



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
КГА ПОУ «ХАБАРОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации наставнической деятельности в образовательном
учреждении среднего профессионального образования**

Хабаровск, 2024

ОДОБРЕНО
На заседании ПЦК
Экономика и коммерция
Председатель ПЦК
Кузнецова О.В. 
27 мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по НМР
Третьякова Н.Ю. 
28 мая 2024 г.

Методические рекомендации содержат материалы по составлению типовой программы наставничества для разных его форм: «педагог – педагог», «педагог – обучающийся», «обучающийся – обучающийся», «работодатель – обучающийся».

Методические рекомендации адресованы сотрудникам среднего профессионального образования, работникам профильных по обучению организаций, а также методическим работникам системы среднего профессионального образования.

Организация разработчик:

КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж»

Разработчик:

Н.С. Иоха – преподаватель КГА ПОУ ХТК

Заключение методического совета № 1 от «26» мая 2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Нормативно-правовая база внедрения наставничества	6
2. Термины и определения	8
3. Формирование и развитие наставничества в образовательной организации	12
4. Формы наставничества:	15
4.1 Форма наставничества «Педагог– обучающийся»	15
4.2 Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся»	16
4.3 Форма наставничества «Педагог– педагог»	19
4.4 Форма наставничества «Работодатель – обучающийся»	21
5. Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации	27
6. Механизмы мотивации и поощрения наставников	41
Заключение	43
Список использованных источников	45

ВВЕДЕНИЕ

Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации,
в ее «здоровье».

Дэвид Майстер

Понятие «наставничество» уходит глубокими корнями в древнегреческую мифологию и происходит от имени Ментор, друга Одиссея из Итаки и наставника его сына Телемаха. Отправляясь в поход на Трои, Одиссей доверил заботу о своей семье и доме – Ментору, настолько крепкая у них была дружба. В отсутствие хозяина Ментор защищал его дом и воспитывал сына. Юный Телемах рос под присмотром Ментора, который заменил ему отца. Ментор наставлял мальчика, учил благоразумию и доблести. Благодаря заботе и советам Ментора, Телемах вырос достойным сыном легендарного отца, а благородный Ментор навсегда вошел в историю, имя его стало нарицательным и до сих пор означает мудрого учителя, наставника и советчика. Мы же, сегодня говоря «ментор» или «наставник», подразумеваем при этом умного человека, пользующегося всеобщим доверием, а наставничество ассоциируется у нас с опытным учителем, обладающим способностью обучать, направлять, быть образцом для подражания.

Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

В условиях модернизации системы образования в России существенно возрастает роль наставника, усиливаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема

привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики региона.

Целью наставнической деятельности в системе среднего профессионального образования является не только воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее продуктивное развитие путем передачи опыта наставника наставляемому, но и качественно новые взаимоотношения между педагогом и наставником, направленные на развитие потенциала не только наставляемого, но и самого наставника и образовательной организации. Указанные взаимоотношения могут носить длительный характер, а могут быть построены на основе событийности.

В данных методических рекомендациях рассматриваются вопросы организации практики наставничества в системе среднего профессионального образования, а также рассмотрены особенности моделей реализации наставничества.

1. НОРМАТИВНО - ПРАВОВАЯ БАЗА ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 №291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785).

4. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».

5. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

6. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

7. 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 (утверждена распоряжением

Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Консультант – человек, который дает «рецепт» под конкретную определенную ситуацию.

Координатор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Коуч – опытный сотрудник, способный строить процесс обучения на основе партнерских взаимоотношений, вдохновлять обучающихся на самостоятельный поиск решения проблем.

Коучинг – форма наставничества, которая обеспечивает раскрытие потенциала личности обучаемого.

Мастер производственного обучения — педагогический работник в учреждениях начального и среднего профессионального образования России, осуществляющий проведение учебной практики — обучение учащихся практическим навыкам какой-либо профессии.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Методология (от «метод» и «логия») – учение о структуре, логической организации, методах и средствах деятельности; система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе.

