

росмолодёжь ЗНАНИЕ

Технологии наставничества в решении задач по развитию кадрового потенциала системы образования

МАШУК
ЦЕНТР
ЗНАНИЙ



Александр Низов **Санкт-Петербург**

**Руководитель
федерального методического центра
по развитию института наставничества,
главный методолог
АНО «Центр знаний «Машук»**

**Член научно-методического совета,
Российское движение детей
и молодежи «Движение первых»**



У 78% россиян старше 14 лет есть человек, которого они могут назвать своим наставником

- **38%** близкие члены семьи (родители, бабушки, дедушки, опекуны)
- **32%** школьные учителя, преподаватели
- **21%** коллеги по работе
- **10%** друзья
- **7%** братья, сестры
- **7%** духовное лицо
- **6%** спортивный тренер
- **6%** общественный деятель



Каким должен быть наставник?

- **75%** требовательный, строгий
- **71%** практико-ориентированный
- **64%** придерживающийся прогрессивных взглядов
- **61%** с гибким мышлением
- **61%** допускающий неформальный стиль общения
- **66%** кто-то из окружения, знакомый лично
- **46%** ведет «не медийный» образ жизни, скорее «малоизвестный»

Нужны ли россиянам наставники?



68%

молодёжи (18-24 лет)

испытывают потребность в наставнике

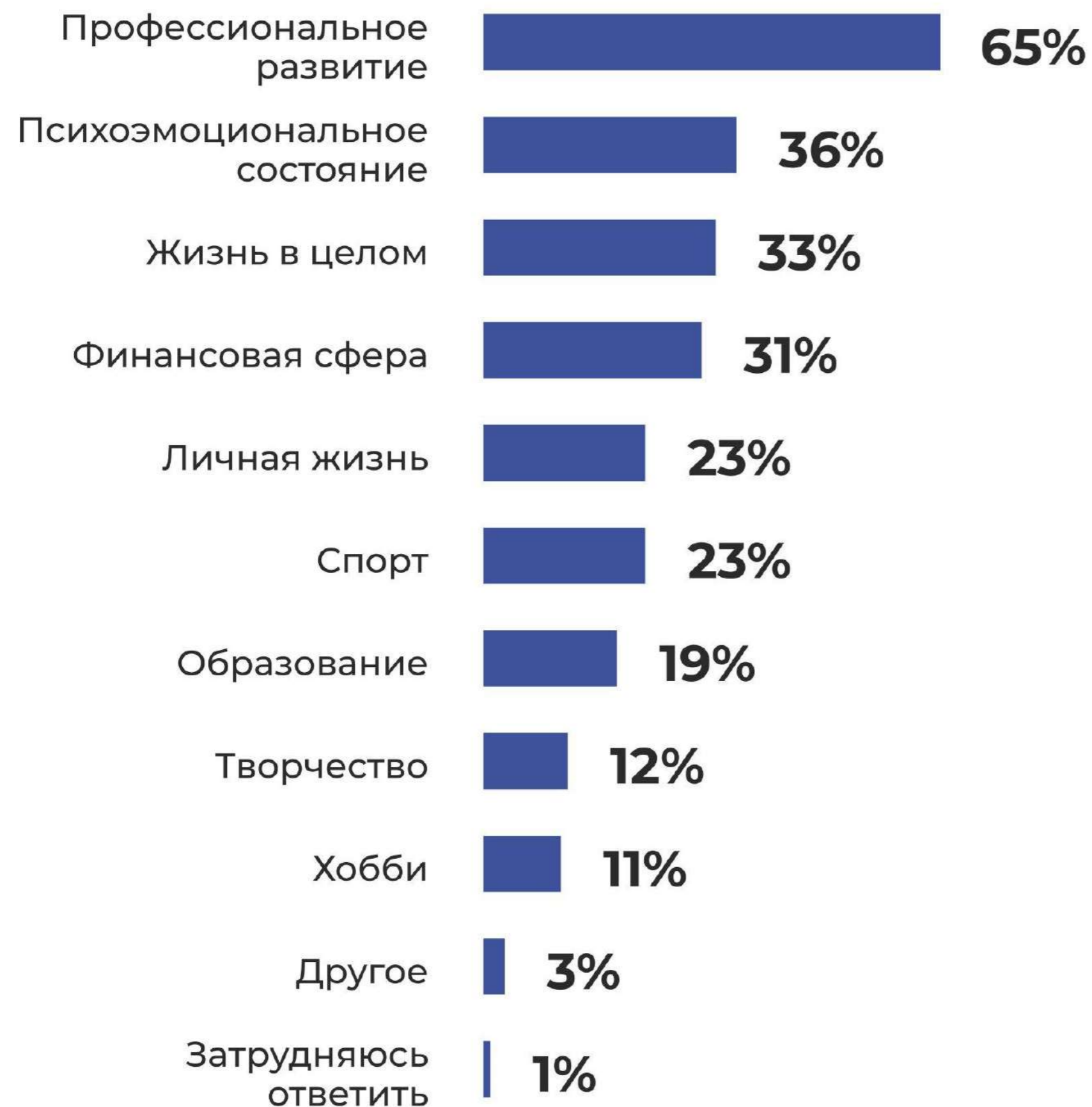
59%

**представителей «старшей»
возрастной группы (45-60 лет)**

не испытывают потребности в наставнике

Сферы, в которых россияне чаще всего ищут наставника

МАШУК
ЦЕНТР
ЭНАЛИУ



39% молодёжи
(18-24 лет)

ищут наставника, который поможет получить образование

29% молодёжи
(18-24 лет)

нужен наставник для помощи в построение семьи и личной жизни

42% женщин

ищут наставника для гармонизации своего психоэмоционального состояния

27% в возрастной
группе 25-34 лет

ищут наставника для того, чтобы начать заниматься спортом

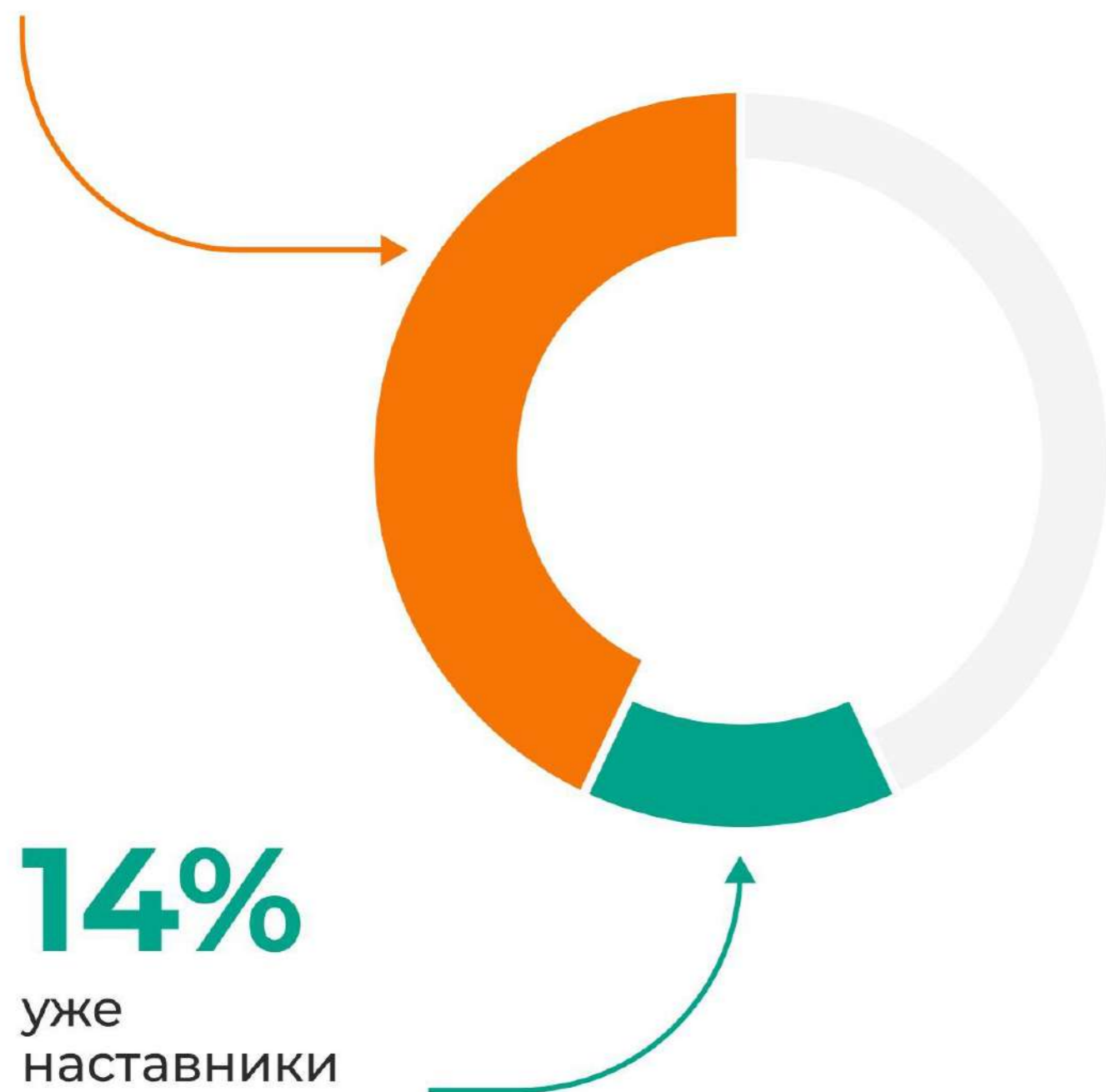
Хотят ли россияне быть наставниками?

