

росмолодёжь ЗНАНИЕ

Доступное дополнительное
образование через систему
наставничества образовательной
организации

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

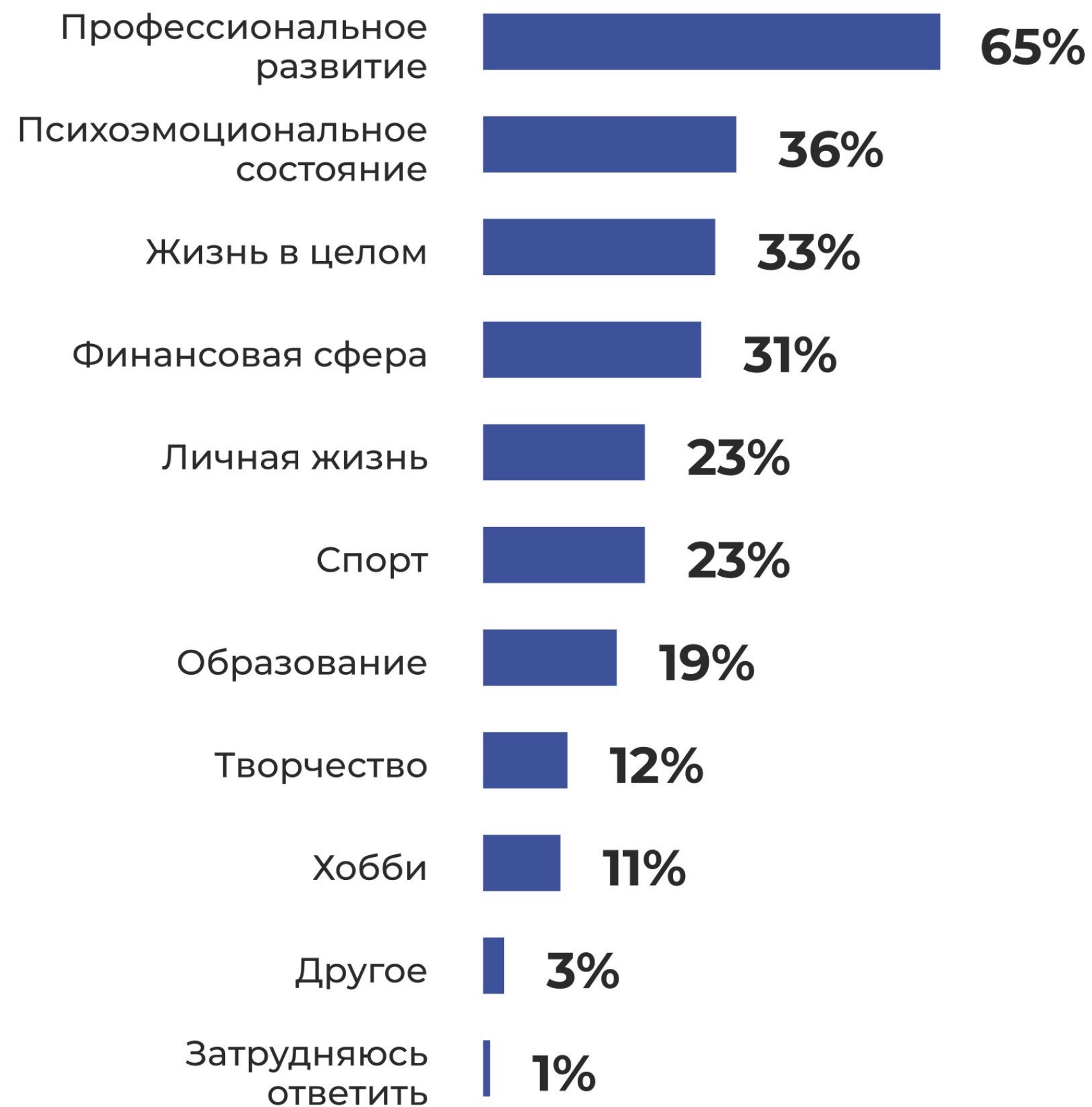
59%

