

УДК 371.14

Ачкасова О.Г., Сенина Н.К.

# НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

## Аннотация

В данной статье рассматривается тема наставничества как фактор непрерывного развития и становления педагогов через реализацию программы наставничества и объединение молодых педагогов в педагогические сообщества по пяти основным направлениям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: социально-коммуникативное, познавательное, речевое, художественно-эстетическое и физическое развитие. Авторами представлена актуальность наставничества в системе образования, подчеркнута значимость данной темы на государственном уровне страны, региона, проведен и представлен анализ научной литературы по педагогическим наукам за достаточно большой период. В статье представлен опыт реализации программы наставничества в рамках муниципальной инновационной площадки, организованной на базе МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида» города Кемерово.

*Предметом* исследования в статье является процесс разработки научно-методического комплекса наставничества как средства непрерывного профессионального развития и становления педагогов дошкольного образования.

В исследовании использованы теоретические научные *методы* исследования – анализ и синтез научной ли-

тературы, обобщение; эмпирические – эксперимент, наблюдение, измерение, опросы.

В результате исследования выделены преимущества системы наставничества как фактора непрерывного профессионального развития и становления педагогов дошкольного образования через поддержку молодых специалистов, повышение профессиональной компетентности наставников и наставляемых, развитие и поддержку профессиональной мотивации молодых педагогов и наставников, сокращение времени на адаптацию, снижение текучести кадров и оттока специалистов в другие регионы.

*В числе выводов* авторы представили основные положения научно-методического комплекса наставничества как средства непрерывного профессионального развития и становления педагогов.

**Ключевые слова:** наставничество, дошкольное образование, модернизация, компетенции, качество образования, концепция, развитие, становление, целевая модель наставничества, наставник, наставляемые.

**Конфликт интересов:** авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Источники финансирования:** данная работа не имела источников финансирования.

**Для цитирования:** Ачкасова О. Г., Сенина Н. К. Наставничество как фактор непрерывного профессионального развития и становления педагогов дошкольного образования // Вестник общественных и гуманитарных наук. 2025 Т.6. № 4. С. 12–17.

Статья поступила в редакцию 29.10.2025

## PEDAGOGY

Achkasova O. G., Senina N. K.

# MENTORING AS A FACTOR IN CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND FORMATION OF PRESCHOOL TEACHERS

## Abstract

This article discusses the topic of mentoring as a factor in the continuous development and formation of teachers through the implementation of a mentoring program and the integration of young teachers into pedagogical communities in five main areas of the Federal State Educational Standard for Preschool Education: socio-communicative, cogni-

tive, speech, artistic and aesthetic, and physical development. The authors present the relevance of mentoring in the education system, emphasize the importance of this topic at the national and regional levels, and analyze the scientific literature on pedagogical sciences over a significant period. The article presents the experience of implementing a mentoring program within the framework of a municipal innovation

**For citation:** Achkasova O. G., Senina N. K. Mentoring as a factor in the continuous professional development and formation of preschool teachers // Humanities and Social Sciences Bulletin. 2025 T. 6. № 4. P. 12–17.

platform organized at the Municipal Autonomous Educational Institution No. 5 «Combined Kindergarten» in the city of Kemerovo.

The subject of the study in the article is the process of developing a scientific and methodological complex of mentoring as a means of continuous professional development and formation of preschool education teachers.

The study uses theoretical scientific research methods, such as analysis and synthesis of scientific literature and generalization, as well as empirical methods, such as experimentation, observation, measurement, and surveys.

As a result of the study, the advantages of the mentoring system as a factor in the continuous professional development and formation of preschool teachers have been highlighted, including support for young professionals, improvement of the professional competence of mentors and men-

tees, development and support of the professional motivation of young teachers and mentors, reduction of adaptation time, and decrease in staff turnover and outflow of specialists to other regions.

Among the conclusions, the authors presented the main provisions of the scientific and methodological complex of mentoring as a means of continuous professional development and formation of teachers.

**Keywords:** mentoring, preschool education, modernization, competencies, quality of education, concept, development, formation, target model of mentoring, mentor, mentees.

