

Стяжкина Елизавета Павловна

студентка

Уколова Анастасия Юрьевна

студентка

Филиппова Екатерина Николаевна

студентка

Тимофеева Наталья Борисовна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Красноярский государственный
педагогический университет им. В.П. Астафьева»

г. Красноярск, Красноярский край

СИНЕРГИЯ ТРАДИЦИЙ И САМОУПРАВЛЕНИЯ: МОДЕЛЬ ИНТЕГРАЦИИ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОГО СОВЕТА

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема повышения эффективности воспитательной работы и развития студенческого самоуправления в образовательных организациях высшего образования. Анализируется потенциал объединения двух ключевых институтов – системы наставничества и деятельности студенческих советов. Предлагается концептуальная модель их интеграции, описываются механизмы взаимодействия, ожидаемые результаты для всех участников образовательного процесса (студентов первых курсов, наставников из числа старшекурсников, профессорско-преподавательского состава, администрации вуза).*

***Ключевые слова:** наставничество, тьюторство, кураторство, студенческое самоуправление, студенческий совет, первокурсник, адаптация, социальная среда, корпоративная культура, образовательная организация.*

Современный российский университет переживает этап трансформации, смещая фокус с исключительно образовательной функции на комплексную подготовку специалиста, включающую формирование гибких навыков, гражданской

позиции и профессиональной идентичности [1, 3]. В условиях высокой конкуренции за талантливую молодежь перед педагогическим вузом стоит задача не только привлечь абитуриента, но и удержать его, обеспечив быструю и безболезненную интеграцию в новую социальную среду.

Традиционно две структуры несут основную нагрузку по внеучебной социализации студентов: институт наставничества и органы студенческого самоуправления. Из опыта работы мы можем констатировать что зачастую они функционируют параллельно, дублируя некоторые функции или оставляя не большие зоны ответственности для членов студенческого совета. Наставническая работа носит во многом формальный характер и замыкается на академических показателях, тогда как студенческий совет воспринимается частью студенчества как закрытый «клуб активистов», оторванный от рядовых обучающихся. Объединение этих ресурсов позволит создать единую экосистему поддержки, где административные задачи встречаются со студенческой инициативой. В данной статье мы предлагаем разработку модели такой интеграции.

Институт наставничества в российских вузах имеет глубокие исторические корни, восходящие к советской системе воспитания. Сегодня он реализуется преимущественно через введение должностей кураторов учебных групп (из числа преподавателей или сотрудников администрации, дирекции института) и тьюторов (часто – аспирантов или специально подготовленных студентов старших курсов). Основная цель данного института – социально-психологическая и организационная адаптация первокурсников. Задачи куратора традиционно включают контроль посещаемости, информирование о правилах внутреннего распорядка, помощь в решении бытовых вопросов в общежитии и проведение профилактических бесед. Однако при таком подходе студент часто остается пассивным объектом воздействия, а наставник перегружен бюрократической отчетностью.

Студенческий совет представляет собой орган студенческого самоуправления, наделенный полномочиями представлять интересы обучающихся перед администрацией, распределять часть стипендиального фонда, организовывать досуговые мероприятия и реализовывать социальные проекты. Это площадка для

проявления лидерских качеств, получения первого управленческого опыта и формирования социального капитала. Проблема заключается в том, что актив студенческого совета редко превышает 5 – 7% от общей численности контингента, в то время как остальные обучающиеся остаются лишь потребителями контента мероприятий, не вовлекаясь в процессы принятия решений.

Разрыв между этими структурами очевиден: куратор отвечает за дисциплину и успеваемость конкретного первокурсника, а студсовет формирует общую повестку института. Между ними отсутствует связующее звено, которое могло бы перевести первокурсника из статуса подопечного в статус активного участника жизни института.

Для полной и чётко заданной интегративной формы «Наставник + Студенческий совет» обратимся к определениям таких понятий как наставничество, наставник, наставляемый, студенческий совет.

