https://doi.org/
УДК 376.37

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА И ДОКУМЕНТАРНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ В ГБУ ДО ЦППМСП НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

И.А. Ульянова,
дир., педагог-психолог, к.п.н.
В.М. Шевченко,
заместитель директора по УВР, методист
Т.А. Иванова,
методист,
ГБУ ДО ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга

Аннотация: В содержании статьи будут затронуты такие вопросы как: особенности внедрения Целевой программы наставничества, формы наставничества, портреты наставника и наставляемого, пример отчетной документации по реализации Целевой модели наставничества.

Ключевые слова: целевая модель наставничества, формы наставничества, персонифицированная программа наставничества, дневник наставничества

FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF THE TARGET MODEL OF MENTORING AND DOCUMENTARY SUPPORT IN GBU TO TSPPMSP NEVSKY DISTRICT OF ST. PETERSBURG

I.A. Ulyanova,
director, teacher-psychologist, Candidate of Psychological Sciences
V.M. Shevchenko,
Deputy Director for Internal Affairs, methodologist
T.A. Ivanova,
methodologist,
GBOU DOD TSPPMSP Nevsky district of St. Petersburg

Annotation: The content of the article will address such issues as: features of the implementation of the Target Mentoring program, forms of mentoring, portraits of the mentor and the mentee, an example of reporting documentation on the implementation of the Target Mentoring model.

Keywords: target mentoring model, mentoring forms, personalized mentoring program, mentoring diary

---

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Невского района Санкт-Петербурга (далее – Центр) является организацией дополнительного образования. Основной целью деятельности учреждения является осуществление образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – ДООП).

В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов деятельности Центра, которая не только создает основу для поддержания конкурентноспособности учреждения, но и определяет направления профессионального роста педагога, его творческого поиска.

Внедрение Целевой модели наставничества [1-4] позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников, включая молодых специалистов.

Исходя из образовательных потребностей Центра определены следующие формы наставничества [2-5], подлежащие внедрению: «специалист – обучающийся», «специалист-специалист», «специалист-внешний специалист», «руководитель-руководитель» [3-6].

Форма наставничества «специалист – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся по ДООП со специалистом Центра, который не является педагогом в этой ДООП, позволяющее ему оказать весомое влияние на наставляемого,

лишенное, тем не менее, строгой субординации. В данной форме наставник - специалист Центра, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, знаниями и умениями, принимающий активное участие в жизни Центра, готовый оказать поддержку с позиций равного, умеющий принять на себя роль наставника. Наставляемый представляется либо, как пассивный: социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива, либо активный: обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным творческим направлением обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Форма наставничества «специалист – специалист» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом Центра, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Кроме того, взаимодействие двух (и более) специалистов, обладающих большим опытом в рамках одного направления деятельности, в котором наставник обладает большим опытом и экспертностью развиваемой компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых («новых») специалистов в работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Центре. Специалисты-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Наставник – опытный специалист, имеющий профессиональные успехи (в том числе, победитель различных

профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров, семинаров и т.д.), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Центра. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

1. Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Взаимодействие такого тандема – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы, представляет собой практику подготовки и развития кадров.

2. Наставник-мастер – опытный педагог того же направления, что и специалист-наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку, обладающий большим опытом и экспертностью в рамках формируемой компетенции. (Например, педагог-психолог с опытом консультирования в кризисных ситуациях, методист со знанием библиотечного дела и т.д.).

Наставляемый – может быть молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Или специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Либо - специалист, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Либо – специалист, имеющий опыт профессиональной деятельности, однако обладающий недостаточными специфическими знаниями в сфере формируемой компетенции.

Форма наставничества «специалист – внешний специалист» предполагает взаимодействие специалиста ГОУ с опытным и

располагающим ресурсами и навыками специалистом Центра, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью подобного взаимодействия является методическая поддержка специалиста ГОУ, позволяющая, в том числе, реализовывать актуальные задачи в ГОУ на высоком уровне.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Специалисты-наставляемые получат необходимые профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри своей организации.

Для реализации различных задач используется тип «Наставник-консультант», который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных информационных, психолого-педагогических и коммуникативных проблем, оказывает методическую поддержку, контролирует самостоятельную работу специалиста.