**Conflict of Interest:** none declared.

**Funding:** there was no funding for this project.

## Введение

### Актуальность темы исследования

Новые социально-экономические условия развития России, модернизация системы образования, новые требования к личностным и профессиональным компетенциям педагога, социальной и профессиональной позиции, требуют значительного повышения качества подготовки педагогических кадров и повышения кадрового педагогического потенциала страны, в том числе и через наставничество в системе непрерывного профессионального развития и становления педагогов. Наставничество является институтом и направлено на развитие его кадрового потенциала и человеческого капитала – национальных целей Российской Федерации.

Актуальность наставничества в системе образования подчёркивается на государственном уровне [7,10], особенно в Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и план мероприятий по её реализации. Данная концепция определяет наставничество как социально-педагогическую технологию, направленную на разработку и реализацию образовательных программ, направленных на развитие компетенций у наставников [8]. Целевыми ориентирами реализации настоящей Концепции, достижение которых необходимо обеспечить к 2030 году, выступают: доля государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и реализующих наставничество в соответствии с настоящей Концепцией, в общем количестве государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (не менее 70 %).

Для Кузбасса развитие наставничества является также одним из приоритетных направлений, прописанных в стратегии социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбасса на период до 2035 года. Од-

ной из задач является преобразование Кузбасса в центр развития наставничества: создание привлекательного образа профессии наставника, использование профессионального опыта старшего поколения работников; цифровизация трудовых процессов наставничества. Также один из главных приоритетов Кузбасса – сокращение оттока выпускников и молодых специалистов в другие регионы России.

**Цель исследования:** теоретико-экспериментальное обоснование процесса разработки научно-методического комплекса наставничества как средства непрерывного профессионального развития и становления педагогов дошкольного образования.

**Объект:** научно-методический комплекс наставничества педагогов дошкольного образования.

**Предмет:** процесс разработки научно-методического комплекса наставничества как средства непрерывного профессионального развития и становления педагогов дошкольного образования.

**Методы исследования:** теоретические (анализ и синтез научной литературы, обобщение) и эмпирические научные методы исследования (педагогический эксперимент, моделирование, наблюдение, измерение, опрос).

**Разработанность проблемы** Анализ научной литературы по педагогическим наукам за последние десятилетия (с 1977 года по настоящее время) позволил сделать ряд теоретических выводов. Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах С. Г. Вершловского [12], С.Я. Батышева [3] и др. Значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого педагога раскрывали в своих работах Ю. В. Кричевский [5], В.А. Сухомлинский [10] и др. Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования рассматривали О. А. Абдуллина [1], В.А. Слостенин [9] и др.

Также нами изучены диссертационные исследования, которые посвящены вопросу наставничества в сфере со-

циальной службы (И. В. Круглова) [6]; в сравнительной педагогике России и США (Е. В. Игнатьева) [4]; при работе с детьми-сиротами (С. И. Аваков) [2].

Таким образом, анализ педагогической и научной литературы показал, что вопросы изучения проблем наставничества на современном этапе – это не новая тема в профессиональном образовании и педагогике, а продолжение данной темы в современных условиях. Вместе с тем важно отметить в контексте нашего исследования, что вопрос разработки научно-методического комплекса наставничества в системе непрерывного профессионального развития и становления педагогов ранее не поднимался, что является *новизной данного исследования*.

Выявленные противоречия и анализ исходного состояния темы исследования обусловили научную задачу исследования: разработать научно-методологическую основу научно-методического комплекса наставничества как средство непрерывного профессионального развития и становления педагогов и провести опытно-экспериментальную проверку результативности внедрения данного научно-методического комплекса в деятельность МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида» г. Кемерово.

Возникает противоречие: неготовность системы образования к внедрению комплексной программы наставничества в дошкольных образовательных организациях г. Кемерово, которое мы планируем решить путем разработки научно-методического комплекса наставничества.

Научно-методический комплекс наставничества при практической его реализации может включать следующие блоки:

- целевую модель наставничества;
- концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, а также локальное нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности;
- разработку персонализированных программ наставничества: при составлении плана учитываются желания наставляемого, его внутренние ресурсы, планируемые конкретные действия и шаги, показатели эффективности совместной работы, способы измерения результатов реализации целей;
- оказание консультационной и методической помощи: наставникам и наставляемым помогают в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- создание цифровой информационно-коммуникационной среды наставничества: вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- координацию вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- мониторинг результатов наставнической деятельности.