Институт наставничества регулирует концепция развития наставничества до 2030 года, где подробно отражены следующие понятия:

– «наставничество – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

– «наставник – носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого»;

– «наставляемый – человек, в отношении которого осуществляется наставничество» [8].

Обращаясь к нормативным локальным документам КГПУ им. В.П. Астафьева, мы находим основные задачи, которые выполняет студенческий совет. Вот задачи, которые напрямую касаются проблематики, поднимаемой в нашей работе:

– «организация адаптации первокурсников и наставничества над ними»;

– «развитие системы кураторства/наставничества (в том числе помощь в учебе и работа со старостами)» [6].

Таким образом, опираясь на приведённые определения и задачи, мы можем наблюдать, что наставничество не ограничивается передачей опыта или сопровождения отдельного обучающегося [6, 8]. Наставничество – это социально-технологическая технология, инструментарий в опытных руках, который способен стать связующим звеном между разрозненными элементами студенческой жизни. Мы предлагаем рассматривать студенческий совет как площадку для связи между наставником и наставляемым. Именно здесь связь обретает институциональную форму. Студсовет – это орган самоуправления, который обладает ресурсами для организации системного взаимодействия: не только распределение стипендиального фонда и организация мероприятий, но и целенаправленное вовлечение первокурсников в реальную деятельность через институт наставничества. Именно при таком взаимодействии наставляемый перестаёт быть пассивным потребителем контента и становится активным участником принятия решений, а наставник из куратора-контролёра превращается в проводника в мир студенческого самоуправления. Возникает интегративная форма «Наставник + Студенческий совет», где наставничество служит механизмом преодоления разрыва между активом института (5% – 7%) и остальными обучающимися, а студсовет – средой, в которой этот механизм реализуется системно и целенаправленно.

Интеграция должна строиться по нашему мнению не на поглощении одной структуры другой, а на создании симбиотического механизма и мы предлагаем назвать его «Наставническим кластером» внутри студенческого совета. Кластер выступает профильным направлением студсовета, курирующим всю вертикаль адаптации и состоит из трех уровней.

Рассмотрим трехуровневую модель «Наставнический кластер».

Таблица 1

Трёхуровневая модель «Наставнический кластер»

Уровень	Название	Ключевые задачи и содержание	Ответственные и участники	Результат
1	Инкубатор	-Открытый конкурс среди студентов 2 – 5 курсов. Критерии отбора: коммуникативные навыки,	Студсовет – выполняет роль кадрового агентства и	Повышение качества человеческого ресурса; подготовка

		эмпатия, мотивация (не только отличная учёба). -Обучение силами студсовета совместно с психологической службой. -Программа: тренинги по конфликтологии, тайм-менеджменту, основам проектной деятельности, профилактики девиантного поведения	тренингового центра. Психологическая служба – соорганизатор обучения. Кандидаты в наставники – студенты 2–5 курсов	компетентных наставников, способных работать с первокурсниками
2	Акселератор	-Роль наставника трансформируется из контролёра в продюсера студенческой инициативы. -За учебной группой закрепляется микро-группа (3–4 человека) наставников-студентов во главе со старшим куратором из числа студсовета. -Деятельность меняется: от протокольных собраний – к проектам. -В первые 2 месяца адаптации – создание общего проекта группы. -Наставник – фасилитатор, помогающий группе сплотиться. -Студсовет – ресурсная поддержка	Наставники-студенты; старший куратор (из числа студсовета); студенческий совет; учебная группа как объект сопровождения	Сплочение группы, вовлечение первокурсников в активную деятельность, замена формального контроля реальной проектной работой
3	Экосистема	-Формируется понятная траектория роста студента-лидера, что делает работу в органах самоуправления прозрачной и привлекательной	Студсовет – как среда для реализации карьерного трека. Наставники – как проводники и примеры для подражания. Активные студенты – участники траектории	Обеспечение преемственности, горизонтальных связей и мотивации к участию в самоуправлении; превращение студсовета в привлекательную площадку для развития лидеров траектории

