ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОВЕТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ДОКЛАД

О ПОВЫШЕНИИ РОЛИ И ПРЕСТИЖА ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

2023

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОВЕТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. К ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ В РОССИИ 3
   - 1.1. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ЯВЛЕНИЯ В ИСТОРИИ РОССИИ 3
   - 1.2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ 8
2. НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПРОИЗВОДСТВЕ КАК АКТУАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ 12
   - 2.1. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ И ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА СРЕДИ СУБЪЕКТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 12
   - 2.2. РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ 22
3. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРАХ ОБРАЗОВАНИЯ, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ 23
   - 3.1. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ 23
   - 3.2. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ 34
   - 3.3. НАСТАВНИЧЕСТВО СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ 38
   - 3.4. НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА 40
   - 3.5. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И ПОДДЕРЖКИ ДЕТЕЙ 41
   - 3.6. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ 45
4. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ И ОБЩЕСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ 47
5. РЕГУЛИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 54
6. РЕЗУЛЬТАТЫ ГОДА ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА 58

1. К ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ В РОССИИ

На встрече с участниками всероссийского форума «Наставник» Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил: «Любой профессионал <...> всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, <...> оказалось в будущем в надежных руках. Думаю, что в этом <...> сама суть наставничества».

Словарь С.И. Ожегова дает следующее определение слова наставник: — «учитель и воспитатель, руководитель», а также определяет наставничество как форму «воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками»[1]. Данное определение достаточно точно, но не полно раскрывает функции наставника (воспитание, передача профессиональных навыков): наставничество как форма взаимодействия наставника и подопечного значительно шире, поскольку наставником может являться родитель, значимый для подопечного взрослый, старший товарищ, человек, обладающий уникальными компетенциями и др. Такая расширенная трактовка наставничества как социального явления гораздо полнее раскрывает сущность и позволяет представить логику развития данного явления в исторической ретроспективе.

Наставничество как социальный феномен существовало в России на протяжении многих веков и, по сути, является традиционной формой работы с молодыми людьми.

1.1. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ЯВЛЕНИЯ В ИСТОРИИ РОССИИ

Наставничество сопровождало жизнь людей на всех этапах общественного развития, представляя в своей основе процесс передачи опыта от старшего поколения к младшему.

В IX–X вв. широкое распространение получает деятельность «мастеров грамоты», что являлось первым предвестником специально организованного домашнего наставничества. Деятельность по своему содержанию была близка к системе обучения, характерной для Западной Европы той эпохи — преподавание «семи свободных искусств», однако весь смысл усилий наставников сводился только к приобщению человека к Богу.

С появлением ремесел, разделения труда и возникновением профессий наставничество приобретает смысл передачи трудового опыта, знаний от мастера к ученику (подмастерью).

«Гувернерство» — система домашнего обучения и наставничества — зародилась в России в начале XVIII в., получила окончательное законодательное оформление в первой половине XIX в. и просуществовала вплоть до Октябрьской революции 1917 г. Первые гувернеры появились в России в эпоху Петра I. В конце XVIII века был издан указ, предписывающий гувернерам и учителям-иностранцам иметь аттестаты Академии наук или Московского университета (с 1804 года аттестаты выдавали также гимназии).

В 1813 году в России, согласно постановлению Министерства народного просвещения, в некоторых учебных заведениях вводилась должность наставника, в обязанности которого входило воспитание преданных самодержавно-монархическому строю учащихся. Наставникам предписывалось неустанно наблюдать за учениками, изучать их, «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности».

