

2. Об утверждении выпуска 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц- защиты Респ. Беларусь 29 июля 2020 г. № 69. — Режим доступа: [https://do.academy.edu.by/npa/Docum/10/69\\_Post\\_MTISZ\\_vipusk\\_28.pdf](https://do.academy.edu.by/npa/Docum/10/69_Post_MTISZ_vipusk_28.pdf). — Дата доступа: 12.12.2022.

3. Кодекс Республики Беларусь об образовании : принят Палатой представителей 21 дек. 2021 г : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2021 г. — Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. — 400 с.

УДК 378

**Бойко Наталья Юрьевна, Марачковская Ольга Людвиговна, кандидат педагогических наук, доцент**  
*Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка № 17», Тирасполь,  
Приднестровье, Республика Молдова, [mdou17.weterok@mail.ru](mailto:mdou17.weterok@mail.ru)*  
**Государственное образовательное учреждение «Приднестровский государственный университет имени  
Т. Г. Шевченко», Тирасполь, Приднестровье, Республика Молдова, [marachkovskay@mail.ru](mailto:marachkovskay@mail.ru)**

## РЕАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЕКТА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИНВЕСТИЦИИ»

В статье обоснована актуальность работы, направленной на повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, представлен опыт методического сопровождения деятельности молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении. Авторами разработан проект «Педагогические инвестиции», реализация которого позволяет начинающим педагогам быстро освоиться в деятельности детского сада, проявить себя, получить мотивацию к последующему самосовершенствованию

**Ключевые слова:** педагог; педагогический коллектив; наставничество; молодой специалист.

**Boyko Natalya Yurievna , Marachkovskaya Olga Lyudvigovna , Candidate of Pedagogy, Associate Professor,**  
*Head of the Children's Preschool Educational Institution «Child Development Center № 17», Tiraspol, Pridnestrovian, the Republic of  
Moldova, [mdou17.weterok@mail.ru](mailto:mdou17.weterok@mail.ru)*  
**Pridnestrovian State University named after T. G. Shevchenko, Tiraspol, Pridnestrovian, the Republic of Moldova, [marachkovskay@mail.ru](mailto:marachkovskay@mail.ru)**

## IMPLEMENTATION OF THE MANAGERIAL MENTORING PROJECT “PEDAGOGICAL INVESTMENTS”

The article substantiates the relevance of work aimed at improving the professional competence of young teachers, and presents the experience of methodological support for the activities of young teachers in a preschool educational institution. The authors have developed the «Pedagogical Investments» project, the implementation of which allows novice teachers to quickly get used to the activities of a kindergarten, prove themselves, and gain motivation for subsequent self-improvement.

**Key words:** teacher; teaching staff; mentoring; young specialist.

**Введение.** Профессиональная деятельность — это важный этап жизни современного человека. Ведь от того, насколько достаточно результативно складывается профессиональная карьера, предопределяется не только удовлетворение своей жизнью, но и её целостное формирование. Вместе с тем, сегодня в современных условиях реформирования структуры образования, исключительное значение придаёт то, что начинающему педагогу необходимо в оптимально короткие сроки освоиться в новых для него обстоятельствах организации жизнедеятельности. Сегодня в современной организации дошкольного образования (далее — ОДО) остро востребованы знающие и осведомлённые педагоги, способные к сотрудничеству, выделяющиеся креативностью, динамизмом, конструктивностью, знающие свои обязанности в деле воспитания подрастающего поколения, способные осознанно принимать решения в различной обстановке. Молодые педагоги часто нуждаются в столь глубинном знании психологии дошкольников, методологии дошкольного воспитания, в освоении новых педагогических технологий. Если заблаговременно не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то в первое время эмоционального подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Начинающий педагог боится своей несостоятельности при взаимодействии с детьми, их родителями, опасается критики со стороны опытных коллег, администрации, постоянно волнуется: вдруг что-то не успеет, забудет, упустит [1]. Чтобы подобного не произошло, начинающим педагогам нужно целенаправленно помогать. И именно поэтому, планомерно содействовать процессу развития личности молодых педагогов должны люди, наделённые дополнительной подготовленностью, владеющие знаниями и навыками в сфере педагогики, психологии, владеющие основными базами и коррекционными программами и методами развития и обучения детей дошкольного возраста.