Наставляемым может выступать либо молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в методической работе, специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, либо специалист, имеющий опыт профессиональной деятельности, однако не обладающий достаточными специфическими знаниями в вопросах организации профилактической работы, либо специалист, имеющий опыт работы, но нуждающийся в методической поддержке специалиста Центра при реализации различных профессиональных задач в конкретном ГОУ.

Форма наставничества «руководитель – руководитель» предполагает взаимодействие руководителя Центра, заместителей руководителя Центра с руководителями и заместителями руководителей подобных Центров других районов города, руководителями и заместителями руководителей ГБОУ, ДОУ и учреждений дополнительного образования.

Основной целью является методическая, организационная, правовая и иная поддержка руководителей и заместителей руководителей ГОУ, позволяющая, в том числе, реализовывать актуальные задачи в ГОУ на высоком уровне.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в работу на руководящей должности; успешное внедрение новых направлений деятельности и расширение ролевого репертуара с учетом особенностей профессиональной деятельности (в том числе, новой профессиональной деятельности) и т.д.

Наставничество в Центре осуществляется посредством реализации различных моделей [3], среди которых, как традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»), так и менее распространенные модели: ситуационное наставничество, краткосрочное или целеполагающее наставничество, скоростное наставничество, флэш-наставничество и т.д.

Наставнические пары и группы, за исключением флэш-наставничества, формируются на основе анкет потенциального наставника и наставляемого. База наставников и наставляемых основывается на данных анкет.

Реализация Целевой модели наставничества в учреждении подразумевает наличие обязательной отчетной документации. В Центре была разработана наиболее удобная, по оценкам специалистов Центра, форма отчетности. «Дневник наставничества» в электронной таблице Microsoft Excel содержит три вкладки: «алгоритм работы наставника», «план работ» и непосредственно «дневник наставляемого» (рис. 1). Первая вкладка представляет собой памятку поэтапного взаимодействия. Здесь описаны основные задачи наставника, наставляемого, куратора; алгоритмы и примерное (обобщенное) содержание встреч наставнической пары или группы; рекомендуемая длительность и результативность и т.д. Эта вкладка призвана помочь наставнику в составлении плана наставничества.

Вкладка «план работ» заполняется наставником и корректируется в ходе взаимодействия. «Шапка» вкладки содержит информацию о наставнике, наставляемом, кураторе наставнической пары, запрос, цель и сроки взаимодействия, конечный показатель эффективности. Основная табличная форма включает в себя колонки с

названием встречи, целью, содержанием, планируемым результатом и примечаниями. Для облегчения работы, колонка «Запланированная встреча» оснащена выпадающим списком.