Таким образом, определена *практическая значимость* нашего исследования:

расширение опыта наставнических практик в системе образования;

экспериментально доказать результативность разработанной нами модели научно-методического комплекса на примере самого крупного детского сада в Сибирском федеральном округе – МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида», г. Кемерово. Он состоит из шести отдельно стоящих корпусов в жилом районе «Лесная Поляна», общей численностью 1300 воспитанников. В детском саду функционирует 81 группа, работают 152 педагога, в том числе 34 молодых педагога и специалиста.

*Теоретическая значимость исследования:* впервые на научно-методологическом уровне прорабатывается вопрос разработки научно-методического комплекса наставничества в системе непрерывного профессионального развития и становления педагогов дошкольного образования, что позволит внести вклад в развитие института наставничества в регионе и в стране.

## Результаты исследования

Для МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида» тема наставничества не модный тренд, а необходимость. Наше учреждение столкнулось с проблемой обеспеченности кадрами, текучести кадров из категории «молодые специалисты». Одной из причин мы считаем обособленность и удаленность жилого района «Лесная Поляна», а также отсутствие системы поддержки и сопровождения молодых специалистов в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО). Ранее работа по сохранению и удержанию молодых специалистов велась ситуативно. Поэтому разработка программы наставничества (составляющая научно-методического комплекса), ее реализация стали основой для открытия на базе МАДОУ №5 муниципальной инновационной площадки по наставничеству и несет положительный социальный эффект для образовательного учреждения в целом и для повышения профессионального и личностного уровня молодых педагогов и наставников. Реализация проекта способствовала формированию положительного имиджа, укреплению корпоративной культуры МАДОУ № 5, привлечению и удержанию молодых специалистов в ДОО.

Мы предположили, что запуск и реализация инновационной площадки по наставничеству поможет молодым специалистам преодолеть трудности в процессе адаптации к трудовой деятельности, более быстро и легко влиться в коллектив, познакомиться с особенностями

и традициями ДОО, расширить сферу профессиональных интересов и возможностей. Как следствие, произойдет закрепление молодых специалистов в системе дошкольного образования г. Кемерово и региона в целом.

Ключевая идея инновационного проекта появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. Практика показала, что одним из важных путей, способным существенно повлиять на повышение уровня педагогического мастерства – являются объединение педагогов в различные сообщества, творческие, проблемные группы. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала учреждения. Проект призван помочь организовать деятельность сообществ наставников с сообществом молодых педагогов по пяти образовательным областям соответствии с ФГОС ДОО на уровне образовательной организации: социально-коммуникативное развитие, познавательное, речевое, художественно-эстетическое и физическое развитие, используя активные формы и методы работы с молодыми педагогами, а также даст возможность транслировать результаты и опыт на уровне города, региона.

Содержание практического опыта муниципальной инновационной площадки по наставничеству:

**Сроки реализации проекта:** 1 год (июнь 2023 – май 2024 гг.)

#### Этапы реализации проекта:

**Подготовительный:** июнь – октябрь 2023 г.

- создание нормативно-правовой базы;
- выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов (проведение тестирования (анкетирования) молодых педагогов);
- разработка критериев подбора наставников, отбор педагогов-наставников;
- создание педагогических сообществ, разработка основных направлений работы профессиональных сообществ;
- разработка «аналитического дневника» для молодых специалистов;
- составление и утверждение плана работы педагогических сообществ.

**Практический:** ноябрь 2023 г. – апрель 2024 г.

- торжественное открытие инновационной площадки;
- деление молодых педагогов и специалистов на профессиональные сообщества;
- реализация проекта по наставничеству на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве;
- реализация планов работы педагогических сообществ;

- создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;
- ведение портфолио молодого педагога;
- организация и проведение конкурсов профессионального мастерства на уровне ДОО.

