

**Иванова Ольга Васильевна**

магистрант

*Научный руководитель*

**Фёдорова Светлана Николаевна**

д-р пед. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

**«ШКОЛА МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ» КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР  
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ ДОО**

***Аннотация:** в статье рассматривается «Школа молодого воспитателя» как системно организованная форма методического сопровождения, направленная на развитие профессиональной компетентности начинающих педагогов дошкольной образовательной организации. Раскрываются организационно-содержательная модель, модульная структура и активные методы работы «Школы молодого воспитателя», включая наставничество, педагогические кейсы, взаимопосещения занятий и рефлексивные практики. Определяются организационно-педагогические условия эффективного функционирования данной формы: добровольность, психологическая безопасность, ресурсное обеспечение, гибкость содержания и мониторинг результативности. Автором делается вывод о том, что «Школа молодого воспитателя» выступает обязательным кадровым условием обеспечения качества современного дошкольного образования, способствуя адаптации, непрерывному саморазвитию и формированию осознанной методической рефлексии у начинающих педагогов.*

***Ключевые слова:** школа молодого воспитателя, профессиональная компетентность, начинающий педагог, дошкольная образовательная организация, наставничество, методическое сопровождение, адаптация молодых специалистов, рефлексивные навыки.*

Современный этап развития системы дошкольного образования в Российской Федерации характеризуется последовательной реализацией федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Указанные нормативно-правовые акты предъявляют высокие требования к квалификации и личностным качествам педагогических работников дошкольных образовательных организаций, далее – ДОО. Особую актуальность данная проблематика приобретает в отношении начинающих воспитателей, чей период адаптации к профессиональной деятельности сопряжен с комплексом объективных трудностей: от формирования практических навыков организации образовательного процесса до построения эффективного взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников. В этой связи «Школа молодого воспитателя» рассматривается в педагогической науке и практике управления дошкольным образованием как системно организованная структурная единица методической работы ДОО, обеспечивающая планомерное развитие профессиональной компетентности педагогов на начальном этапе их карьеры [1].

В контексте требований профессионального стандарта под профессиональной компетентностью воспитателя понимается интегральная характеристика, определяющая его способность эффективно решать типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием знаний, опыта, ценностных установок и личностных качеств. Структура профессиональной компетентности включает в себя несколько взаимосвязанных компонентов. Коммуникативный компонент предполагает умение выстраивать субъект-субъектные отношения с детьми дошкольного возраста, организовывать продуктивное взаимодействие с коллегами и социальными партнерами. Информационно-технологический компонент отражает владение методами поиска, анализа и адаптации образовательного контента, а также использо-

вание цифровых ресурсов в соответствии с возрастными особенностями воспитанников. Рефлексивный компонент проявляется в способности педагога к самоанализу, самооценке собственной деятельности и ее коррекции на основе полученных результатов. Наконец, специальный (методический) компонент включает в себя знание специфики дошкольной дидактики, методов развития детей по образовательным областям, определенных федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования.

Как верно отмечает Боранбаева Л.К., для начинающего воспитателя характерен дефицит именно интегративных связей между перечисленными компонентами. Как показывают эмпирические наблюдения, молодой специалист может демонстрировать высокий уровень теоретической подготовки, однако испытывать значительные затруднения на этапе переноса знаний в практическую плоскость. Именно этот разрыв между академической подготовкой и реальной педагогической действительностью становится основной мишенью для системы наставничества и организационных форм, подобных «Школе молодого воспитателя» [2].

«Школа молодого воспитателя» представляет собой специально организованную форму методического сопровождения, функционирующую на базе конкретной дошкольной образовательной организации либо муниципальной методической службы. Ее деятельность регламентируется локальными актами ДОО, в частности положением о «Школе молодого воспитателя», которое разрабатывается в соответствии с трудовым законодательством, профессиональным стандартом и федеральными государственными требованиями к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования. Целевой аудиторией являются педагоги со стажем работы до трех лет, а также воспитатели, не имеющие профильного образования или находящиеся в процессе переподготовки.

Структурно «Школа молодого воспитателя» базируется на принципах непрерывности, индивидуального подхода и практико-ориентированного обучения. Непрерывность означает, что участие в работе данной формы не ограничивается календарным годом, а охватывает весь период первичной профессионализации,

вплоть до перехода педагога в категорию «специалиста со стажем». Индивидуальный подход реализуется через диагностику профессиональных дефицитов каждого участника с использованием методов анкетирования, включенного наблюдения и анализа продуктов педагогической деятельности. Практико-ориентированный характер достигается за счет доминирования активных методов обучения: решение ситуационных педагогических задач, анализ видеозаписей занятий, моделирование режимных моментов, совместное проектирование образовательной среды [3].

