

**Шакотько Виктория Игоревна**

воспитатель

**Копанева Юлия Вячеславовна**

воспитатель

МАДОУ МО г. Краснодар «Центр – детский сад №115»

г. Краснодар, Краснодарский край

**ИНТЕГРАТИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО «УСПЕШНАЯ КОМАНДА»  
КАК ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ  
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** в статье представлена авторская модель наставничества в дошкольной образовательной организации – «Успешная команда» (интегративное наставничество). Раскрываются теоретические основания концепции, преимущества командного подхода, этапы реализации. Приводятся практические примеры из деятельности педагогов, анализируются результаты работы. Обосновывается эффективность данной модели для профессионального развития молодых и опытных педагогов.*

***Ключевые слова:** наставничество в ДОО, интегративное наставничество, профессиональная компетентность педагога, командная работа, Успешная команда, молодой специалист.*

Современный этап развития дошкольного образования характеризуется повышением требований к профессиональной компетентности педагогических кадров. Введение Федеральной образовательной программы дошкольного образования, необходимость реализации базовых ценностей воспитания, внедрение инновационных технологий актуализируют поиск эффективных форм внутриорганизационного повышения квалификации. Одним из проверенных механизмов выступает наставничество. Однако традиционная модель «наставник – молодой педагог» не всегда в полной мере отвечает запросам современной ДОО, так как

ограничивает горизонтальные профессиональные связи и снижает субъектную позицию молодого специалиста [1, 5].

Как отмечает Е.А. Бойко, «эффективное наставничество в образовании должно строиться не на трансляции готового опыта, а на совместном конструировании профессиональных решений» [1, с. 45]. В связи с этим коллективом МАДОУ МО г. Краснодар «Центр – детский сад №115» была разработана и апробирована модель интегративного наставничества «Успешная команда», сочетающая классические методы (наблюдение, показ, совместное проектирование) с элементами современной практики: тьюторством, проектным обучением, горизонтальным профессиональным обменом.

Интегративное наставничество в нашем понимании – это полисубъектный процесс профессионального развития [2; 3], в котором функцию наставничества выполняет не один педагог, а команда, а каждый участник (вне зависимости от стажа) одновременно выступает и обучающимся, и носителем актуального педагогического опыта.

Ключевые преимущества концепции заключаются в следующем. Во-первых, педагоги становятся активными участниками процесса развития и вдохновляются успехами команды, что формирует устойчивую внутреннюю мотивацию. По данным наших наблюдений, доля педагогов с высокой профессиональной активностью выросла с 32% до 78% за два года реализации практики. Во-вторых, совместная работа команды позволяет достичь более значимых результатов, чем каждый участник в отдельности [4]. Например, разработанный командой «Педагогический конструктор» оказался востребован не только внутри ДОО, но и в других детских садах города Краснодара. В-третьих, педагоги получают широкий спектр знаний и навыков благодаря взаимодействию с разными наставниками, что позволяет им более эффективно работать с детьми в различных образовательных ситуациях [5]. В-четвертых, совместное решение задач, разработка проектов и внедрение инноваций стимулируют творчество и поиск новых решений, снижая страх ошибки.

Реализация практики наставничества «Успешная команда» в нашей дошкольной образовательной организации разворачивается в несколько последовательных этапов [1; 4].

Первый этап – диагностический. В начале учебного года (сентябрь) под руководством старшего воспитателя и педагога-психолога проводится анкетирование и самодиагностика педагогов с целью выявления профессиональных дефицитов, интересов и зон ближайшего развития [2]. Это позволяет сделать последующую работу адресной и личностно ориентированной.

Второй этап – организационный (октябрь). Администрация ДОО совместно с методической службой определяет педагогов-наставников – специалистов, которые могут поделиться с коллегами опытом по использованию в организации профессиональной деятельности той или иной технологии, приёма или авторской методики [5]. Наставники представляют свои направления: игровые технологии, речевое развитие, инклюзивная практика, цифровые инструменты, организация проектной деятельности, работа с родителями и другие.