Методология наставничества – система подходов и методов, а также теорий и исследований, позволяющие понять наставничество, выступающие в роли способов и инструментов познания.

Ментор – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель.

Менторинг – целенаправленная передача опыта стажеру более опытным сотрудником по типу «делай как я».

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник – участник программы наставничества, имеющий позитивный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Неформальное наставничество – особая система взаимоотношений, которые складываются между членами коллектива, исходя из общих командных целей, ценности взаимной поддержки и взаимовыручки.

Нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами

Общественный воспитатель – это наставник несовершеннолетнего, который направляет его на правильный жизненный путь.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Система наставничества — комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

Сообщество образовательной организации – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Тьюторинг – процесс, направленный на сопровождение процесса корпоративного обучения стажера, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику.

Фасилитатор –опытный руководитель, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию на основе креативных моделей корпоративного обучения.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Формальное (официальное) наставничество – форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты и все это подкрепляется соответствующими приказами.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Процесс организации наставнической деятельности реализуется через функции образовательной организации по реализации наставнических программ. Они заключаются в следующем:

- участие в реализации системы наставнических программ и оптимизации кадровой политики;
- ведение персонифицированного учета, участвующих в наставнических программах;
- формирования баз данных лучших практик наставнических программ;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации моделей наставничества, в формате непрерывного образования.

Организация наставничества в образовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества. Процесс реализации наставнической деятельности в образовательной организации предполагает разработку и издание ряда распорядительных документов:

- распоряжение о внедрении наставничества на уровне образовательной организации;
- заседание Педагогического совета организации по формированию и утверждению Плана реализации программы наставничества;

– разработка и утверждение Положения наставничества в образовательной организации;

– приказ о закреплении наставнических пар (групп).

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает определенные роли участников этой деятельности. Мы выделим три основные:

1. **Наставляемый** – участник наставнической деятельности, который через взаимодействие и при помощи наставника решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и формирует новые навыки и компетенции.

2. **Наставник** – участник наставнической деятельности, имеющий успешный опыт в достижении жизненного личностного и профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. **Координатор** – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора с двумя базами: базы наставляемых, осуществляется непосредственно координатором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях обучающихся - будущих участников программы; базы наставников. Координатор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать программу наставничества. В задачи координатора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе лиц. Наставниками могут быть учащиеся образовательной

организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих объединений и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Координатор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки. Наставляемым может стать любой обучающийся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества – это способ реализации наставнической деятельности, через организацию работы наставнической пары, либо группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества в образовательной организации среднего профессионального обучения, выделяют следующие:

- **«Педагог– обучающийся»**
- **«Обучающийся – обучающийся»**
- **«Педагог – педагог»**
- **«Работодатель – обучающийся»**

Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач с использованием единой методологии наставничества, видоизмененной с учетом конкретных ключевых запросов наставляемого, наставника и региона размещения образовательной организации.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

4.1 Форма наставничества «Педагог– обучающийся»

Целью формы наставничества «Педагог-обучающийся» является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование у него жизненных ориентиров, адаптация в новом учебном коллективе, повышение

мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов. Не мало важное значение имеет и создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого, а также развитие гибких навыков и лидерских качеств. формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Результатом организации работы наставников являлся достаточно высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации.

4.2 Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся»

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся обладает большими, чем наставляемый знаниями, а также организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать влияние на наставляемого. При этом, строгая субординация отсутствует.

Цель такой формы наставничества заключается в поддержке обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия при данной форме наставничества сводятся к оказанию помощи в:

1. реализации лидерского потенциала;
2. улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и компетенций;
3. оказание помощи в адаптации к новым условиям, создание комфортной среды и коммуникаций внутри образовательной организации,

4. формирование стойкого сообщества обучающихся и выпускников, участвующих в реализации программы наставничества.