**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



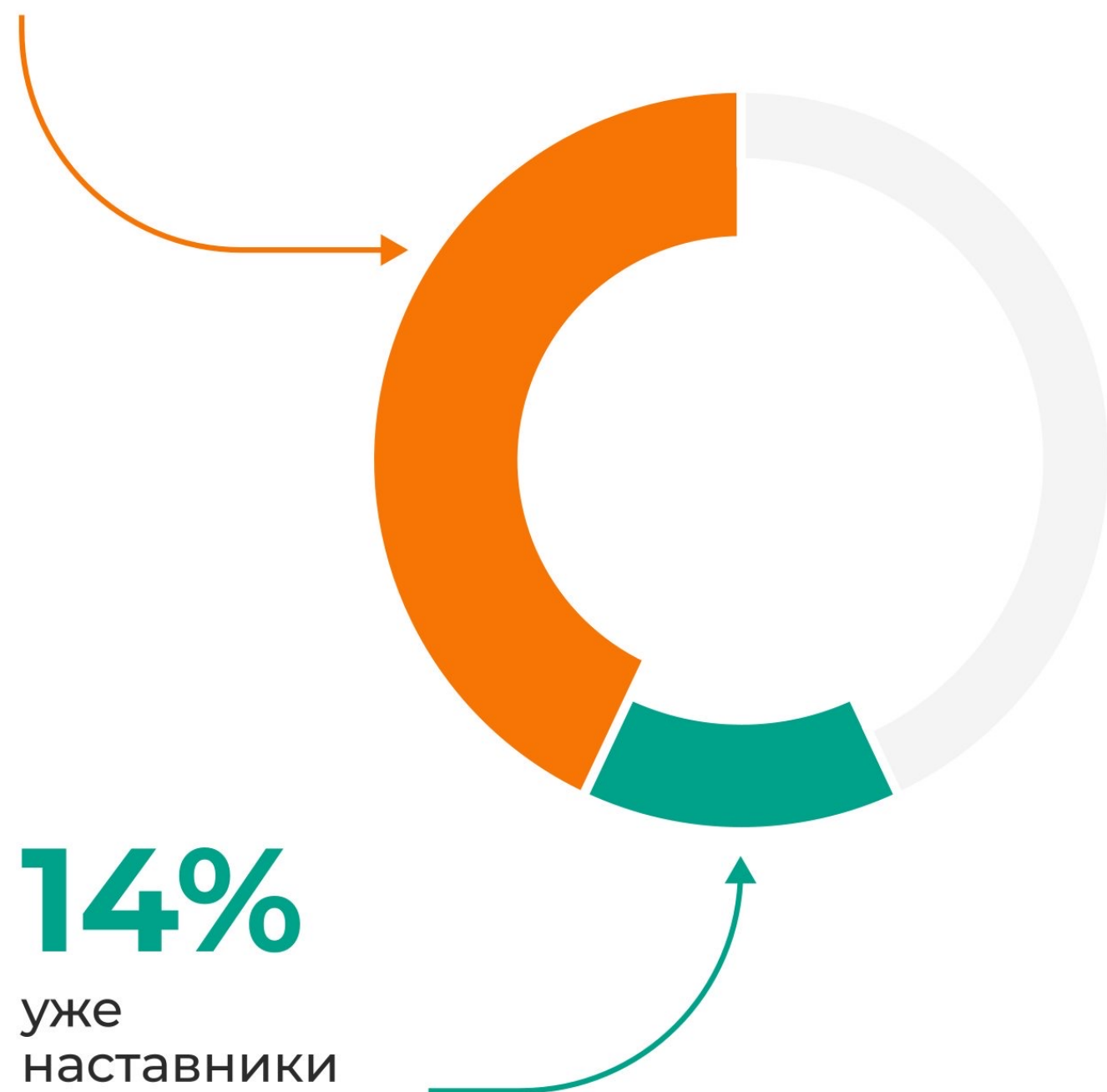
Мужчины

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

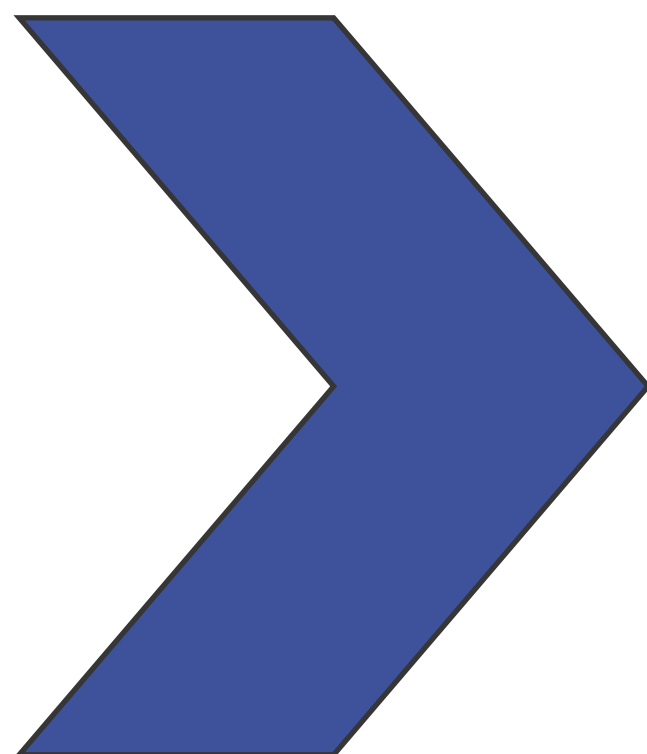
Работа на ценностном уровне