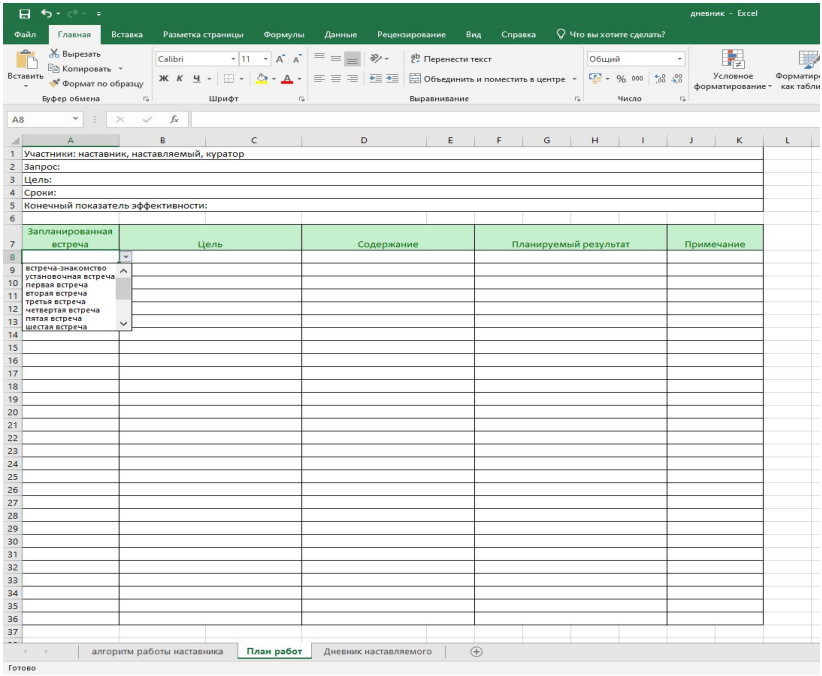
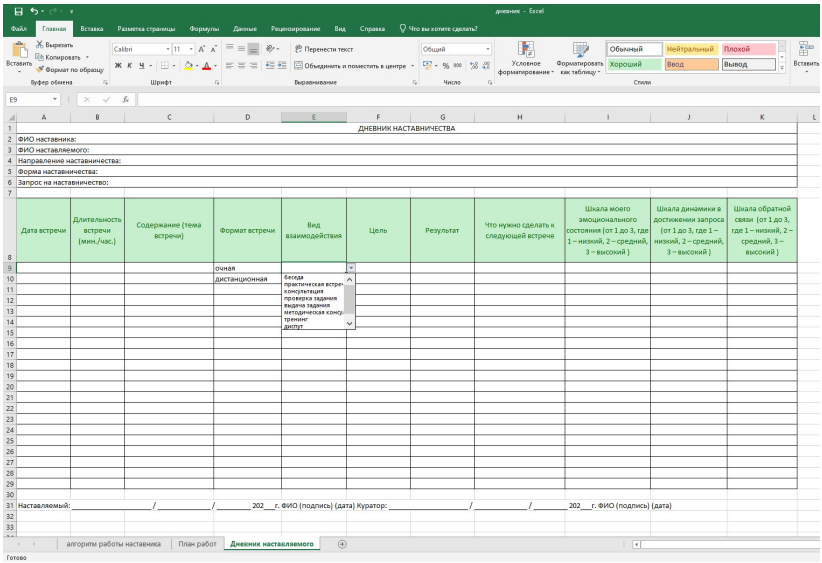


Рисунок 1 – «Дневник наставничества»

Вкладка «дневник наставляемого» (рис. 2) так же содержит «шапку» с ФИО наставника, наставляемого, направлением и формой наставничества, формулировкой запроса. Основная таблица состоит из 11 столбцов, часть из которых имеет выпадающие списки. Столбцы включают в себя информацию о дате и длительности встречи, содержании, формате и виде взаимодействия, цели и результате, кроме того, три колонки содержат оценочную информацию («Шкала моего эмоционального состояния (от 1 до 3, где 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий)», «Шкала динамики в достижении запроса (от 1 до 3, где 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий)», «Шкала обратной связи (от 1 до 3, где 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий)»). Все

колонки, за исключением шкалы динамики в достижении запроса, заполняются наставляемым.



ДНЕВНИК НАСТАВНИЧЕСТВА

ФИО наставника:
ФИО наставляемого:
Направление наставничества:
Форма наставничества:
Запрос на наставничество:

Дата встречи	Длительность встречи (мин./час.)	Содержание (тема встречи)	Формат встречи	Вид взаимодействия	Цель	Результат	Что нужно сделать к следующей встрече	Шкала моего эмоционального состояния (от 1 до 3, где 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий)	Шкала динамики в достижении запроса (от 1 до 3, где 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий)	Шкала обратной связи (от 1 до 3, где 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий)
			очная							
			дистанционная							

беседа
практическая встреча
консультация
проверка задания
выдача задания
методическая консультация
тренинг
диспут

Наставляемый: _____ / _____ / _____202___ г. ФИО (подпись) (дата) Куратор: _____ / _____ / _____202___ г. ФИО (подпись) (дата)

Рисунок 2 – «Дневник наставляемого»

Персонифицированная программа наставничества основывается на Дневнике наставничества, что значительно упрощает заполнение отчетной документации.

По окончании наставничества наставник и наставляемый заполняют анкеты обратной связи (рис. 3, 4), созданные в Yandex Forms, что позволяет получить данные для самоанализа и мониторинга эффективности реализации наставничества в организации.

анкета наставника

* ФИО

* Должность

* Место работы

- ГБУ ДО ЦППМСП Невского района
- Другое

* Телефон

* Адрес электронной почты

* Стаж по должности

* Общий педагогический стаж (лет)

Участвовали ли Вы когда-либо в наставничестве?