**Итоговый:** май 2024 г. Анализ и обобщение опыта работы.

- проведение мониторинга реализации этапов инновационного проекта;
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов проекта;
- изучение и обобщение накопленного материала;
- торжественное закрытие инновационной площадки (выставка итоговых работ молодых специалистов под руководством наставников, творческое подведение итогов от каждого сообщества, вручение сертификатов и памятных подарков).

На городском мероприятии «Открытие инновационной площадки» на базе МАДОУ № 5 (01 ноября 2023г.) молодые педагоги шести корпусов были разделены на 5 педагогических сообществ в соответствии с образовательной областью. Здесь же прошло знакомство наставников с педагогическими сообществами, озвучен план работы, поставлены цель и задачи работы на год.

Таким образом, на протяжении одного месяца наставники 5 корпусов работали и готовили молодых специалистов по одной из областей (4 мероприятия в месяц), затем происходила смена сообществ. Ежемесячно, согласовав с наставниками тему и форму работы, организатор площадки составляла план работы наставников на месяц.

Старшие воспитатели в каждом корпусе знакомили наставляемых с планом работы, а наставники готовились к работе, подбирали материалы, договаривались с педагогами, чтобы показать комплексную работу по своему направлению, сами были активными участниками, показали немалое количество открытых занятий и мастер-классов. В работе принимали участие, как воспитатели, так и специалисты: учителя-логопеды, музыкальные руководители, хореографы, инструкторы по физической культуре, педагоги дополнительного образования.

На каждом открытом мероприятии наставляемые вели аналитический дневник, который включал в себя тему и цели занятия, анализ, примечания, анкеты о работе наставников, развивающие упражнения для молодых педагогов. Это позволило нам провести анализ, увидеть сильные и слабые стороны, портрет наставника, чтобы на следующий год скорректировать программу инновационной площадки.

Таким образом, в течение года педагогические сообщества молодых специалистов получали опыт по всем 5 областям. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходило интеллектуальное единение, обмен

опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства.

От реализации программы наставничества мы получили следующие результаты и эффекты:

Опыт реализации программы наставничества содействует решению проблемы оттока кадров из ДОО, города, региона. В МАДОУ № 5 в 2024–2025 учебном году отток молодых специалистов сократился по сравнению с 2023–2024 учебным годом на 12 %, по сравнению с 2022–2023-м – на 16 %.

Способствовали повышению профессионального и личностного уровня молодых педагогов и наставников, активность в конкурсном движении.

Разработана нормативно-правовая база, аналитические дневники для молодых педагогов.

Пополнили развивающую предметно-пространственную среду МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида».

Проведено: 2 областных, 4 городских, 1 районное мероприятие. Охвачено 282 человека.

Представляли опыт работы инновационной площадки по наставничеству на областных курсах повышения квалификации в ИРО Кузбасса. Охвачено 75 человек.

Победители Межрегионального конкурса «Менеджер года - 2024» с социальным проектом по наставничеству, июль 2024 г.

Лауреаты XIII Всероссийского конкурса «Инновационная образовательная организация - 2024» с проектом по наставничеству, ноябрь 2024 г.

Участие в III межрегиональном форуме работников образования «Наставничество как пространство для профессионального развития» (декабрь, 2024 г.).

Участие во Всероссийской премии «Служение 2024» в номинации «Институт наставничества – для будущего страны», апрель, 2025 г.

Участие в заседании регионального клуба наставни-

ков «Навигатор»: «Современные практики наставничества: из опыта работы «Мастерская эффективного наставника: путь к успеху», октябрь 2025г.

Участники муниципальной инновационной сетевой площадки «Внедрение целевой модели наставничества в образовательные учреждения г. Кемерово» (2024–2025 уч. год), участники региональной стажировочной площадкой по наставничеству (2025 г.).

## Выводы

В ходе эксперимента нами выделены следующие преимущества системы наставничества:

Поддержка молодых специалистов. Наставничество позволяет им быстро адаптироваться к работе в образовательной организации, почувствовать уверенность в своих силах, обеспечить правильный выбор профессии, наладить эффективное сотрудничество с коллегами.