Управленческая позиция

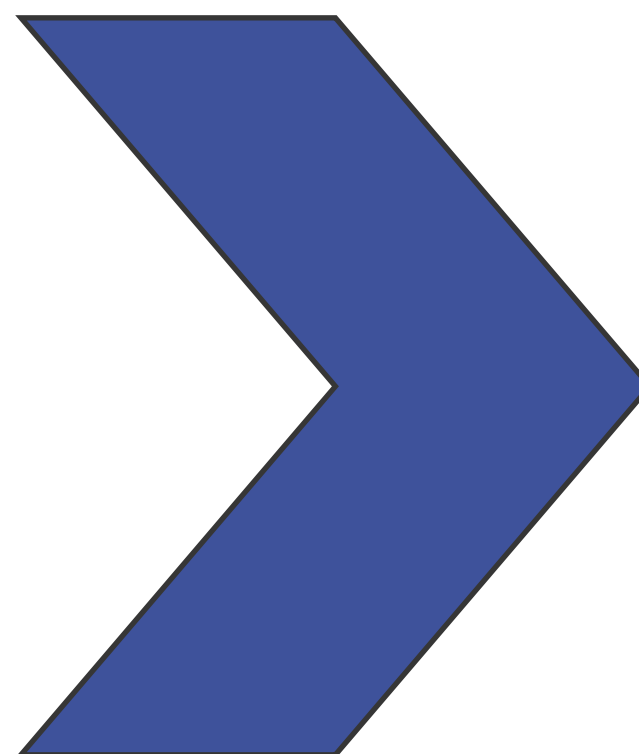
Педагогическая позиция

Дети

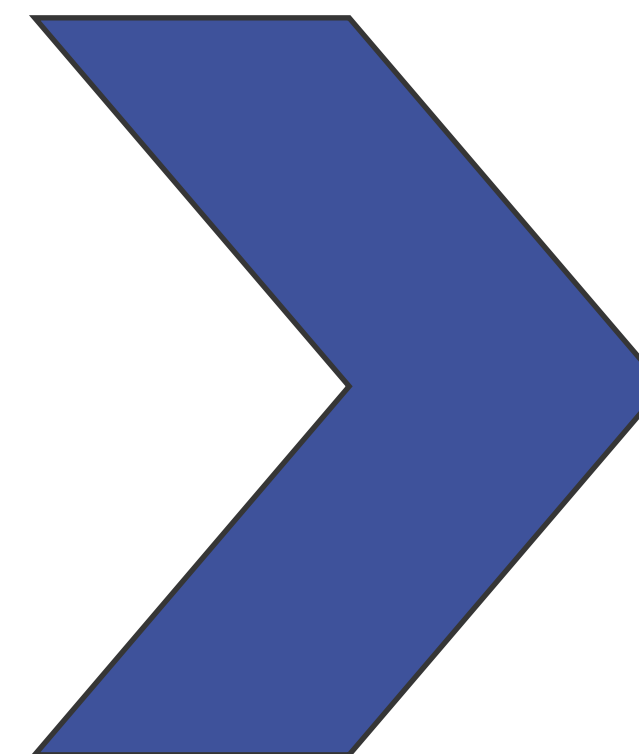
Наставничество – инструмент решения воспитательных задач в организации