- Да
- Нет

* Готовы ли Вы стать наставником?

- Да
- Нет

* Какими личностными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник? (не более 5)

- Ответственность
- Целеустремленность
- Отзывчивость
- Терпение
- Лояльность
- Чувство такта
- Высокая самоорганизация
- Коммуникативность
- Строгость
- Харизма
- Лидерские качества
- Эмоциональный интеллект
- Заинтересованность
- Новаторство
- Другое

* Какие критерии, на Ваш взгляд, являются ключевыми при выборе наставника?

- Приверженность корпоративным ценностям
- Обладание высоким уровнем вовлеченности
- Наличие системного представления о работе своего подразделения и организации в целом
- Обладание значительным опытом работы и знаниями в своей профессиональной деятельности
- Желание быть наставником
- Способность учить и передавать знания
- Способность заинтересовать
- Навыки убеждения
- Ответственность и организованность
- Стремление к саморазвитию
- Другое

* Какими качествами обладаете Вы? (не более 5)

* Какими качествами, на Ваш взгляд, должен обладать наставляемый? (не менее 5)

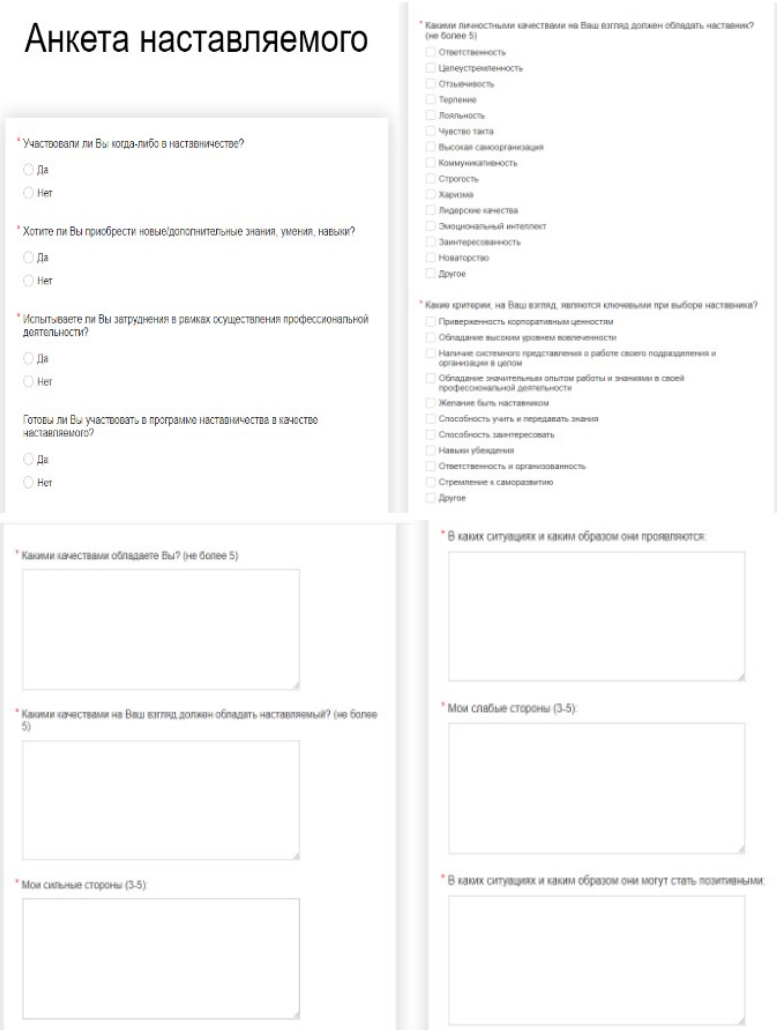
* Мои сильные стороны (3-5)

* В каких ситуациях и каким образом они проявляются?

* Мои слабые стороны (3-5)

* В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными?