43%

хотят быть наставниками

 Мужчины **46%**

 Женщины **39%**



14%

уже наставники

20%

представителей старшей возрастной группы (45-60 лет)

уже наставники

57%

молодёжи

хотят стать наставниками

Мотивация быть наставником





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



Концепция развития наставничества
в Российской Федерации на период до 2030 года
Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации
от 21 мая 2025 г. № 1264-р



Наставничество

- педагогическая технология, используемая для решения педагогических задач в отношении наставляемых

- социальная технология, направленная на решение управленческих задач в отношении сотрудников организации

В зависимости от подхода, набор инструментов, задач и технологий отличается

Наставничество

Наставничество – инструмент решения управленческих задач

- › Адаптация новых сотрудников
- › Передача профессиональных знаний

Взрослые

Наставничество – инструмент воспитания взрослых

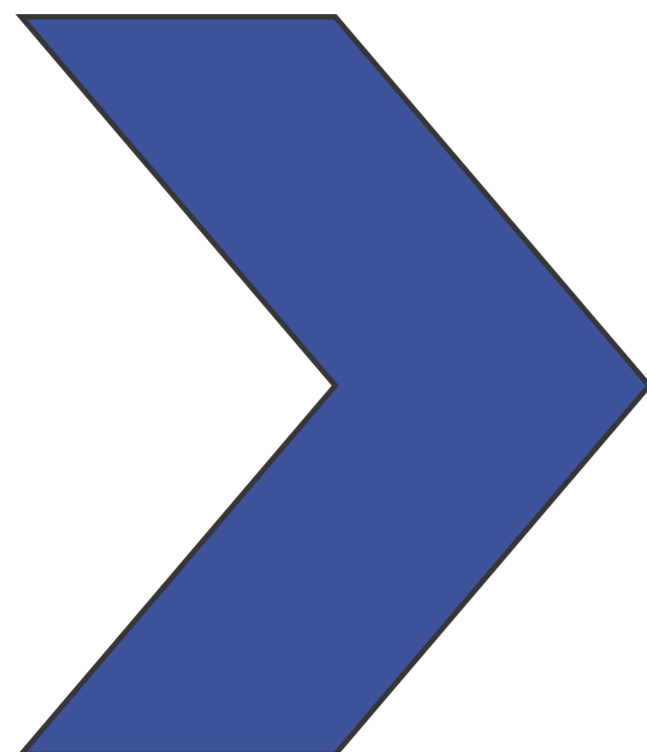
Работа на ценностном уровне

Управленческая позиция

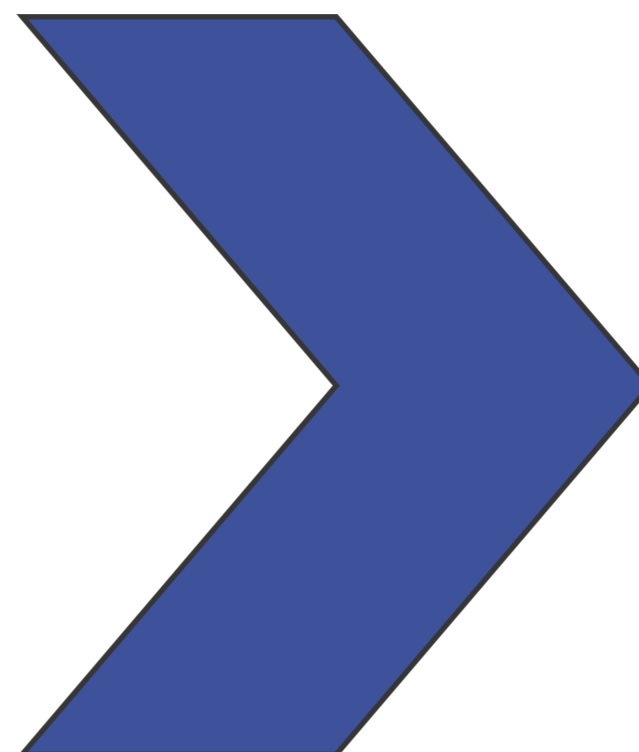
Педагогическая позиция

Дети

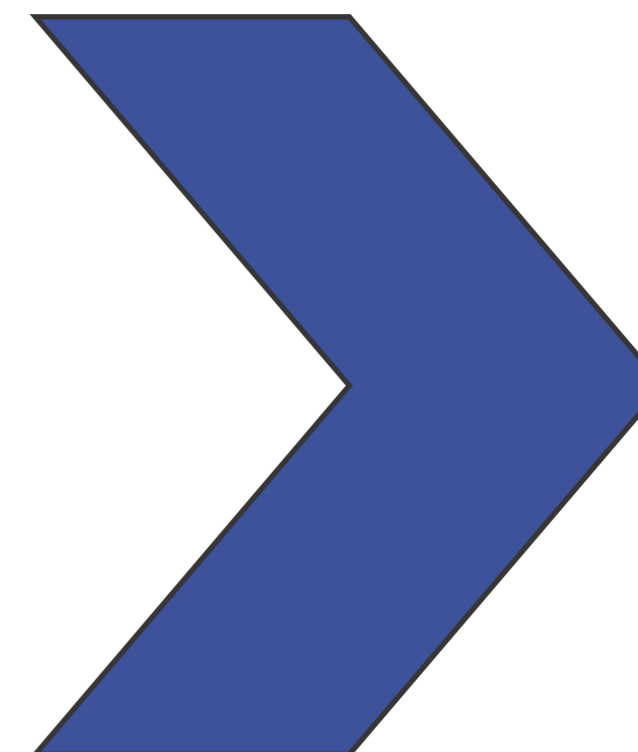
Наставничество – инструмент решения воспитательных задач в организации