В случае правильной организации работы наставников может быть достигнут:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- положительный эмоциональный фон в коллективе;
- стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Результаты, которые можно оценить будут заключаться в:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и образовательной организации в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Исходя из вышеизложенного можно сформировать портреты участников наставнической деятельности в рамках представленной модели.

Таблица 1. Портрет участников взаимодействия по форме наставничества «Обучающийся – обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Активный обучающийся старшекурсник, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, оригинальным мышлением, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель городских и краевых олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни общественной деятельности образовательной организации. Возможно, представитель волонтерского движения	Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный каким-то предметом и нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива.

Таблица 2. Возможные варианты программы наставничества по форме «Обучающийся – обучающийся»

Взаимодействие «успевающий – неуспевающий»	Взаимодействие «лидер – пассивный»	Взаимодействие «равный – равному»
классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов.	психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Варианты применения данной формы наставничества в образовательной организации в зависимости от типа образовательной организации достаточно разнообразны, в том числе применение данной формы наставничества возможно в процессе взаимодействия наставника и наставляемого в рамках внеурочной деятельности, классных часов, организации совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество. Это особенно важно в период адаптации обучающихся.

4.3 Форма наставничества «Педагог – педагог»

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели такой формы наставничества могут заключаться в успешном закреплении на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Задачи:

- 1) способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной педагогической деятельности;
- 2) развивать интерес к методике и технологии построения и организации результативного учебного процесса;
- 3) ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;
- 4) прививать молодому специалисту интерес к педагогической

деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

5) ускорить процесс профессионального становления молодого педагога;

б) сформировать коллектив образовательной организации, как части педагогического сообщества.

В качестве ожидаемых результатов правильной организации работы наставников могут быть следующие:

– высокий уровень вовлеченности молодых специалистов в профессиональную работу и культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки сотрудников и психологический климат в коллективе;

– наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

К результатам, которые можно оценить необходимо отнести:

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой, полученными результатами деятельности и улучшение психоэмоционального состояния;

– рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе и в данной образовательной организации;

– качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

– сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

– рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Исходя из вышеизложенного можно составить портреты участников данной формы наставничества.

Таблица 3. Портрет участников взаимодействия по форме наставничества «Педагог - педагог»

Наставник		Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Молодой специалист , имеющий малый опыт работы (до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист , находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания , хронической усталости.
Наставник-консультант	Наставник-предметник	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.	Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	

4.4 Форма наставничества «Работодатель – обучающийся»

Данная форма наставничества предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков,

необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Очень важно отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении предпринимательской и проектной деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков или программ наставничества. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Основные цели и задачи этой формы наставничества сводятся к следующему:

1) получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации;

2) задачи взаимодействия: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития; повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-

этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников: – повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность; – расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе; – адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности (наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу).

Оцениваемые результаты:

- 1) улучшение образовательных результатов обучающегося;
- 2) численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- 3) увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- 4) численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- 5) увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- б) численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Таблица 4. Портрет участников взаимодействия по форме наставничества «Работодатель – обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p>Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.организации, член сообщества благодарных выпускников.</p>	<p>Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.</p>	<p>Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональных навыков и умений.</p>

Возможные варианты программы: вариации ролевых моделей внутри данной формы могут различаться различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого (таблица 5).

Таблица 5. Возможные варианты программы наставничества по форме «Работодатель – обучающийся»

Взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»	Взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»	Взаимодействие «коллега – будущий коллега»	Взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»
мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории	краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы	совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль	профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение

		организатора куратора	и	наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения
--	--	--------------------------	---	--

5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Каждая образовательная организация самостоятельно принимает решение в какой последовательности она будет заниматься реализацией наставничества, но мы считаем правильным использовать алгоритм, представленный в таблице 6.

