

# ОПИСАНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Тангатарова Гульсира Тагиржановна,  
заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

В качестве концептуального обоснования целевой модели наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

1. наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
2. наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
3. технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Целевая модель опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и разработана с целью предоставления образовательным организациям методологических и концептуальных основ для успешной реализации программ

наставничества с минимальными необходимыми изменениями в связи с условиями и задачами каждой конкретной организации.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала - формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

- Улучшение показателей образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в образовательном учреждении производится последовательно, для максимальной эффективности - по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов:

- работа с внешней средой - вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап - привлечение участников программы и финальный - отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.

- работа с внутренней средой - вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

Структура целевой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

Цикл наставничества в образовательных организациях непременно включает семь этапов:

**Этап 1.** Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий;
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах;

- формирование команды организаторов и выбор куратора;

- определение необходимых для реализации программы ресурсов. **Этап 2.**

Формирование базы наставляемых через:

- материалы личных дел обучающихся;

- материалы, предоставленные классным руководителем;
- материалы, предоставленные школьным психологом;
- результаты опроса родителей;
- результаты проофориентационных тестов;
- результаты опросов и анкетирования школьников и студентов. **Этап 3.**

Формирование базы наставляемых через:

- базу наставников-выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности;
- базу наставников-сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников);
- базу наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

**Этап 4.** Отбор и обучение наставников через:

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых;
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников;
- проведение обучения наставников.

**Этап 5.** Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар/групп;
- проведение мероприятия/тестирования/встреч для формирования пар/групп;
- закрепление итогов мероприятия и пар/групп;
- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару/группу, продолжение поиска наставника.

**Этап 6.** Организация работы наставнических пар/групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого;
- определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары/ группы;

- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми;

- организацию контроля за работой групп со стороны куратора;
- организацию регулярного сбора обратной связи;
- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

**Этап 7.** Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары/ группы;

- сбор обратной связи от участников программы;
- представление результатов программы всей организации;
- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники;

- предоставление информации в региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- студента профессиональной образовательной организации, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;

- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какоголибо воздействия или взаимодействия обманным путем;

- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде,

общечеловеческих ценностей;

- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, тендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью

развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные тендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом,

потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.