**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

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



Средствами нравственного воспитания по К.Д. Ушинскому являются:

- **обучение;**
- **личный пример учителя** (по его образному выражению, это «**плодотворный луч солнца для молодой души, которого ничем заменить невозможно**»);
- **убеждение**, которому он придавал очень большое значение;
- **умелое обращение с учащимися** (педагогический такт);
- **меры предупреждения, поощрения и взыскания.**





**С точки зрения воспитания,
наставничество является важным инструментом
решения воспитательных задач**

**В этой логике, основные средства воспитания реализуются
через три важных компонента:**

- > личный пример наставника**
- > диалог наставника и наставляемого**
- > совместный труд (совместная деятельность)**



Приведите один пример на выбор

- личный пример наставника**
- диалог наставника и наставляемого**
- совместный труд (совместная деятельность)**



Как правило, процесс наставничества можно описать через 4 основных вида деятельности, которые реализуются параллельно и последовательно

- **Диагностическая деятельность**
Наставник изучает наставляемого
- **Профессионально—обучающая деятельность**
Формирование компетенций и передача опыта
- **Воспитательная деятельность**
Формирование социально и профессионально значимых личностных качеств
- **Организационно-психологическая деятельность**
Поддержка и адаптация в профессиональной среде





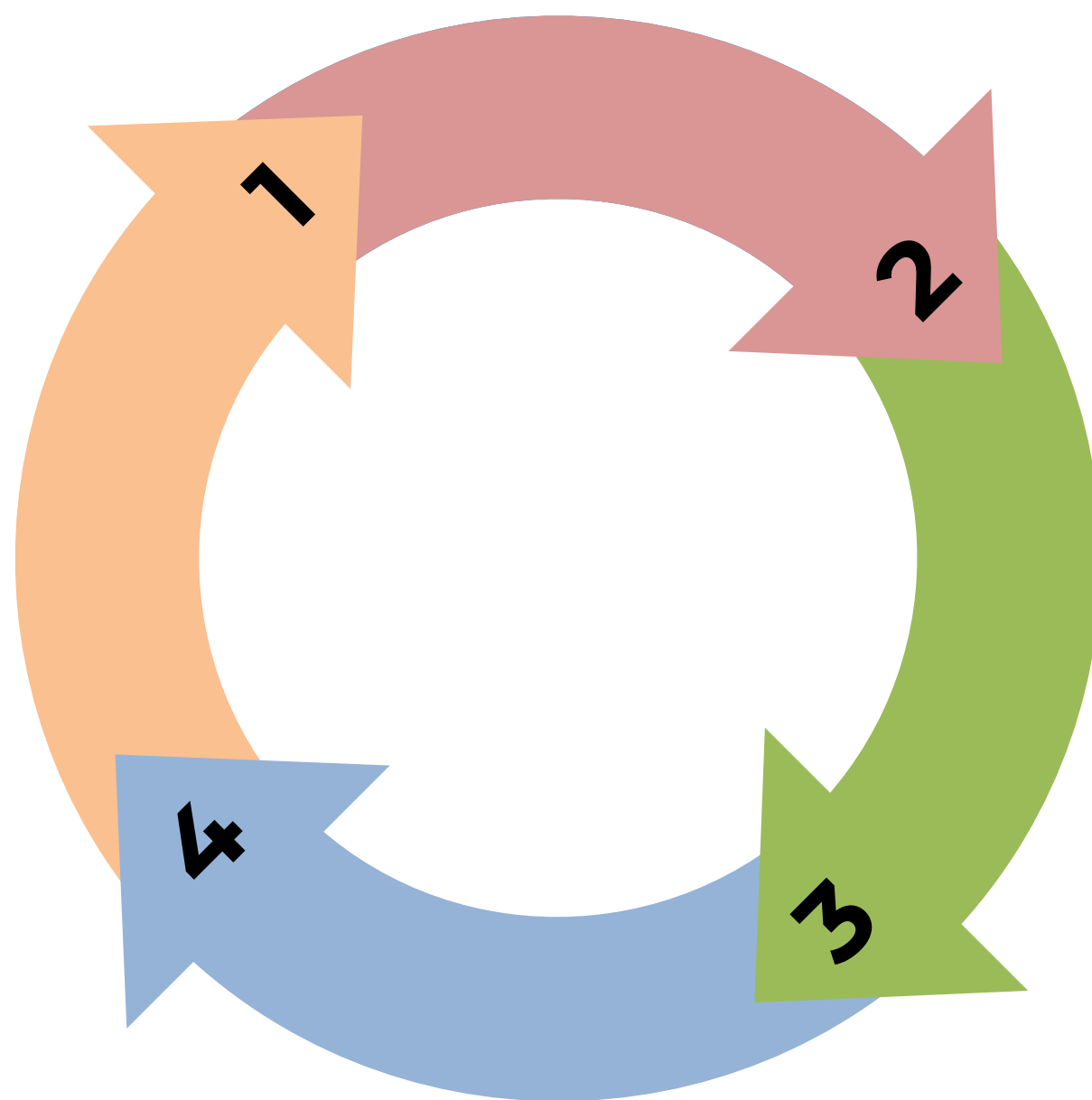
Цикл работы наставника

Диагностика

Оценка текущего уровня

Оценка

Анализ результатов



Планирование

Разработка программы

Реализация

Внедрение программы



Диагностика

- 1. Интервью**
Личные беседы для выявления потребностей
- 2. Анкетирование**
Формализованный сбор данных
- 3. Наблюдение**
Анализ работы в реальных условиях
- 4. Анализ компетенций**
Оценка текущих навыков



Планирование

- 1. Постановка целей**
SMART-подход
- 2. Разработка плана**
Структурированная программа
- 3. Выбор инструментов**
Методы достижения целей