Повышение профессиональной компетентности. Работа с молодыми специалистами помогает наставникам следовать новейшим методическим материалам, участвовать в педагогических конкурсах и конференциях, использовать передовые технологии в своей работе.

Снижение текучести кадров и оттока специалистов в другие регионы. Наставничество усиливает профессиональную мотивацию молодых педагогов и наставников, предоставляет дополнительные возможности для повышения профессионального статуса более опытных педагогов.

Сокращение времени на адаптацию. Благодаря наставничеству новички детально знакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами.

Разработанная нами модель программы наставничества может быть взята за основу для масштабирования в образовательных организациях различных уровней образования в регионах и стране в целом.

## Источники и литература / Sources and references

1. Абдулина О. А. Роль наставничества в личном развитии и профессиональной карьере молодого педагога в условиях сельской школы // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2021. № 1. С. 27–30.
2. Аваков С. И. Наставническая деятельность волонтеров социально ориентированных некоммерческих организаций при работе с детьми-сиротами: автореф. дис. ... канд. педагог. наук : 5.8.1 / Аваков Степан Иванович. Майкоп, 2023. 28 с.
3. Батышев С. Я. Профессиональная педагогика. 2-е изд. М. : Профессиональное образование, 1999. 904 с.
4. Игнатьева Е. В. Реализация наставничества над молодыми педагогами в России и США: сравнительный анализ: автореф. дис. ... канд. педагог. наук: 5.8.1 / Игнатьева Екатерина Владимировна. Саранск, 2023. 20 с.
5. Кричевский Ю. В. Искусство быть наставником // Непрерывное образование. 2017. № 3 (21). С. 6–7.
6. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.08 / Круглова Ирина Викторовна. М., 2007. 24 с.
7. Поручение Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника 27 декабря 2023 г. (№ Пр-251ГС от 12 февраля 2024 г.). Доступно по: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/73433>. Ссылка активна на 10.11.2025.
8. Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р. Утверждает Концепцию развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и план мероприятий по её реализации. Доступно по: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411951838/> Ссылка активна на 10.11.2025.



9. Слостенін В. А., Ісаев І. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика / под ред. В. А. Слостенина. 11-е изд. М., 2012. 608 с.
10. Сухомлинский В. А. Сердце отдаю детям. М., 2019. 320 с.
11. Указ президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Доступно по: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>. Ссылка активна на 10.11.2025.
12. Учитель-методист – наставник стажера / под ред. С. Г. Вершловского. М., 1988. 141 с.

### Информация об авторах:

**Ачкасова Оксана Геннадьевна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры истории, философии и социальных наук, заместитель руководителя института непрерывного образования ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева».

E-mail:

ORCID: 0000-0002-1286-1305

**Вклад в статью:** разработка концепции и структуры статьи, подбор научной литературы для исследования, определение и написание научно-методологического аппарата.

**Сенина Наталья Константиновна**, заместитель заведующей муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 5 «Детский сад комбинированного вида», преподаватель курсов повышения квалификации ГОУ ДПО «Института развития образования Кузбасса».

E-mail: [Seninank@mail.ru](mailto:Seninank@mail.ru)

ORCID: 0009-0000-4837-4480

**Вклад в статью:** разработка инновационного проекта по наставничеству, описание результатов внедрения проекта, описание подбор и изучение литературных данных, написание статьи.

### Authors:

**Achkasova Oksana Gennadyevna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of History, Philosophy, and Social Sciences, Deputy Head of the Institute of Continuing Education, T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University.

E-mail:

ORCID: 0000-0002-1286-1305

**Contribution:** conceived and designed the study; collected and interpreted the data; performed literature search and analysis; wrote the manuscript.

**Senina Natalia Konstantinovna**, Deputy Head of the Municipal Autonomous Pre-School Educational Institution No. 5 «Combined Kindergarten», Lecturer of Advanced Training Courses at the State Educational Institution of Additional Professional Education «Institute of Education Development of the Kuzbass Region».

E-mail: [Seninank@mail.ru](mailto:Seninank@mail.ru)

ORCID: 0009-0000-4837-4480

**Contribution:** conceived and designed the study; collected and interpreted the data; performed literature search and analysis; wrote the manuscript.