[1] Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. 21-е изд., М.: Рус. яз., 1989. С. 392

Важный шаг в научном осмыслении наставничества был сделан великим русским педагогом К.Д. Ушинским, обнаружившим прямую зависимость скорости адаптации человека в новом для него деле от знаний, профессионализма и педагогического мастерства наставника. К.Д. Ушинский сформулировал и основную задачу, и результат наставнической деятельности — развитие самостоятельности входящего в жизнь человека, его способности действовать без помощи извне. Он считал, что профессиональный опыт не может компенсировать полное отсутствие у специалиста теоретической подготовки. При этом теоретические знания и практический опыт должны не замещать, а дополнять друг друга. Таким образом, постулировалась зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Свою статью «Проект учительской семинарии» (1861) К.Д. Ушинский начинает словами: «Самый существенный недостаток в деле русского народного просвещения есть недостаток хороших наставников, специально подготовленных к исполнению своих обязанностей. Недостаток этот особенно чувствуется в младших классах средних учебных заведений, в уездных и приходских училищах, в младших классах гимназий. Чем ниже сфера учебной деятельности наставника или, лучше сказать, чем глубже идет она в массы народа и в детство человека, тем менее, конечно, требуется от наставника познаний, но зато тем более должен он быть хорошим воспитателем и действовать своим преподаванием не на одно обогащение ума познаниями, но на развитие всех умственных и нравственных сил воспитанника»[2].

Ученый-педагог отмечает важность нравственной составляющей наставничества. Создавая «Проект учительской семинарии», он пишет: «В каждом наставнике, а особенно в таких наставниках, которые назначаются для низших училищ и народных школ, важно не только умение преподавать, но также характер, нравственность и убеждения, потому что в классах малолетних детей и в народных школах больше влияния оказывает на учеников личность учителя, чем наука, излагаемая здесь в самых элементарных началах»[3].

Описывая профессиональные и личностные качества педагога-наставника, Ушинский особо отмечал: «… чтобы оценить, что такое хороший наставник и хороший воспитатель, для этого должно знать, что такое воспитание, его требования и его трудности, что необходимо также и потому, чтобы не попасться в обман, за который можно заплатить характером и будущностью детей». И далее Ушинский разъяснял задачи наставника: «…воспитание должно неусыпно заботиться, чтобы, с одной стороны, открыть воспитаннику возможность найти себе полезный труд в мире, а с другой — внушить ему неутомимую жажду труда. <…> Чем богаче человек, тем выше, тем духовнее, тем более философское должно быть его образование, чтобы он умел сыскать себе достойный труд по сердцу»[4]. Таким образом, как видим, благодаря К.Д. Ушинскому в России появилась дидактически обоснованная система наставничества в педагогике.

Появление разработанной системы наставничества в производственном секторе экономики связано с именем русского инженера-механика, изобретателя и педагога Дмитрия Константиновича Советкина, разработавшего вместе со своими коллегами систему производственного обучения учащихся технических школ. Осмысление Д.К. Советкиным опыта работы инспектором учебных мастерских Императорского московского технического училища (ИМТУ) позволило ему создать первую научно обоснованную систему начального профессионального трудового обучения в России[5].

Его школа подготовки русских техников сочетала педагогические и технологические исследования. В основе лежали упражнения под контролем мастера. В дальнейшем Д.К. Советкин вместе с коллегами усовершенствовал систему обучения: основной единицей в ней стала технологическая операция, разрабатываемая с учетом индивидуальных особенностей ученика. В соответствии с данной системой в учебном процессе Московского технологического училища предлагалось практическое освоение усложняющихся производственно-технических ста-

[2] Ушинский К.Д. Проект учительской семинарии. Спб., Педагогические сочинения: В 6 т. 1875. Т. 2. С. 287.

[3] Ушинский К.Д. Проект учительской семинарии. Спб., Педагогические сочинения: В 6 т. 1875. Т. 2. С. 286–287.

[4] Ушинский К.Д. Проект учительской семинарии. Спб., Педагогические сочинения: В 6 т. 1875. Т. 2. С. 248–249.