Третий этап – командообразование, который занимает одну-две недели. Проводится «ярмарка компетенций», на которой каждый наставник презентует свою профессиональную «изюминку» [4]. Наставники набирают себе команду, при этом каждый участник решает самостоятельно, к кому из наставников он пойдёт, в зависимости от того, какие профессиональные компетенции и «связи» будут наиболее полезны для его собственного развития. Этот механизм добровольного выбора принципиально отличает нашу модель от административного закрепления пар.

Четвёртый этап – целеполагание. Сформированные педагогические команды (обычно 3–6 человек) определяют цель своего взаимодействия: конкретный продукт, который будет создан по итогам совместной работы [3]. Это может быть портфолио педагога, методическая разработка, выступление на методических мероприятиях, подготовка к конкурсу, фестивалю или акции, создание совместного проекта. Команды также планируют время и формат достижения

желаемого результата (регулярность встреч, форма работы: мастер-классы, круглые столы, взаимопосещения занятий).

Пятый этап – деятельностный, который реализуется в течение всего учебного года. Команды работают по своему плану: проводят мастер-классы, «аукционы педагогических идей», практикумы, взаимопосещения занятий с последующим анализом, совместное проектирование образовательных событий [1; 5].

Шестой этап – продуктовый (апрель-май). По итогам работы каждая команда публично представляет продукт своей деятельности на итоговом методическом фестивале ДОО [4]. Это может быть выступление, презентация сборника, демонстрация проекта, видеofilm, оформление стенда или электронного ресурса.

В нашем детском саду практика «Успешная команда» реализуется с 2024 года. По итогам двух лет реализации практики наставничества «Успешная команда» в нашей дошкольной образовательной организации достигнуты следующие результаты.

Создана устойчивая команда молодых педагогов, составлен совместный план деятельности, организованы различные формы работы: мастер-классы (проведено 8 за учебный год), «аукционы педагогических идей» (4), проблемные практикумы (6) [5]. Командой разработан «Педагогический конструктор» организации образовательной деятельности по формированию базовых ценностей воспитания в рамках реализации федеральной образовательной программы дошкольного образования. Организован фестиваль детской книги «Читает семья – читает страна» и книжный марафон «Читающая семья», посвящённые Году семьи в России.

Педагоги активно транслируют опыт работы на методических мероприятиях города и края: ежегодно фиксируется 5–7 выступлений. Они участвуют в профессиональных конкурсах «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Педагогические весны», в фестивале «Педагогические идеи – новой школе», неоднократно становятся лауреатами и победителями [1; 3]. За два года реализации практики текучесть кадров среди специалистов со стажем до трёх лет снизилась

с 40% до 10% [2]. Все педагоги вовлечены в работу хотя бы одной проектной команды, что свидетельствует о высокой степени принятия модели коллективом [4].

Полученные данные позволяют утверждать, что интегративное наставничество [3] решает не только задачи успешной адаптации молодых специалистов, но и задачи профессионального развития всего педагогического коллектива, а также преодоления профессиональной стагнации у опытных педагогов, для которых наставничество становится ресурсом собственного роста.

Таким образом, практика наставничества «Успешная команда» представляет собой эффективный инструмент повышения профессиональной компетенции педагогов дошкольной образовательной организации. Её концепция является гибкой и может быть адаптирована к условиям любой образовательной организации независимо от кадрового состава и материально-технической базы.

### *Список литературы*

1. Бойко Е.А. Наставничество в образовательной организации: от традиций к инновациям / Е.А. Бойко. – М.: Педагогический поиск, 2021. – 128 с.
2. Змеёв С.И. Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых / С.И. Змеёв. – М.: Пер Сэ, 2019. – 207 с.
3. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, тьюторство: современные методы развития персонала / М.В. Кларин. – М.: Юрайт, 2020. – 186 с. EDN OFOEVS
4. Поспелова Т.А. Командообразование в дошкольной образовательной организации как фактор профессионального развития педагогов / Т.А. Поспелова // Детский сад: теория и практика. – 2022. – №4. – С. 52–59.
5. Шагина И.В. Наставничество в ДОО : методическое пособие / И.В. Шагина. – СПб.: Детство-Пресс, 2021. – 112 с.