Рисунок 3 – Анкета оставника



Анкета наставляемого

* Участвовали ли Вы когда-либо в наставничестве?
- Да
- Нет

* Хотите ли Вы приобрести новые/дополнительные знания, умения, навыки?
- Да
- Нет

* Испытываете ли Вы затруднения в рамках осуществления профессиональной деятельности?
- Да
- Нет

Готовы ли Вы участвовать в программе наставничества в качестве наставляемого?
- Да
- Нет

* Какими личностными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник? (не более 5)
- Ответственность
- Целеустремленность
- Отзывчивость
- Терпение
- Лояльность
- Чувство такта
- Высокая самоорганизация
- Коммуникативность
- Строгость
- Харизма
- Лидерские качества
- Эмоциональный интеллект
- Заинтересованность
- Новаторство
- Другое

* Какие критерии, на Ваш взгляд, являются ключевыми при выборе наставника?
- Приверженность корпоративным ценностям
- Обладание высоким уровнем вовлеченности
- Наличие системного представления о работе своего подразделения и организации в целом
- Обладание значительным опытом работы и знаниями в своей профессиональной деятельности
- Желание быть наставником
- Способность учить и передавать знания
- Способность заинтересовать
- Навыки убеждения
- Ответственность и организованность
- Стремление к саморазвитию
- Другое

* Какими качествами обладаете Вы? (не более 5)

* Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый? (не более 5)

* Мои сильные стороны (3-5):

* В каких ситуациях и каким образом они проявляются:

* Мои слабые стороны (3-5):

* В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными:

Рисунок 4 – Анкета наставляемого

Список литературы

[1] Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по

внедрению 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")

[2] Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. 144 с.

[3] Тарасова Н.В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей. ФИРО РАНХиГС. [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. 108 с. [Электронный ресурс]. – URL: https://itdperspectiva.page.link/recschool. (дата обращения: 25.01.2023).

[4] Казакова Е.И. Персонализированная модель образования: методическое пособие / Е.И. Казакова, Д.С. Ермаков, П.Н. Кириллов. – М.: АНО «Платформа новой школы», 2019. 27-33 с.

[5] Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года //государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. 188 с.

[6] Черемисина В.Г. Тьюторские технологии в развитии профессиональных компетентностей руководящих и педагогических кадров / В.Г. Черемисина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2018. Т.2. №2(49). 37-46 с.

Bibliography (Transliterated)

[1] Letter of the Ministry of Education of Russia dated January 23, 2020 N MP-42/02 "On the direction of the target model of mentoring and methodological recommendations" (together with the "Methodological recommendations for the implementation of the methodology (target model) of mentoring students for organizations engaged in educational

activities in general education, additional general education and programs of secondary vocational education, including the use of best practices for the exchange of experience between students")

[2] Bogdanova L.A. Mentorship in vocational education: a methodological guide / ed.-ed.: L.A. Bogdanova, L.N. Vavilova, A.Yu. Kazakov and others - Kemerovo: GOU "KRIRPO", 2014. 144 p.

[3] Tarasova N.V. Individual development program and mentoring system as tools for building professional competencies of teachers. Recommendations for managers and teachers of educational organizations / N.V. Tarasova, I.P. Pastukhova, S.G. Chigrin; Research Center for Socialization and Personalization of Children's Education. FIRO RANEPA. [Electronic edition] - M .: Perspektiva, 2020. 108 p. [Electronic resource]. – URL: https://itdperspectiva.page.link/recschool. (date of access: 25.01.2023).

[4] Kazakova E.I. Personalized model of education: methodical manual / E.I. Kazakova, D.S. Ermakov, P.N. Kirillov. - M .: ANO "Platform of the new school", 2019. 27-33 p.

[5] Mentoring in education: modern practice: collection of materials of the international (correspondence) scientific and practical conference. November 20, 2019 //State Autonomous Educational Institution of Additional Professional Education "Institute for the Development of Education and Social Technologies". - Kurgan, 2019. 188 p.

[6] Cheremisina V.G. Tutor technologies in the development of professional competencies of managers and teachers / V.G. Cheremisina // Domestic and foreign pedagogy. – 2018. V.2. No. 2(49). 37-46 p.

© И.А. Ульянова, В.М. Шевченко, Т.А. Иванова, 2023

Поступила в редакцию 3.02.2023
Принята к публикации 16.02.2023

Для цитирования:

Ульянова И.А., Шевченко В.М., Иванова Т.А. Особенности реализации целевой модели наставничества и документарное сопровождение в ГБУ до ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга // Инновационные научные исследовани. 2023. № 2-2(26). С. 66-88. URL: *https://ip-journal.ru/*