**Основная часть.** Руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективным только при условии обновления всей структуры сопровождения и смены подходов к её осуществлению, где функция контроля сменяется функцией оказания научно-методической поддержки

педагогов. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Поэтому система наставничества вновь заслуживает особенно пытливого внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего воспитателя приобрести поддержку опытного профессионала, который способен предоставить прикладную и теоретическую помощь на рабочем месте [2]. Наставничество как практика в ОДО — это: эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (начинающего воспитателя, многоопытного педагога, управленца); добровольческая стажировка (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие коллизии ищут оптимальные решения); система, с помощью которой человек может прямо адресовать свои трудности тому, кто содействует их решению; это движение с целью добиться большего влияния на чью-то жизнь и квалификацию (помогая другим, наставники обретают решительность в своих возможностях, оттачивают высококвалифицированные компетентности, формируют новейшие общественные взаимосвязи) [3].

Нами был разработан проект «Педагогические инвестиции», реализация которого разрешает начинающим педагогам быстро освоиться в деятельности детского сада, придать уверенности в своей силе, убедиться в верности своей квалификации, научиться плодотворно, контактировать со всеми сотрудниками, проявить себя, получить мотивацию к последующему самосовершенствованию. В коллективе, где грамотно выстроена схема наставничества есть стимулирование взаимоподдержки и творческих начинаний, начинающий специалист стремительно и безболезненно адаптируется к новым условиям труда.

Проект «Педагогические инвестиции» — это комплекс структурирующих действий, направленных на организацию взаимодействия тренера-наставника и молодого педагога для достижения высокого уровня включённости начинающих специалистов в педагогическую деятельность, общекультурную жизнь образовательной организации и формирование комфортабельной профессиональной среды внутри ОДО, способствующей воплощению насущных образовательных целей на высоком уровне. Проект «Педагогические инвестиции» захватывает некоторые актуальные тенденции, характерные в настоящее время для образования:

1. Привлечение молодых специалистов в образование. В настоящее время остро стоит проблема определения места, роли и функции молодого педагога в системе образования. Особый акцент делается на позициях, позволяющих молодому педагогу приобрести опыт, сформироваться как специалисту.

2. Раскрытый профессионализм — мы руководствуемся идеологией открытого профессионализма начинающего воспитателя и/или вновь принятого сотрудника не столько «подгоняют» под какую-то норму (образец) с заданным перечнем специальных умений и навыков (*hard skills, soft skills*), сколько дают ему возможность влиять на механизм своего профессионального становления, реально участвуя не только в реализации образовательной программы, но и в инновационной и общественной деятельности.

3. Виртуальное наставничество — использование информационно-коммуникационных форм, таких как видеосвязь, платформы для бесконтактного самообучения, онлайн-сервисы социальных сетей и объединений профессионалов в системе развития кадров. Активно использовалась в период пандемии (самоизоляция).

4. Аттестационное движение — инновационный фактор развития в образовании. Именно сегодня аттестационное движение набирает силу на разных уровнях, начиная с дошкольного, заканчивая дистанционными конкурсами разных уровней.

5. Публикация статей из педагогического опыта. Качество методической продукции, выпущенной педагогами, вполне может служить одним из косвенных показателей эффективности их методической деятельности. Трансляция опыта педагогов набирает силу на муниципальном, республиканском, международном уровнях.

6. Инклюзия в образовании. В образовательных организациях наблюдается тенденция увеличения количества детей с ОВЗ (далее — ограниченными возможностями здоровья), что требует от педагогов дополнительных знаний и определённого педагогического опыта в воспитании и обучении данной категории детей.

Цель проекта: организация работы по обеспечению помощи и поддержки молодым специалистам в совершенствовании их профессиональной компетенции, которая достигалась путём решения ряда задач:

1. Формировать у начинающих воспитателей интерес к педагогической деятельности.
2. Наладить механизм профессионального становления специалиста, развить его возможности полноценно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по должностной инструкции.
3. Способствовать успешной социализации начинающих специалистов к корпоративной этике, соблюдению правил поведения в ОДО, оказанию поддержки молодым педагогам.

Представленная практика наставничества «Педагогические инвестиции» представляет собой комплексную модель наставничества в ОДО, состоящую из трёх значимых этапов:

1 этап — адаптационный, цель которого — предупредить раздражение и разногласия, поддержать педагога психологически, упрочить самооценку. Работа с молодым специалистом в период социализации строится по направлению: беседа-знакомство; ведение документации; анкетирование; изучение нормативно-законодательной базы.

Основными функциями наставника являются: проектирование воспитательно-образовательного процесса молодого специалиста; информирование начинающего педагога о необходимости реализации планов; оказание детальной поддержки молодому воспитателю в решении возникающих в ходе деятельности трудностей.