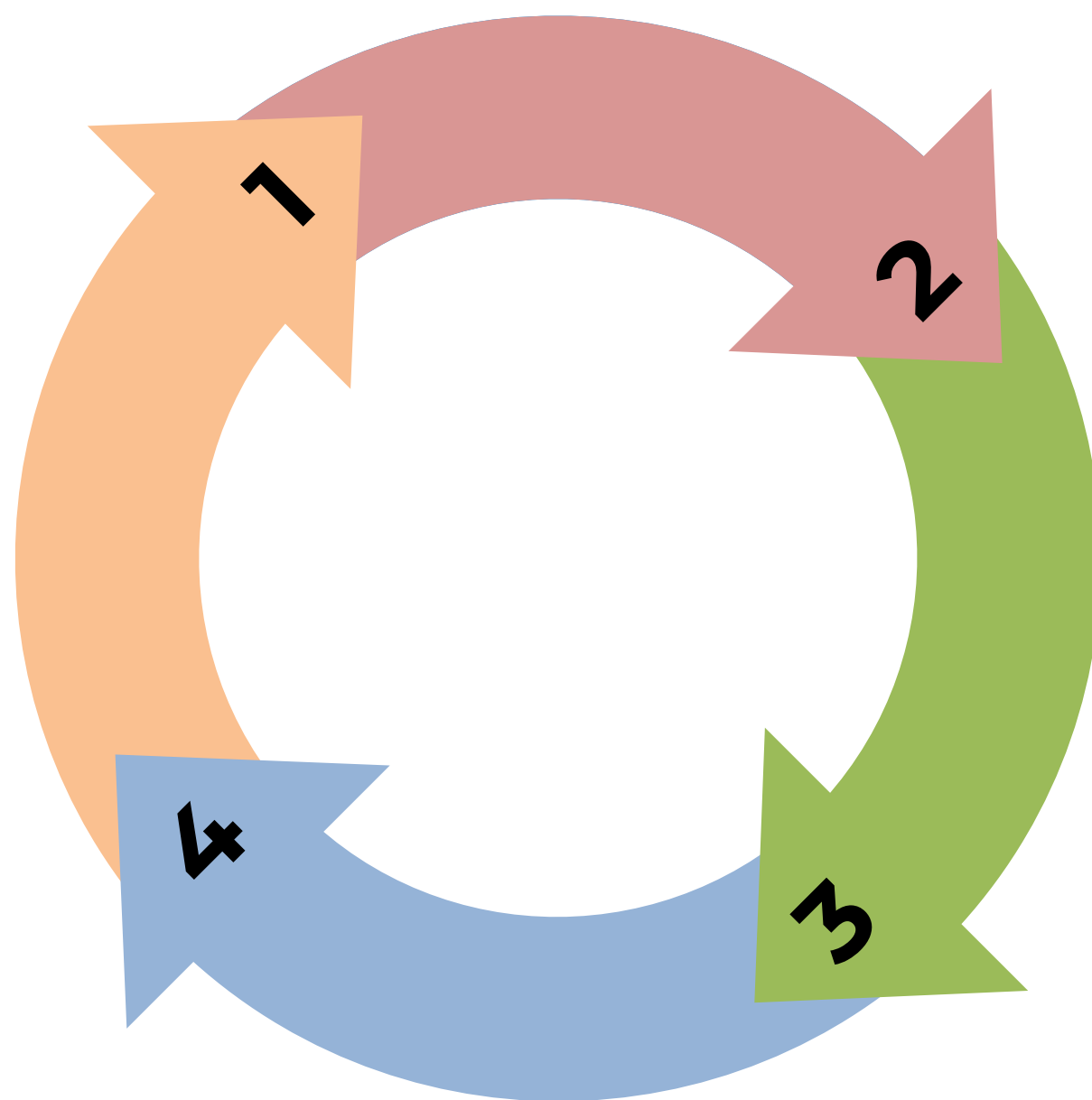
Реализация

Обратная связь

Регулярный
обмен мнениями

Совместная деятельность

Практическое
применение навыков



Мотивация

Поддержка
вовлеченности
и поощрения

Критика

Конструктивная



Оценка эффективности

- 1. Достижение целей**
- 2. Развитие навыков**
- 3. Удовлетворенность**



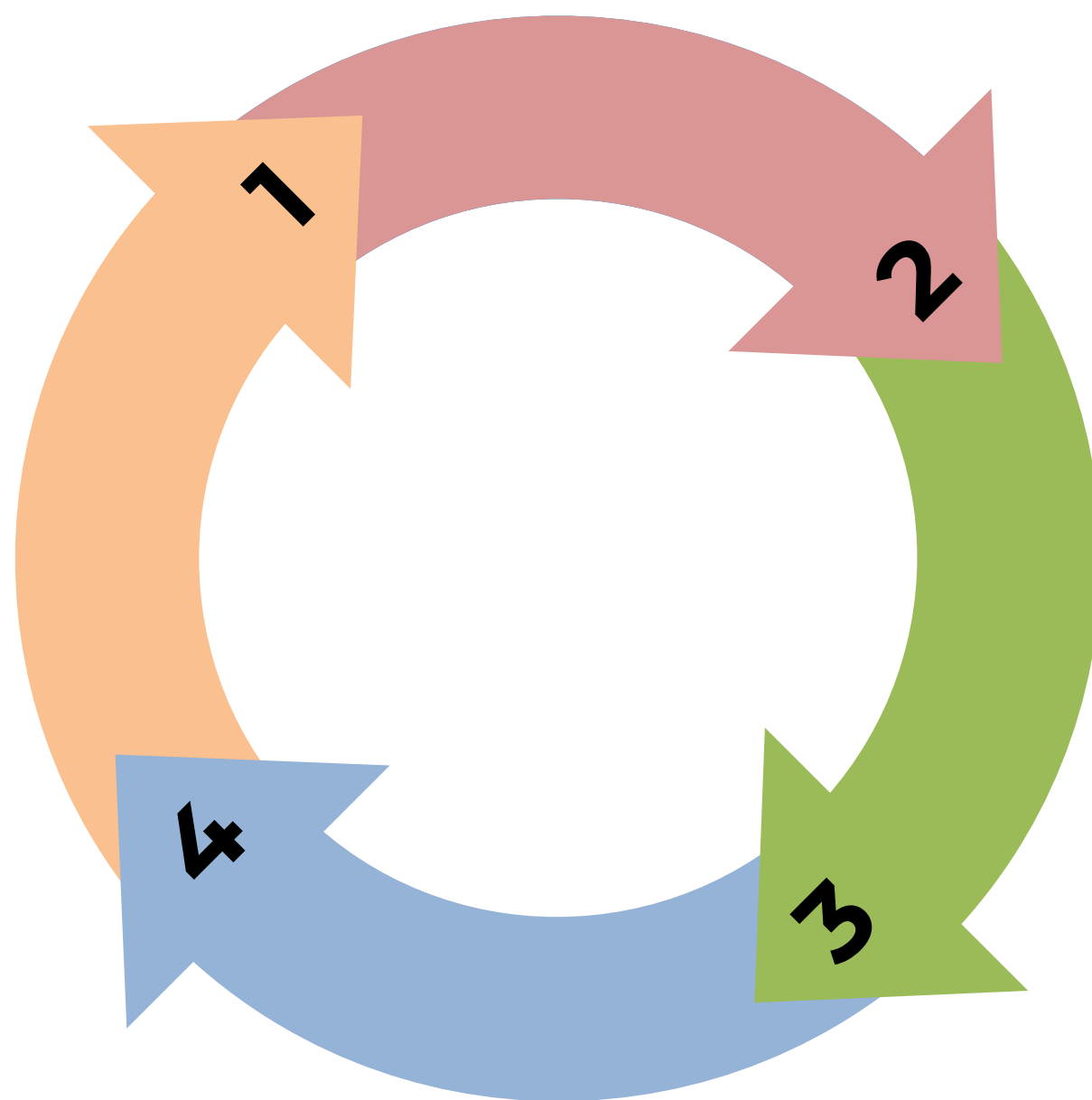
Цикл работы наставника

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**



Что для Вас является основной мотивацией быть наставником?

- 43,1 %** **Возможность обмена опытом**
- 26,4 %** **Возможность оставить после себя наследие**
- 10,25 %** **Признание**
- 8,7 %** **Возможность реализовать свой патриотический долг**
- 8,3 %** **Новые знакомства и социальные связи**

Опрос среди очных участников Форума классных руководителей, октябрь 2024 года