Таблица 6. Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

Этап	Работа с внутренней средой	Работа с внешней средой
1. Подготовка условий для начала программы наставничества	Обеспечить нормативно-правовое накопление программы наставничества; - информировать образовательный коллектив и обучающихся учреждения о подготовке программы наставничества, провести опрос желающих принять участие в программе, собрать предварительные пожелания обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать координатора, назначить ответственных за реализацию программы; - определить задачи, наставничества, его формы и ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, обозначить необходимые для ее реализации внутренние и внешние ресурсы.	Определить наиболее заинтересованную аудиторию в наставничестве; - проинформировать слушателей через социальные сети о возможностях программы наставничества и планируемых результатах.
2. Формирование в образовательной организации базы	Разослать информационные сообщения родителям, педагогам и обучающимся о наличии программы и возможности участия в ней ; организовать сбор данных о наставляемых по доступным	

наставляемых в зависимости от формы наставничества	каналам (через родителей, кураторов групп, педагогов, психологов, профориентационные тесты), в том числе с учетом пожеланий наставляемых к программе наставничества; - включить собранные данные в уже созданную базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых в зависимости от представленной формы наставничества.	
3. Формирование базы наставников	Донести информацию до коллектива, обучающихся и их родителей (либо законных представителей), преподавателей и молодых специалистов о запуске программы наставничества в образовательной организации; собрать и проанализировать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся	Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью нахождения потенциальных наставников, которых нужно правильно мотивировать и внести в соответствующую базу.
4. Отбор и обучение наставников	Проанализировать запросы потенциальных наставляемых и на их основе разработать критерии отбора наставников, провести отбор и обучение будущих наставников.	Для качественной подготовки и обучения наставников привлечь психологов специализированных организаций, сотрудников педагогических вузов, специалистов и менторов. Определить источники ресурсов, направленных на организацию обучения наставников (через некоммерческие

		партнерские организации, предприятия, конкурсы, гранты)
5.Формирование наставнических групп	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования наставнических групп; обеспечить, при необходимости психологическое сопровождение наставляемым. Для тех, кому не удалось сформировать наставническую пару с первого раза, продолжить поиск наставника.	При необходимости, обратиться за помощью к психологам, волонтерам, сотрудникам педагогических вузов, с целью адекватного формирования наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических групп	Подобрать наиболее подходящие форматы взаимодействия для каждой пары или группы; проанализировать слабые и сильные стороны участников для постановки целей и задач на соответствующие временные периоды; в обязательном порядке предоставить наставникам методические рекомендации и материалы по взаимодействию с наставляемыми. Осуществлять обратную связь с наставниками, наставляемыми и кураторами для мониторинга эффективности реализации программы; анализировать данные, получаемые от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; создать систему поощрений наставников	Промежуточные результаты наставнической деятельности демонстрировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7. Заключительный	Провести рефлексию наставляемых. Получить от них обратную связь, подвести итоги влияния программы	Привлечь педагогических работников институтов, психологов и специалистов

этап наставничества	наставничества на наставляемых; организовать обратную связь от наставников, наставляемых и кураторов для определения эффективности реализации программы; разработать и реализовать систему поощрений наставников; организовать праздничное мероприятие для представления результатов наставничества. Поощрить лучших наставников и популяризировать лучшие практики наставничества. Сформировать базу наставников, на перспективу. в том числе включая завершивших программу наставляемых, которые возможно захотят попробовать себя в новой роли.	к оценке результатов наставничества. Пригласить представителей бизнес-сообщества, других образовательных организаций, некоммерческих объединений, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие, с целью популяризировать лучшие практики и примеры наставничества выявленные в ходе реализации программы.
---------------------	--	---

1. Подготовительный этап

Первый этап направлен на создание благоприятных условий с целью непосредственного запуска программы наставничества в образовательной организации.

Основными задачами на этом этапе можно считать:

- получение одобрения и поддержки программы наставничества как внутри организации, так и за ее пределами;
- предварительный сбор запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующей этим запросам аудитории.