**Передача
знаний**



**Передача
опыта**



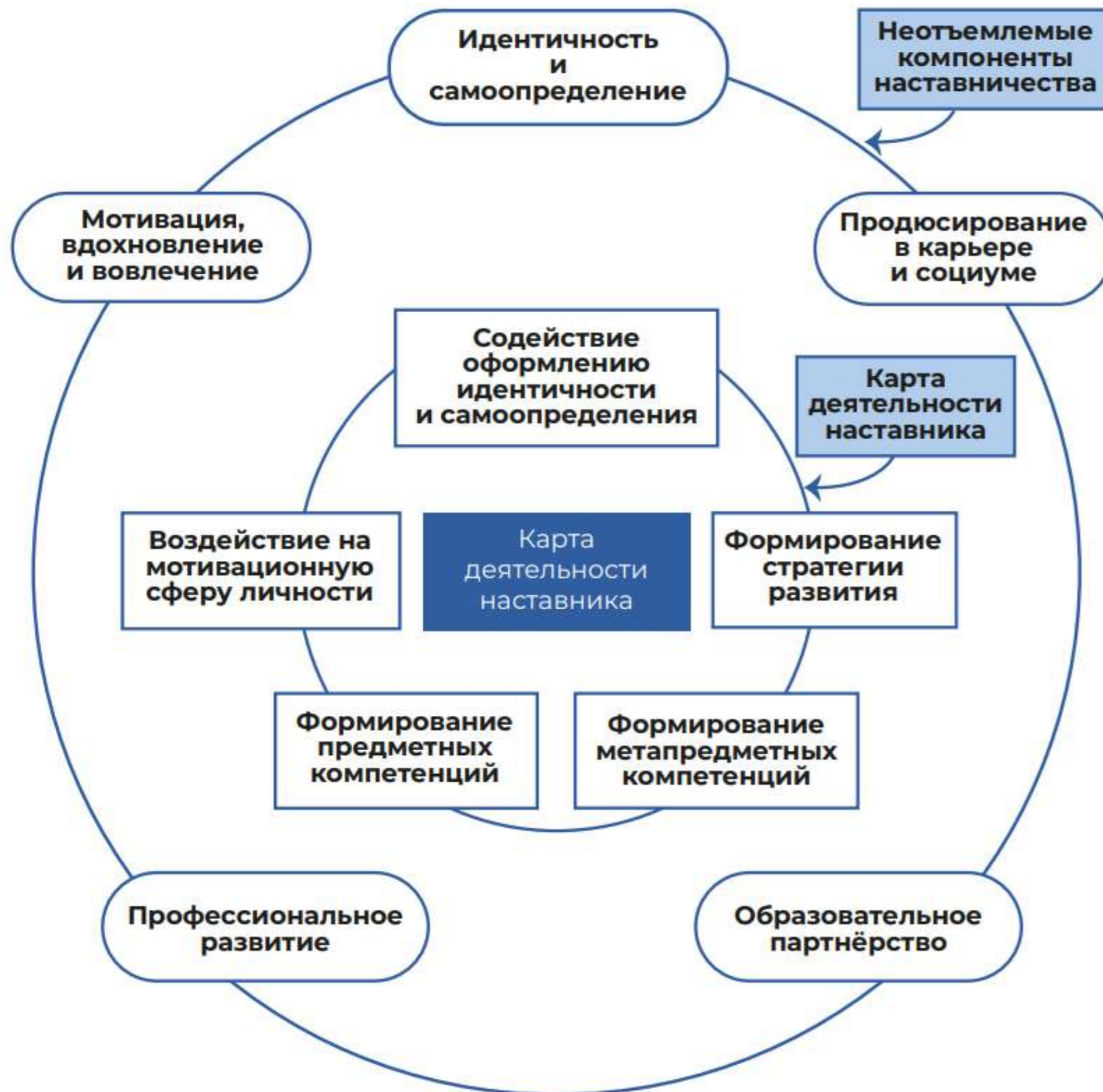
**Передача
ценностей**



Модель – система, исследование которой служит средством для получения информации о другой системе; представление некоторого иного процесса, устройства или концепции - оригинала

В нашем случае модель содержит в себе набор объектов, описание каждого объекта, а также форматы и качество взаимодействия между объектами

Модель наставничества «БЕШТАУ»



Конечная цель системы наставничества – **изменение состояния наставляемого** через работу с наставником

Компоненты наставничества позволяют управлять содержанием работы наставника с наставляемым, анализировать виды деятельности, формы и способы на предмет соответствия задачам, предъявляемым к системе

Карта деятельности наставника позволяет управлять результатом наставляемого и анализировать те изменения, которые достигаются через работу с наставником

Внедрение системы наставничества в организации

Проектирование системы наставничества



Воздействие на наставников через один или несколько продуктов



Воздействие на наставляемых

- Целеполагание
- Соотнесение управленческих задач и наставнических инструментов
- Формирование портрета наставника и образа ожидаемого от системы результата
- Формирование цикла работы наставника

- Создание сообщества наставников в организации
- Разработка и внедрение собственной или партнерской программы обучения для наставников
- Создание и формализация системы наставничества в учреждении

- Управление содержанием взаимодействия наставников и наставляемых
- Работа по 5 компонентам наставничества
- Контроль за состоянием наставляемых и типами результатов взаимодействия
- Супервизия и аудит системы наставничества

Анализ системы наставничества с управленческой и педагогической позиции с использованием соответствующих инструментов