Количество респондентов: 450, география – все федеральные округа, 25 регионов
Ср. возраст участника: 56 лет



Исходя из данных опроса, система наставничества должна содержать элементы, воздействующие на наставников с разной мотивацией

**Возможность
обмена опытом**

**Работа с командой наставников
как с сообществом, позволяющем
обмениваться лучшими практиками**

**Возможность оставить
после себя наследие**

Создание системы обучения для наставников

Признание

**Формирование правильного восприятия
наставничества не только как вида
деятельности, но и как почетной миссии**

**Возможность
реализовать свой
патриотический долг**

**Создание возможностей выхода наставников
за пределы организации, расширение
социальных связей**

**Новые знакомства
и социальные связи**

**Оценка и признание личного вклада каждого
наставника в решение задач организации**



№	Автор (орган)	Дата и № письма	Ключевые разъяснения
1	Роструд	06.05.2025 N ПГ/08518-6-1	Оформление: договор, согласие, без приказа
2	Роструд	06.05.2025 N ПГ/08578-6-1	Оплата: в договоре, не хуже нормативов
3	Роструд	07.05.2025 N ПГ/08577-6-1	Отказ от наставничества: без обязательного срока предупреждения
4	Роструд	14.05.2025 N ПГ/08575-6-1	Выплаты не зависят от результатов наставляемого
5	Роструд	07.05.2025 N ПГ/08381-6-1	Если наставничество — трудовая функция, требования ст. 351.8 ТК РФ не применимы
6	Роструд	07.05.2025 N ПГ/08382-6-1	Система оплаты должна предусматривать выплаты за наставничество
7	Минтруд (ИП)	29.04.2025 N 14-3/ООГ-2181	ИП вправе установить выплаты; мнение разъяснительное
8	Минтруд (методика)	28.05.2020 N 18-4/10/П-4994	Методичка: стили наставничества (инструктаж, объяснение, демонстрация)



- **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*