

**Внедрение целевой модели наставничества обучающихся  
в образовательный проект «Школа вожатых. Новое развитие»**

*Шубина Оксана Константиновна,  
директор,  
Игнатьева Полина Карленовна,  
Северюгина Ольга Михайловна,  
методисты  
МБУ ДО «ЦДО “Экология детства”» г. о. Самара*

Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145<sup>1</sup> была утверждена целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Одной из основных целей внедрения данной модели заявлено создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации.

Работа в данном направлении в МБУ ДО «ЦДО “Экология детства”» г. о. Самара ведется с 2017 года по настоящий момент в рамках реализации городских проектных площадок.

Команда нашего Центра в течение 2021 года работала над городским проектом «Школа вожатых. Новое развитие». Цель проекта: создание условий для самоопределения и профессиональной ориентации на педагогические профессии, а также максимально полное раскрытие потенциала личности участника проекта.

Опираясь на свой опыт, мы поняли, что для достижения целей профориентационных мероприятий необходимо организовывать педагогическое сопровождение каждого обучающегося на всех этапах работы, т. е. использовать систему наставничества. Именно наставничество в различных своих формах (ученик – ученик, студент – ученик, педагог – ученик, педагог – педагог, работодатель – ученик) позволяет получить опыт, знания и новые компетенции гораздо быстрее, чем другие способы передачи информации.

В данной статье мы предлагаем рассмотреть наставничество как процесс, через описание используемых форм наставничества, мотивации участников и достигнутых результатов.

Внедрение системы наставничества в городской проект «Школа вожатых. Новое развитие» повлияло на решение проблем, которые неизбежно возникают при реализации любого образовательного проекта, тем более городского масштаба и длительного срока реализации:

- низкая мотивация подростков к участию в долгосрочном образовательном проекте;
- неразвитые коммуникативные навыки обучающихся, затрудняющие адаптацию в социуме и новом коллективе;
- трудовая неустроенность выпускников;
- кризис самоидентификации подростков.

Отдельно хотим остановиться на проблеме самоидентификации в подростковом периоде. Это один из самых главных психологических процессов, который влияет на ход всех последующих событий в жизни человека. Огромное влияние на этот процесс оказывают социальные сети. Образ себя, сверстников, своего будущего в представлении блогеров и тик-

---

<sup>1</sup> Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/> (дата обращения: 15.04.2022).

токеров не совпадают с традиционными ценностями нашего общества. Размыто представление о профессии как инструменте самореализации и саморазвития.

Участие в образовательном проекте в течение длительного срока при грамотном психолого-педагогическом сопровождении, именуемом наставничество, может реально повлиять на самоидентификацию. Встречи, беседы с людьми разных профессий, увлеченных своим делом, подготовка к этим встречам и совместная работа над мероприятием с наставником демонстрируют «образцы» для подражания.

Внедрение модели наставничества началось с разработки дорожной карты, в которую вошел комплекс мероприятий и действий, направленных на выстраивание системы взаимоотношений наставника и наставляемого.

Далее была сформирована база наставников, в число которых вошли члены российских студенческих отрядов, сами учащиеся – выпускники «Школы вожатых» прошлых лет, специалисты-практики учреждений – социальных партнеров.

Для отбора наставников мы использовали следующие критерии:

*из числа студентов*

- наличие успешного опыта в достижении личного или профессионального результата;
- готовность поделиться этим опытом и навыками;
- умение увлечь;

*из числа педагогов*

- личная мотивация к наставничеству;
- высокоразвитые профессиональные навыки;
- опыт воспитательной и методической работы;

*из числа представителей социальных партнеров*

- богатый жизненный опыт;
- развитые коммуникативные навыки;
- стабильные результаты в работе;
- умение работать в команде.