Данный этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества в будущем. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе сформулированы цели и определены

задачи программы наставничества, подобрана команда, ответственная за ее реализацию и определены потенциальные аудитории для поиска наставников.

На этом этапе особую роль играет публичность и информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и обучающихся - и выбрать формы наставничества, ролевые модели которых подходят для реализации поставленных задач.

Качественным результатом данного этапа программы наставничества может стать разработка дорожной карты, в которой будет прописан поэтапный ход работ в образовательной организации в рамках данного направления, и определены ресурсы, необходимые для ее реализации (материально-технические, кадровые, методические и т.д.). Важно, также продумать возможные источники их привлечения. Возможно, организации будет достаточно собственных внутренних ресурсов, если нет - необходимо привлекать внешние источники.

2. Этап формирования базы наставляемых

Основная задача этого этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем у обучающихся можно выделить низкую успеваемость, буллинг, отсутствие мотивации к учебе подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д. Для педагогов это может быть текучка кадров, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания, переходящие в депрессию и профессиональное выгорание.

Работа на этом этапе нацелена на внутреннюю аудиторию, а именно на взаимодействие с коллективом и обучающимися. Средствами реализации такого взаимодействия могут стать мотивационные беседы с возможным приглашением потенциальных наставников или участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Формирование базы наставляемых в образовательной организации и дефицит самих наставляемых не может быть компенсирован директивными мерами принуждения обучающихся или педагогов к программе наставничества. В основе самой целевой модели должен лежать принцип добровольности и осознанности.

Для мотивационных мероприятий, а также анализа собранных данных на этом этапе может понадобиться привлечение внешних специалистов в различных областях (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

Обязательным условием данного этапа наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики происходящих изменений. Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие навыков и компетенций, личностный рост. Рекомендуется использовать разные каналы получения данных. Это могут быть беседы с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития и другие.

Главным результатом данного этапа должна стать сформированная база наставляемых с перечнем предъявляемых ими запросов. На основе этой базы далее будут подбираться кандидаты в наставники.

3. Этап формирования базы наставников

Главная задача кураторов этого этапа заключается в поиске потенциальных наставников для формирования соответствующей базы. Для решения этой задачи им необходимо будет проделать работу как с внутренними кандидатами образовательной организации, так и с внешними.

Работа с внутренними претендентами включает действия по формированию базы наставников из числа:

- обучающихся, замотивированных помогать сверстникам в образовательных, в рамках спортивных, творческих, адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций и т. д.);

- педагогов, заинтересованных в распространении личного педагогического и профессионального опыта;

- родителей обучающихся с ярко выраженной гражданской позицией, а именно участников родительских собраний или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества.

Работа по привлечению внешних наставников на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников данной образовательной организации, заинтересованных в ее поддержке, а также выпускников иных образовательных организаций, пожелавших принять участие в программе наставничества;

- сотрудников городских и краевых предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность в передаче собственного опыта;

– сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества;

– представителей других организаций, с которыми налажены партнерские отношения.

В этот период работа должна быть направлена на реализацию двух важных блоков – это информирование участников наставнической программы и сбора данных. Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Информирование включает в себя распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах. Сюда также можно отнести взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах, мотивировочные рассказы о тех возможностях, которые открываются потенциальному наставнику в ходе участия в данной программе. Это и повышение его социального статуса, и личный рост, и привлечение перспективных кадров, а также развитие собственных профессиональных навыков.