Из представленной таблицы мы видим: трехуровневая модель «Наставнический кластер» образует единую систему, где студенческий совет последовательно выступает как кадровое агентство, ресурсный центр и среда для профессионального роста. Ярким примером работы кластера служит карьерный трек студента-лидера, который наглядно демонстрирует, как наставничество превращается в непрерывный механизм воспроизводства управленческих кадров:

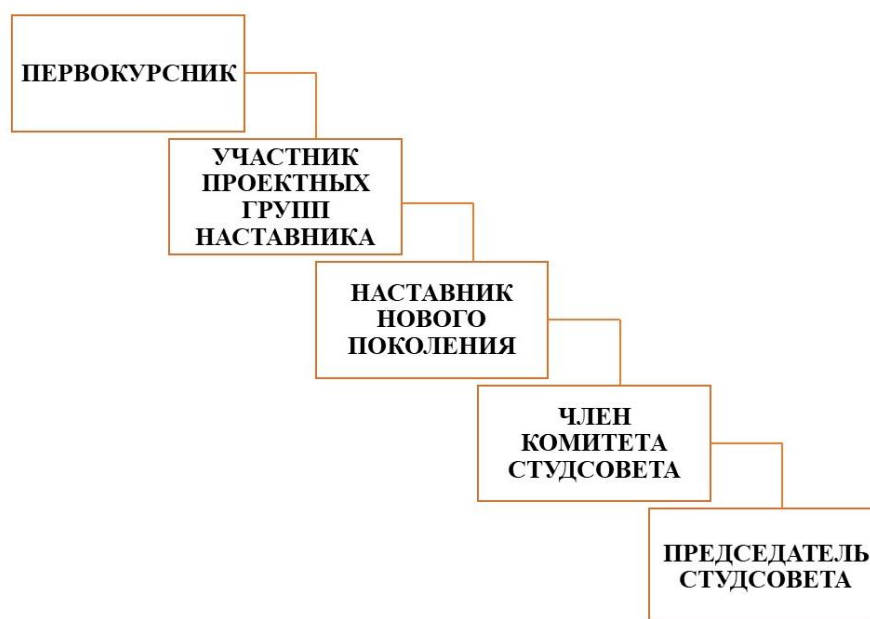


Рис. 1. Карьерный трек «Студент-лидер»

Таким образом, данная цепочка замыкает цикл: сегодняшней наставляемый завтра становится наставником, а вчерашний участник проекта – лидером, формирующим будущее нашей страны.

Для системной и непрерывной работы представленного кластера необходимо разграничивать и понимать зону ответственности каждого участника цепочки. Проведём сравнительный анализ двух моделей наставничества, рассмотрим таблицу 2.

Таблица 2

Сравнение двух моделей наставничества

Функция	Традиционный подход	Ответственный	Модель «Наставнический кластер»	Ответственный
Отбор наставников	Назначение приказом, часто формально	Декан/директор	Открытый конкурс от студенческого совета, жёсткий отбор по чётко определённым критериям	Студенческий совет
Встречи с группой	Проверка ведомостей, отчёты, дисциплинарные беседы	Преподаватель-куратор	Воркшопы, мозговые штурмы, планирование социальных акций и проектов	Наставники-студенты, старший куратор из числа студсовета, студсовет
Решение конфликтов	Жалоба декану/директор	Декан/директор, куратор	Медиация силами обученного	Наставник-медиатор,

	у, далее разбор на комиссии.		наставника + поддержка студенческого совета	студсовет, психологическая служба
Адаптация иногородних студентов	Помощь куратора в заселении и оформлении документов, разовые консультации	Преподаватель-куратор	Шефство наставников-студентов, культурно-адаптационные мероприятия, знакомство с инфраструктурой университета и города	Наставники-студенты, студсовет
Оценка работы	Отчёт куратора о количестве проведённых кураторских часов и успеваемости группы	Преподаватель-куратор	Оценка вовлечённости группы в студенческую жизнь (NPS-опросы первокурсников), количество реализованных проектов и мероприятий, динамика участия в студсовете	Студсовет, старший куратор, психологическая служба

