

*Гранде Анастасия Александровна*

магистрант

Научный руководитель

*Третьякова Вера Степановна*

д-р филол. наук, профессор

ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

*Аннотация:* в статье подробно рассматривается феномен наставничества. Анализируется необходимость разработки и внедрения модели наставничества молодых педагогов в дошкольном учреждении. Предлагаются критерии оценки эффективности наставничества.

*Ключевые слова:* наставничество, молодой педагог, опытный педагог, компетентность, эффективность.

### *Введение*

В условиях модернизации системы российского образования, приоритетом государства является развитие кадрового потенциала и непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Для обеспечения качественного образовательного процесса, современному педагогу необходимы профессиональная компетентность, творческое мышление и способность быстро включаться в инновационные процессы. Выпускники педагогических образовательных учреждений, которые начинают свою педагогическую деятельность, имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем работы. Однако практика показывает, что вхождение молодого специалиста в профессию вызывает тревогу, волнение и иногда сложности, даже если уровень готовности к педагогической деятельности

достаточно высок. Трудности на пути осуществления образовательного процесса требуют повышения их квалификации в области дошкольного образования. С первого дня работы молодым педагогам необходима поддержка опытного профессионала, который сможет предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, а также помочь сформировать профессионально важные компетенции молодого педагога.

### *Наставничество и его этапы*

В современном понимании понятие «наставничество» трактуется как отношения, в которых опытный и более компетентный человек оказывает помощь менее опытному и менее компетентному человеку в приобретении последним навыков и знаний. Можно выделить несколько этапов наставничества.

1. Молодой специалист, который имеет только теоретические основы предстоящей деятельности, приходя в коллектив опытных педагогов, чувствует себя неуверенно, не зная, как действовать. Администрация учебного заведения должна осознавать это и, для успешной адаптации нового работника, его продуктивной деятельности, молодому специалисту необходимо назначить наставника, который помог бы ему не только объяснить тонкости будущей работы, но и стать его проводником. Этот этап является важным для всех: администрации, молодого специалиста и обучающихся, которым он будет преподавать (воспитывать), поскольку на данном этапе формируется общее представление о работе и отношении к ней.

Между опытным и начинающим специалистом необходимо установить добрые и доверительные отношения. В противном случае, у молодого педагога может возникнуть отрицательное отношение к работе, страх и недостаток уверенности в себе, что в итоге может привести к потере потенциально талантливого специалиста учебным заведением.

2. На втором этапе происходит ознакомление молодого педагога с общими принципами и методами работы. Пошагово опытный педагог раскрывает перед своим учеником тонкости своей деятельности [1]. При этом необходимо открыто рассмотреть и негативные моменты, возникшие в процессе работы, а также предложить варианты решения сложившихся ситуаций.

Молодой специалист должен присутствовать на всех занятиях и других мероприятиях, проводимых опытным педагогом для того, чтобы усвоить опыт, который окажется полезным в дальнейшей работе.

Важно не упустить наиболее значимый момент данного этапа. Опытному специалисту следует всегда учитывать идеи молодого педагога, так как собственный опыт может ограничить его восприятие, и он может мыслить по стереотипам, тогда как новый специалист может увидеть некоторые аспекты под новым углом, с своего собственного опыта. Наставнику обязательно нужно учитывать мнение своего ученика и совместно приходить к выводам для наилучшего решения обсуждаемого вопроса.

Процесс наставничества не должен быть таким, чтобы наставник указывал молодому специалисту, как ему следует работать. Это совместная деятельность, направленная на оптимизацию образовательного и воспитательного процессов для обучающихся, а также на мягкую адаптацию педагога, только начинающего свою работу.

3. На заключительном этапе наставничества молодой педагог приступает к самостоятельной деятельности. Но это не значит, что наставник полностью оставляет без внимания деятельность своего ученика. Он, не навязывая своих идей, невидимо следит за тем, как последний строит свою работу, ненавязчиво подсказывая, как лучше повести себя в той или иной ситуации, как оптимизировать построение занятия, как вести диалог с обучающимися, их родителями и коллегами.