По окончании работы на данном этапе образовательной организации рекомендуется сформировать три основные базы:

– база выпускников, возможно уже чего-то добившихся в трудовой деятельности, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы;

– база наставников как от самой организации, так и от внешних предприятий, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров; может пересекаться с базой выпускников, но это только усилит связь и мотивацию;

– база наставников из числа активных педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в

получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Сбор данных на этом этапе проходит по средствам первоначального анкетирования кандидатов. В ходе него определяется пригодность к участию в программе наставничества и формируется профиль наставника по следующим критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Обязательным результатом данного этапа является формирование базы наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах образовательной организации. База наставников формируется как правило, в электронном виде и представляет собой файл, доступный координатору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение этой целевой модели. Данный документ представлен в виде электронной таблицы в формате Excel, включает следующие пункты: фамилия, имя и отчество наставника, его личные данные, перечень компетенций, описание жизненного и профессионального опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

4. Этап отбора и обучения наставников

На данном этапе первостепенной задачей становится выявление наставников, подходящих для конкретной программы, а также их подготовку к работе с наставляемыми. Эти задачи необходимо решать с помощью внутренних ресурсов организации. Внешние источники можно привлекать для проведения специальных мероприятий или тренингов.

Для отбора наставников необходимо разработать соответствующие критерии отбора, исходя из запросов наставляемых. Далее, выбрать из

сформированной базы подходящих под эти критерии наставников, провести с ними собеседование, с целью определения уровня их психологической готовности и сформировать базу отобранных наставников.

Для организации обучения наставников необходимо составить соответствующую программу такого обучения, указав ее сроки. Целесообразно разработать методические материалы в помощь наставнику, используя в том числе представленные в данной целевой модели, информацию от других образовательных организаций, уже реализовавших программы наставничества и опубликовавших промежуточные итоги на сайтах своих образовательных организаций. Можно также подобрать материалы, которые координатор программы, педагогический состав или психологическая служба образовательного учреждения сочтут актуальными при реализации данной программы, с данной категорией участников. Помимо этого, выбрать форматы обучения и определить роли участников.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать в процессе взаимодействия с наставляемыми. Это и установление позитивных личных отношений с наставляемым, и помощь наставляемым в развитии жизненных навыков, и повышение осведомленности, и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами, и помощь в формировании индивидуальных карьерных траекторий, и поддержка в приобретении профессиональных навыков.

Процесс обучения наставников условно можно разделить на два равноценных этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме и состоит из трех частей:

- самоанализ и навыки самопрезентации;
- обучение эффективным коммуникациям;
- разбор этапов реализации программы наставничества.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится координатором уже после того, как у наставника появился личный опыт и возникают вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию ее решения.

В процессе наставнической деятельности между наставником и наставляемым могут формироваться разные типы отношений. Однако, в ходе подготовки наставников их следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений - это развивающему и инструментальному.

Развивающий стиль взаимоотношений фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого. Инструментальный - концентрируется на целенаправленной деятельности, а развитие межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уходит на второй план. В процессе реализации программы наставничества координатор может посоветовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Деятельным результатом данного этапа является сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросам наставляемых в образовательной организации.

5.Этап формирования наставнических групп

На этом этапе могут формироваться как наставнические группы, так и наставнические пары, такая форма взаимодействия тоже имеет место быть.

Для определения того, на сколько наставник и наставляемый, подходящих друг другу определяется перечень критериев соответствия. К основным критериям относят профессиональный и личный опыт наставника, который должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых. У наставнической группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем им эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических групп необходимо проделать следующую работу:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и наставляемых в любом удобном формате. Например, можно организовать небольшое общее выступление наставников, далее 5 - 10 минутное общение с каждым наставляемым

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и от наставляемых.

Обратная связь может быть получена в формате заполненных анкет со следующими вопросами:

1) с кем из наставников Вы хотели бы взаимодействовать в рамках программы наставничества?

2) кто, на ваш взгляд, оказать Вам помощь в достижении желаемых результатов?

3) кому Вы сможете помочь в рамках, выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь и определив максимальное количество совпадений среди опрошиваемых.

Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, координатору необходимо провести дополнительную встречу с наставляемым и выяснить подробности и причины подобного несовпадения. Координатор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу для определения объективных возможностей создать наставническую группу.