Сравнительный анализ показывает принципиальное отличие двух моделей наставничества: от разрозненной, формально-административной модели к интегрированной, студентоцентричной экосистеме. Если традиционный подход – это контроль, отчётность и реактивное решение проблем, то «Наставнический кластер» – это проактивный и проектный формат, где каждый участник получает стопроцентный результат. При этом ответственность перераспределяется следующим образом: студенческий совет берёт на себя управление человеческим капиталом, наставники становятся фасилитаторами и медиаторами, а администрация выступает гарантом нормативной базы и ресурсной поддержки.

Таким образом, «Наставнический кластер» – это не просто сумма наставничества и студсовета, а качественно новая структура, где каждый участник выполняет свою роль:

– администрация вуза – создание нормативной базы, выделение финансирования на проекты кластера, предоставление помещений и снижение педагогической нагрузки преподавателям, выступающим научными консультантами

студенческих проектов, обеспечение легитимности и инфраструктуры, не вмешиваясь в оперативное управление;

– студенческий совет – полный цикл управления человеческим капиталом кластера (от маркетинга вакансии наставника и открытого конкурса до обучения, супервизии и итоговой аттестации выпускников программы наставничества), студсовет выступает как кадровое агентство, тренинговый центр, ресурсный оператор и аналитический орган;

– наставник – мост между администрацией и студентами, транслятор ценностей студсовета, фасилитатор, медиатор и продюсер студенческой инициативы.

Именно такая интеграция позволяет преодолеть тот самый разрыв между 5% – 7% актива и остальными обучающимися.

Внедрение данной модели в образовательный процесс дает мультипликативный эффект:

– для первокурсников: снижение уровня стресса и оттока на первом курсе на 10–15% (за счет раннего выявления проблем и быстрой социализации), формирование чувства принадлежности к университету с первых дней;

– для наставников из числа студентов: развитие компетенций XXI века: эмоциональный интеллект, управление командой, ведение переговоров, ответственность; повышение конкурентоспособности на рынке труда после выпуска;

– для студенческого совета: увеличение ядра активных студентов в 2 раза. Качественный рост проводимых мероприятий (они становятся более адресными и полезными);

– для вуза: укрепление HR-бренда работодателя, улучшение показателей мониторинга эффективности вузов, касающихся воспитательной работы и трудоустройства.

Мониторинг эффективности работы «Наставнического кластера» должен осуществляться через систему количественных (динамика посещаемости, средний балл группы, процент участия студентов в выборах органов самоуправления)

и качественных (глубинные интервью, социометрия для оценки климата в группах) индикаторов ежеквартально [3].

Объединение института наставничества и студенческого совета – это переход от парадигмы патернализма («взрослые заботятся о детях») к парадигме партнерства и меритократии. Студенческий совет перестает быть лишь витриной активности вуза, становясь реальным кадровым резервом и сервисной платформой. Наставничество, в свою очередь, избавляется от формализма, наполняясь живой энергией студенческой самоорганизации. Такая синергия формирует подлинную корпоративную культуру университета, основанную на взаимопомощи, инициативе и личной ответственности каждого за общее благополучие.

Список литературы

1. Приказ КГПУ им. В.П. Астафьева от 01.02.2024 №71 (п) «Об утверждении Положения о системе студенческого самоуправления в КГПУ им. В.П. Астафьева».
2. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 27 декабря 2021 г. №1463 «Об утверждении Положения о кураторе (тьюторе) учебной группы образовательной организации высшего образования».
3. Распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 №1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации».
4. Реут Д.В. Организационное консультирование и медиация в молодежной среде / Д.В. Реут. – М.: Инфра-М, 2022. – 188 с.