2 этап — основной, цель которого — обеспечить становление профессиональных компетенций и умений молодого специалиста, требующих высококачественного осуществления возложенных на него должностных функций. Работа с молодым специалистом осуществляется с соблюдением индивидуального плана профессионального развития и может включать следующие разновидности: процесс становления высокопрофессиональных умений; укрепление своей репутации в работе; накопление стажа; поиск лучших методов и приёмов работы с детьми.

3 этап — самосовершенствование и саморазвитие, цель которого — обеспечить развитие компетентностных и партнёрских качеств молодого специалиста. Работа с начинающим педагогом строится в соответствии с индивидуальным планом и представляет собой следующую структуру: обучение, самообразование; участие в мероприятиях, организованных ОДО; создание портфолио; участие в инновационной деятельности; подготовка к аттестации.

Как показывает практический опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и подопечным, и самим наставникам. Польза для молодых специалистов заключается в том, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда подопечные взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными педагогами. Во время этого процесса они получают своевременную помощь на этапе интеграции в новую должность, ощущают поддержку в профессиональном развитии, совершенствуют и обогащают опыт и мастерство, оказывающие влияние на достижение показателей, необходимых ОДО, совершенствуют самообладание, решительность и позитивное отношение к воспитательному процессу, особенно по мере профессионального роста, получают обратную связь от наставников, поощряющих активную жизнедеятельность, своевременно переосмысливают собственные сильные и слабые стороны в разных педагогических ситуациях, берут на себя ответственность за собственную учёбу и повышение профессионального уровня, осознают причастность к образовательной организации и образованию в целом [4].

**Заключение.** Управленческий проект наставничества характеризуется многофункциональной технологией построения отношений внутри любой ОДО как планомерного формирования личности педагога, передачи навыков и умений, формирования педагогических способностей, компетентностей, самооценки. Реализуя проект, мы с уверенностью можем констатировать тот факт, что наивысший показатель общественного доверия к нашему учреждению, наличие воспитателей с высшей категорией, имеющих профессиональные успехи и достижения, управленческие, ораторские и коммуникативные навыки дают право осуществлять наставнические практики не только на уровне ОДО (внутренний контур), но и на муниципальном уровне (внешний контур). Внедрение и реализация управленческого проекта наставничества «Педагогические инвестиции» характеризуется непростым, но необходимым решением для современного дошкольного образовательного учреждения, так как эффективная система развития кадров требует инструменты, обеспечивающие интегрированный и индивидуально ориентированный ракурс на становление её кадрового потенциала.

#### Список цитируемых источников

1. *Марачковская, О. Л.* Управление профессиональным развитием начинающих педагогов в организации образования / О. Л. Марачковская // Вестн. Приднестр. гос. ун-та. — 2023. — № 1. — С. 88—93.
2. *Архитова, Н. И.* Проектные решения в кадровом менеджменте : учеб. пособие для студентов бакалавриата / Н. И. Архитова, В. А. Кубышкин, И. М. Поморцева. — М. : Изд. центр Рос. гос. гуманитар. ун-та, 2016. — 200 с.
3. *Атмахова, Л. Н.* Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Л. Н. Атмахова ; Ур. гос. пед. ун-т. — Екатеринбург, 2006. — 23 с.
4. *Ткач, Л. Т.* Формирование профессиональных умений будущих педагогов в области планирования образовательного процесса / Л. Т. Ткач, О. Л. Марачковская // Дошкольное образование: опыт, проблемы, перспективы : сб. науч. ст. XII Междунар. науч.-практ. семинара (Барановичи, 22—23 апр. 2021 года). — Барановичи : БарГУ, 2021. — С. 344—346.

УДК 658.8:373.21

**Внук Лилия Борисовна**

*Государственное учреждение образования «Дошкольный центр развития ребёнка № 1 г. Могилёва»,  
Могилёв, Республика Беларусь, akademya.detstva@yandex.by*

## МЕТОДИЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье раскрывается современный аспект использования методического маркетинга в учреждении дошкольного образования, его задачи, функции и компоненты. Автором описаны этапы методического маркетинга: диагностико-аналитические, проектировочные, опытно-внедренческие, рефлексивно-оценочные, в контексте гражданского и патриотического воспитания детей дошкольного возраста. Рассматривается методическое сопровождение педагогических работников на каждом этапе. Автором представлены авторские разработки, творческие методические продукты.

**Ключевые слова:** методический маркетинг; педагогические работники; учреждение дошкольного образования; гражданское и патриотическое воспитание.