4. Сообщить всем участникам результаты встречи, зафиксировать сложившиеся группы в специальной базе, предоставить участникам программы наставничества контакты координатора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом работы этого этапа станут сформированные наставнические группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

6. Этап организации работы наставнических групп

Главная задача данного этапа заключается в закреплении гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе так, чтобы они были для обеих сторон максимально результативными, комфортными и стабильными.

Работа в каждой группе «наставник – наставляемый» начинается со встречи и – знакомства, так называемой пробной рабочей встречи. Далее, идут встречи-планирование – это комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи. И завершается процесс итоговой встречей. На этом этапе проводится активная работа по мониторингу получения обратной связи от наставляемых, наставников и кураторов.

Результатом этапа становятся стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической группы.

7. Этап завершения программы наставничества в образовательной организации

На данном этапе подводятся итоги работы каждой наставнической группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии. Рекомендуется, также, провести открытое публичное мероприятие для популяризации практики наставничества, определение и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений. В перспективе предполагается, что они вступят в новый этап отношений и продолжат общение на неформальном уровне, при смене ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации предусматривает общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации. Основные задачи данной встречи заключаются в проведении групповую рефлексии, обмене опытом, обсуждении возникшие проблемы и озвучивании вариантов их решения. Эта встреча поможет каждому участнику данной программы отстраниться от своей личной ситуации выйдя за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью более масштабного движения.

На данном этапе организаторам программы рекомендуется представить лучшие практики наставничества заинтересованным лицам, а также поощрить конкретные группы команд и наставников.

Достигнутые цели программы наставничества, собранные лучшие наставнические практики, привлечение внимания общественности к деятельности образовательных организаций, запущенные процессы пополнения базы наставников и наставляемых станут лучшими результатами данного этапа.

6. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном и государственном уровнях, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников учебного заведения к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций; сообществ выпускников школ, ПОО, вузов, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков. В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры: – организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; – проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”» и т.д.; – поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.); – участие руководителей всех уровней в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут стать топменеджеры (руководители) компании, которые проводят несколько мастер-классов по своим направлениям для остальных наставников); – организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.; – использование разнообразных корпоративных знаков

отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.); – вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях; – размещение фотографий лучших наставников на Доску почета; – предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации; – возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации, рабочие сессии и т.д.); – благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся; – проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д. Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников. Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников: 1. Выдвижение самых результативных наставников на ежегодную премию лучшего наставника региона, муниципалитета (города, села и т.п.). Кандидатуры претендентов предоставляются муниципальными образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден/удостоен: почетной грамотой государственного органа; почетного звания «Лучший наставник»; нагрудным знаком наставника, учрежденный государственным органом; иные. Рекомендации при поступлении в образовательные организации, на работу. 2. Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Философы с давних времен пытались сформулировать основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ таковой считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь зарождению истины в сознании обучающегося. В ее поисках ученик и наставник должны были находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что я ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика - «повивальное искусство» представляло собой некий диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов.

Другой древнегреческий философ Платон считал, что, воспитание необходимо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, который считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Такой педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не в коем случае не замещать их.

Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи.

Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему наставляемому приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Наставничество – это базовая функция менеджмента, профессиональные взаимоотношения, в которых более опытный сотрудник (наставник) помогает менее опытному (наставляемому) в приобретении конкретных знаний и навыков для работы и повышения своей компетентности. При таких взаимоотношениях выигрывают все стороны: наставники, молодые сотрудники, организация и коммерческие партнеры в лице работодателя, т.к. это помогает сохранять и преумножать знания внутри компании и обеспечивать работникам новые возможности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 №291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785).
5. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».
6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
7. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
8. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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» [Электронный ресурс]. // КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/ – Дата обращения: 29.02.2020.

9. 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145);

10. Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145).

11. Денисова А. Механизм внедрения системы наставничества в компании [Электронный ресурс]. / А. Денисова. // Управление персоналом. – 2005. – №19. – URL: <https://www.compandben.org/upload/iblock/641/641f363c52b579223da424bfcb91bbff.pdf> – Дата обращения: 25.02.2020.