Существует мнение, что в процессе привлечения наставников самым слабым местом является их мотивация. Однако наш опыт показывает, что специалисты из разных профессиональных областей, а также студенты охотно идут в наставники, мотивацией для них является:

*для студентов*

- возможность приобретения опыта управленческой деятельности и получение повышенной стипендии;

*для специалистов представителей социальных партнеров*

- развитие дополнительных метакомпетенций и возможность почувствовать свою значимость;

*для выпускников проекта прошлых лет*

- возможность стать частью вожатского движения и продолжить свою педагогическую практику;

*для педагогов учреждения*

- возможность стать победителем конкурса «Лучший наставник образовательной организации» и поднять свой педагогический авторитет.

Изначально нами планировалось сопровождение обучающихся только на этапе подготовки авторских разработок и проектов, но в ходе работы мы увидели возможность использования различных практик наставничества на каждом этапе проекта.

Так, на этапе *набора участников и формирования учебных групп* успешно реализовались традиционная и групповая модель наставничества:

- педагоги работали над установлением доверительной атмосферы внутри каждой учебной группы, а также между ребятами и педагогами, ребятами и наставниками из числа студентов.

На этапе обучения по дополнительной программе «Школа вожатых», к традиционной и групповой модели наставничества добавилась целеполагающая модель, в основе которой – встречи по запланированному графику с конкретными целями достижения краткосрочных результатов;

– педагоги проекта и наставники из числа студентов помогали обучающимся сформировать картотеку игр и тематических мероприятий;

– специалисты Центра «Поддержка детства» которые стали наставниками не только участникам проекта, но и нашим педагогам, оказывали помощь в организации психолого-педагогической деятельности.

*Модели виртуального и краткосрочного наставничества удалось применить на этапе подготовки ребят к конкурсу на лучший дизайн проект вожатской комнаты.* Нами были организованы онлайн-встречи со специалистами сферы дизайна, которые не только провели мастер-классы, но и сопровождали ребят на этапе воплощения своих творческих замыслов.

*Модель скоростного наставничества нашла свое отражение на этапе подготовки пакета документов для трудоустройства:* специалисты Молодежного центра «Самарский» на очной встрече объяснили участникам проекта алгоритм сбора необходимых документов.

*На этапе работы ребят в лагерях с дневным пребыванием детей и загородных лагерях летом наставниками стали не только педагоги нашего Центра, но и сотрудники тех организаций, на базе которых осуществлялась трудовая практика:* они помогали разрешать, возникающие в ходе практики затруднения. Именно на этом этапе заработало реверсивное наставничество, и уже мы учились у ребят креативно мыслить и разбираться в современных тенденциях.

*На этапе завершения проекта (участие в конкурсах и конференциях):* педагоги и наставники проводили консультативно-трениговую работу, направленную на развитие самосознания и формирование ценностного отношения к себе.

На всех этапах реализации проекта педагоги, студенты и приглашенные гости делились своим личным и профессиональным опытом с участниками проекта. Здесь нашла свое отражение модель флеш-наставничества.

Анализируя проделанную работу, мы также увидели плюсы применения практик наставничества для педагогической команды:

– грамотное распределение обязанностей и хорошо выстроенные взаимоотношения с социальными партнерами способствовали снижению риска профессионального выгорания педагогов;

– работа в команде, где каждый отвечал за четко поставленную задачу, но всегда был готов прийти на помощь коллеге, позволила укрепить профессиональное сотрудничество всех членов коллектива;

– взаимодействие с Центром «Поддержка детства» способствовало развитию профессиональных компетенций педагогов в области подростковой психологии;

– организация обучения некоторых групп осуществлялась полностью в дистанционном формате, что позволило педагогам почувствовать себя более уверенно в использовании современных образовательных сервисов и платформ и стать интересными для детей в этом плане.

Подводя итоги нашей работы в проекте, можно с уверенностью сказать, что внедрение целевой модели наставничества положительно сказалось на качестве подготовки выпускников «Школы вожатых» и позволило успешно решить иные задачи:

– достичь высокого уровня включенности обучающихся в проект и культурную жизнь образовательной организации, повысить уверенность ребят в собственных силах;

– сплотить педагогическую команду и сформировать благоприятный психологический климат;

– организовать эффективное сотрудничество с учреждениями – социальными партнерами.