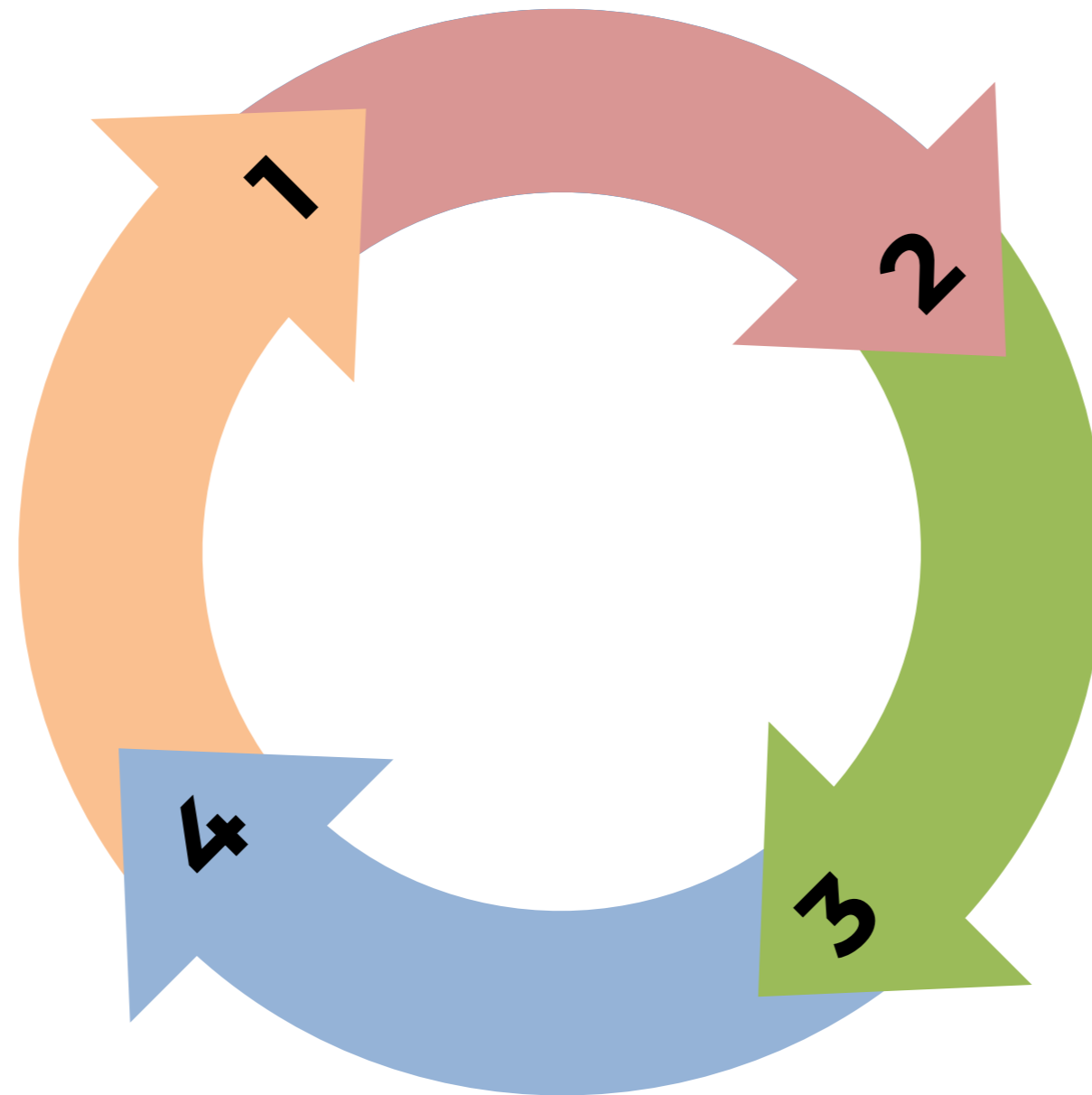
Цикл работы наставника

Диагностика

Оценка текущего уровня

Оценка

Анализ результатов



Планирование

Разработка программы

Реализация

Внедрение программы



Решаемые задачи условно можно разделить на три уровня:
операционный, кадровый и стратегический

- **Ускорение процесса адаптации сотрудника в организации**
- **Передача знаний и опыта**
- **Присвоение ценностей конкретной организации**
- **Обучение и развитие сотрудников с более низкими издержками**
- **Удержание сотрудников**
- **Формирование кадрового резерва**
- **Повышение качества содержания деятельности**



- **Внутренняя мотивация наставника**
- Продуманное планирование наставнической деятельности:
системная деятельность
- Постоянный разносторонний мониторинг развития наставляемого: **контекстуальность**
- Разносторонность образовательных взаимодействий:
внимание не только к профессиональному, но и к личностному
- Создание комфортной, дружелюбной атмосферы:
баланс формального и неформального



- **Наставническое взаимодействие на самом деле не является таковым**
- **Кризис целеполагания** – цель или не сформулирована, или не принята обеими сторонами, или конфликтует между собой
- **Отсутствие четкой организованной системы взаимодействия наставника и наставляемого**
- **Отсутствие системной поддержки наставников**
- **Отсутствие нормативной базы в организации**
- **Дефицит мотивации у наставника**
- **Дефицит компетенций у наставника**
- **Дефицит мотивации у наставляемого**



➤ **Как оценить эффективность наставничества?**

➤ **Цифровизация процесса наставничества**

Создание наставнической «платформы знакомств» / социальной сети

➤ **Контроль развития «инфонаставничества»**

➤ **Этическая сторона наставничества («наставник, не навреди»)**

➤ **Обучение и «супервизия» для наставников**

➤ **Управление мотивацией и стимулирование наставничества**



Александр Низов

Санкт-Петербург

Telegram-канал

***Feci quod potui faciant
meliora potentes***



*Я сделал, что смог,
пусть те, кто сможет,
сделают лучше*

*Древнеримское крылатое
выражение*