Содержательное наполнение работы «Школы молодого воспитателя» структурировано по нескольким модулям. Первый модуль – «Нормативно-правовая компетентность» – направлен на изучение федерального законодательства в сфере образования, санитарно-эпидемиологических правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка и требований к документации воспитателя. Второй модуль – «Психолого-педагогические основы взаимодействия» – включает в себя освоение технологий поддержки детской инициативы, методов индивидуального подхода, способов предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в детском коллективе. Третий модуль – «Методическая мастерская» – посвящен непосредственно планированию и организации различных видов детской деятельности: игровой, познавательно-исследовательской, коммуникативной, изобразительной, музыкальной, двигательной. Четвертый модуль – «Взаимодействие с семьей и социумом» – формирует компетенции, связанные с проведением родительских собраний, организацией совместных мероприятий, ведением диалога с законными представителями воспитанников в условиях уважения и сотрудничества. Пятый модуль – «Саморазвитие и рефлексия» – направлен на овладение приемами самоанализа, ведения портфолио профессиональных достижений и проектирования индивидуального маршрута повышения квалификации.

Работа «Школы молодого воспитателя» строится на интерактивных и тренинговых форматах, в отличие от лекционных методов повышения квалификации. Центральное место занимает наставничество, закрепленное приказом руководителя ДОО: опытный педагог высшей или первой категории осуществляет

персональное сопровождение начинающего коллеги, включающее взаимопосещения занятий, консультации по документации и помощь в подготовке к аттестации. Сама «Школа» выступает коллективной площадкой для обобщения типичных проблем новичков и совместного поиска их решений. Среди активных форм выделяются педагогические кейс-турниры (решение реальных профессиональных ситуаций), аукционы методических идей (презентация наработок по организации развивающей среды), мастер-классы, включая проводимые самими молодыми педагогами, а также круглые столы и дискуссии для развития рефлексивных навыков без персонификации участников. Особую ценность представляет практика взаимопосещений занятий с последующим поддерживающим методическим разбором, где акцент делается не на оценке, а на выявлении ресурсов и зон ближайшего профессионального развития, что согласуется с требованиями профессионального стандарта о способности воспитателя к непрерывному образованию [4].

Для эффективного функционирования «Школы молодого воспитателя» необходимы следующие условия: добровольность участия и безопасная психологическая среда, где ошибка служит материалом для обучения; ресурсное обеспечение (время, литература, доступ к платформам); гибкость содержания с пересмотром программы не реже раза в полугодие по запросам педагогов; мониторинг результативности через диагностику затруднений, динамику участия в конкурсах и аттестацию. Важно подчеркнуть, что данная форма не подменяет дополнительное профессиональное образование, а выполняет функцию адаптационной площадки в межкурсовой период, оперативно устраняя профессиональные дефициты и сокращая время между возникновением проблемы и получением помощи [5].

Перспективы развития связаны с созданием сетевых муниципальных сообществ для обобщения опыта и гибридными форматами (дистанционный разбор видеоматериалов), хотя очная практика наблюдения за работой наставника остается незаменимой.

Таким образом, «Школа молодого воспитателя» представляет собой научно обоснованную форму методической работы, интегрирующую наставничество, практико-ориентированное обучение и коллективную рефлексию. Она способствует преодолению адаптационного кризиса и формированию мотивации к саморазвитию. Ее реализация в каждой ДОО в соответствии с профессиональным стандартом и федеральным государственным образовательным стандартом является обязательным условием кадрового обеспечения качества дошкольного образования, превращающим формальное соответствие должности в подлинную профессиональную компетентность.

### *Список литературы*

1. Карлаш С.И. «Школа молодого воспитателя» как фактор повышения профессиональных компетентностей педагогов дошкольной организации / С.И. Карлаш, Е.Н. Азлецкая // Сборник материалов Ежегодной международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста». – 2016. – №5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/shkola-molodogo-vospitatelya-kak-faktor-povysheniya-professionalnyh-kompetentnostey-pedagogov-doshkolnoy-organizatsii> (дата обращения: 28.04.2026). EDN WFQGBT
2. Боранбаева Л.К. Профессиональная компетентность воспитателя как фактор повышения качества дошкольного образования / Л.К. Боранбаева // педагогическая наука и практика. Педагогическая наука и практика. – 2014. – №4(6). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kompetentnost-vospitatelya-kak-faktor-povysheniya-kachestva-doshkolnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 28.04.2026).
3. Корешкова М.Н. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов дошкольного образования / М.Н. Корешкова, М.А. Рыжевская // Молодой ученый. – 2016. – №24(128). – С. 466–469. EDN XAEFNJ
4. Васильева Д.В. К проблеме формирования профессиональной компетентности воспитателей дошкольной образовательной организации / Д.В. Васильева, Л.В. Попова // Концепт. – 2017. – Т. 6. – С. 94–97.

5. Казначеева С.Н. Оценка труда персонала как условие повышения профессионально-производственной результативности / С.Н. Казначеева, И.Б. Бичева // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2020. – №2(50). – С. 94–102. EDN KNXUAR