#### *Оценка эффективности наставничества*

Одной из важных стадий в создании системы наставничества является оценка ее эффективности. Многие образовательные организации применяют наставничество для развития молодых учителей, но часто не имеют четких критериев для оценки его результативности. Без этого невозможно получить полное представление об успешности наставничества и понять, насколько оно полезно для конкретной образовательной организации или для отдельного человека. При определении эффективности наставничества выделяют несколько ключевых аспектов, оказывающих непосредственное влияние на его результативность [2].

Первым и главным критерием эффективности наставничества является степень достижения поставленных целей. Цель должна быть ясно определена, иметь четкие сроки и количественные или качественные показатели.

Вторым аспектом оценки является объект оценки. Это не только молодой учитель и его навыки, но и сам наставник. Они могут быть оценены по различным критериям и способам.

Третий аспект заключается в том, что наставничество является социальным институтом, который влияет на всю систему управления персоналом. Поэтому при оценке эффективности наставничества необходимо обратить внимание на изменения, происходящие в управленческой среде, и понять, какие положительные и отрицательные явления возникают.

И последним аспектом является то, что наставничество обычно регламентируется определенным планом, поэтому оценка эффективности должна быть проведена не только в целом, основываясь на конечных результатах, но и поэтапно.

Модель Дональда Кирпатрика является методом, который позволяет достоверно и всесторонне оценить эффективность наставничества. Он предложил оценивать наставничество на четырех уровнях.

1. Оценка эмоциональной удовлетворённости наставляемого (Reaction).
2. Оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний (Learning).
3. Оценка изменения поведения (Behavior).
4. Оценка результатов для компании (Results).

Основываясь на этой модели, можно предложить следующие критерии оценивания системы наставничества.

1. Достижение целей системы наставничества: для этого необходимо сопоставить цели развития образовательной организации и ее миссии с целями внедрения системы наставничества и полученными результатами.
2. Опрос всех участников системы: чтобы оценить результаты, важно провести анкетирование всех участников системы, таких как молодые учителя,

наставники и руководители. Путем анализа документов можно сравнить полученные результаты с ожидаемыми.

3. Достижение необходимой результативности сторонами, которые наставляются: для оценки по этому критерию важна статистика по средним срокам достижения молодыми учителями определенных результатов до работы с наставником и полученными результатами после его помощи.

4. Поведенческие изменения: результаты следует сравнить с желаемыми значениями корпоративной и педагогической культур в образовательной организации. Оценка изменений в поведении важна не только для молодых учителей, но и для их наставников. Если наставники проходили специальную программу обучения, требуется оценить и эффективность этой программы, так как она является частью системы наставничества.

5. Определение преимуществ: это предполагает определение преимуществ, которые образовательная организация получает в результате использования наставничества. Для этого важно вернуться к целям развития организации. Если процедура выявления преимуществ не соответствует заявленным целям, это может означать, что наставничество организовано плохо или проблема связана с другими организационными аспектами. В любом случае, стоит задуматься о целесообразности наставничества в настоящем виде.

Предложенным критериям можно присвоить универсальный характер, что особенно важно с учетом различных типов и моделей наставничества.

### *Заключение*

Система наставничества строится на организации взаимодействий и взаимной ответственности всех участников процесса. Необходимым условием успешной реализации системы наставничества является тщательное планирование и подготовка среды образовательной организации для ее внедрения.

Предложенные критерии оценки эффективности наставничества позволяют образовательной организации самостоятельно выбирать те показатели оценки, которые являются для неё приоритетными. Возможность самостоятельно выбирать показатели и настраивать их в соответствии с меняющимися условиями

работы обуславливает потенциал применения этих критериев в образовательных организациях любого типа и масштаба.

### *Список литературы*

1. Мельникова Н.В. Наставничество: Метод обучения персонала / Н.В. Мельникова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.hr-land.com/pages/art20080212\\_150.html](http://www.hr-land.com/pages/art20080212_150.html) (дата обращения: 06.11.2024).

2. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества / А.О. Теплов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – №28 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-nastavnichestva> (дата обращения: 06.12.2023). EDN OIWODX

3. Чиркунова М.В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации / М.В. Чиркунова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mkarm.ru> (дата обращения: 07.11.2023).