12. Как разработать эффективную систему передачи знаний? Система наставничества как актуальное явление современного бизнеса [Электронный ресурс]. // Официальный сайт «Консалтинговая группа ВІ ТО ВЕ». – URL: https://www.bitobe.ru/upload/iblock/e1d/ВІТОВЕ_Sistema_nastavnichestva.pdf Дата обращения: 14.05.2020.

13. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>. Дата обращения: 11.03.2020.

14. Методология (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 [Электронный ресурс]. // Под общ. науч. рук. Н.Ю. Синягиной. – Министерство просвещения российской Федерации; АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». – М.: Ментори, Рыбаков фонд, 2019. – 233 с. – URL: https://kiro46.ru/docs/metodologia_cm.pdf – Дата обращения: 25.03.2020.

15. Наставничество в образовательной организации [Текст]. / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

16. Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Текст]. / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М. : Рыбаков Фонд, 2016. – 155 с.

17. Наставничество как стратегия непрерывного развития [Электронный ресурс]. // Официальный сайт АУ ДПО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования». – URL: <https://iro86.ru/> Дата обращения: 14.05.2020.

18. Наставничество как элемент системы развития персонала в компании [Электронный ресурс]. // Портал hr-portal.ru. – Дата публикации: 25.10.2011. – URL: <https://hr-portal.ru/article/nastavnichestvo-kak-elementsistemy-razvitiya-personala-v-kompanii> – Дата обращения: 30.03.2020.

19. Наставничество: эффективные технологии развития сотрудников [Электронный ресурс]. // Методический центр «Раменский дом учителя». – Дата публикации 26.03.2018. – URL: <https://ramrdu.edumsko.ru/activity/innovation/post/310572> – Дата обращения: 29.04.2020.

20. Разработка системы мотивации наставников [Электронный ресурс]. // Официальный сайт «Консалтинговая группа Донских: игровые решения для

бизнеса». – URL: <https://donskih.ru/2016/12/razrabotkamotivatsii-nastavnikov/>

Дата обращения: 12.05.2020

21. Фаляхов И.И. Диверсификация моделей наставничества: ментор, тьютор, коуч, фасилитатор и идентификация их готовности к осуществлению наставнической деятельности [Текст]. / И.И. Фаляхов. // Казанский педагогический журнал. – 2016. – №2. – С. 45-49.

22. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций [Текст]. // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12. – № 2. – С. 80-98.

23. Череминская Ю. Мотивация наставников [Электронный ресурс]. / Ю. Череминская. // HR-Академия. – URL: <https://hr-academy.ru/hrarticle/motivatsiya-nastavnikov.html> – Дата обращения: 14.05.2020.

24. Эсауловад И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала [Электронный ресурс]. / И.А. Эсауловад. // Стратегии бизнеса. – 2017. – №6. // Портал «Корпоративный менеджмент». – URL: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/mentoring_models_personnel_learning.shtml – Дата обращения: 07.05.2020.

РЕЦЕНЗИЯ

на методические рекомендации
по организации наставнической деятельности в образовательной организации
среднего профессионального образования

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях.

Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках не только отдельного предприятия или образовательной организации, но и их совместной деятельности в процессе развития форм дуального обучения в контексте повышения конкурентоспособности выпускников – будущих специалистов.

Система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества.

В представленных методических рекомендациях рассматриваются вопросы организации практики наставничества в системе среднего профессионального образования, а также рассматриваются особенности моделей реализации наставничества для разных его форм: «педагог – педагог», «педагог – обучающийся», «обучающийся – обучающийся», «работодатель – обучающийся».

Методические рекомендации адресованы сотрудникам среднего профессионального образования, работникам профильных по обучению организаций, а также методическим работникам системы среднего профессионального образования.

Рецензент
к.э.н.,



Кузнецова О.В.