[5] Владимирский С.А. О способах преподавания слесарного ремесла в наших технических школах. — М., 1887; Веселов А.Н. Профессионально-техническое образование в СССР. Очерки по истории среднего и низшего профессионально-технического образования. — М., 1961; Розенберг С. Научный подвиг Советкина // Профессионально-техническое образование. — 1974. — № 6; Гусарева О.А. Система производственного обучения Д.К. Советкина [Текст]: [1838-1912 гг.: Из истории Моск. техн. училища]/ О.А. Гусарева // Проф. образование. — 1999. — № 10. — С. 24–25.

дий (от чертежей и моделей до промышленных изделий).

«Русская система» / «Система ИМТУ» получила известность в Европе и США[6], а ее автор Д.К. Советкин был удостоен дипломов международных выставок и ряда зарубежных академий наук.

В советский период российской истории развитие наставничества можно разделить на ряд этапов:

- 20–40-е годы — зарождение и развитие шефства как одной из первичных форм наставничества;
- 50–60-е годы — появление наставничества, начало изучения данного феномена, его развитие и систематизация как социального явления, законодательное регулирование наставничества;
- 70–90-е годы — пик развития наставничества в нашей стране: система наставничества становится частью государственной политики, оно получает научное обоснование и входит в состав профессиональной педагогики как науки; формируются и научно обосновываются методики как для ведения наставнической деятельности, так и для подготовки самих наставников, появляются государственные награды за наставничество.

Кратко охарактеризуем данные этапы.

Послереволюционная социально-экономическая ситуация в стране, отличающаяся, с одной стороны, высокими темпами индустриализации, а с другой — масштабным притоком на производства низкоквалифицированных кадров, привела к осознанию необходимости массового использования наставничества. Важным фактором, повышающим актуальность наставничества, явилась активная трансляция классового мировоззрения, составной частью которого была трудовая этика, осознание ценности труда и конкретного вида трудовой деятельности.

Концепция объединения образования с производительным трудом и идейно-нравственным формированием личности требовала привлечения наставников как наглядных образцов успешности новой жизни и нового мировоззрения. Особенно были востребованы наставники из «потомственных рабочих», прошедшие испытания классовой борьбой.

Кроме того, уже с первых лет существования советской власти (20-е гг. XX века) возникает и развивается практика шефства художественной интеллигенции над Красной Армией как первоначальной формы наставничества, способствующего повышению культурного уровня красноармейцев.

В 20–30-х годах XX века наставничество в России становится чрезвычайно актуальным, что связано с периодом индустриализации, восстановления экономики страны после серии войн. Так, в 1922 г., на XI съезде РКП(б), было принято решение о реорганизации труда и строительстве школы рабочей молодежи, объединяющей практическое обучение производству с теоретическим образованием и общественно-политическим воспитанием. Такую задачу было призвано решить шефство, под которым фактически подразумевалось наставничество.

Что же касается культурных связей работников искусств и бойцов Красной Армии и флота, то они зародились еще в годы Гражданской войны, организационно же были оформлены в 1923 году, когда VI съезд работников искусств принял решение о культурном шефстве над армией и флотом, а президиум ЦК профессионального союза работников искусств утвердил первое Положение о культурно-шефской работе профсоюза. Была сформулирована цель — создать условия для эффективного взаимодействия двух структур в ходе планирования и организации шефской работы.

В период 1923–1928 гг. представители художественной интеллигенции создавали в частях Красной Армии драматические изокружки, руководили красноармейской художественной самодеятельностью, проводили лекции и беседы об искусстве, перед просмотром спектаклей рассказывали о творчестве авторов пьес, разъясняли их содержание и смысл.

В августе 1929 г. на страницах газеты «Правда» появилась статья Н.К. Крупской «В помощь новым рабочим кадрам». В ней прозвучал призыв к квалифицированным рабочим о шефской помощи пришедшей на заводы и фабрики крестьянской молодежи.

В 1930-е годы шефство над молодыми рабочими постепенно принимает массовый характер. Так, в декабре 1931 года принимается специальное постановление Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов «О шефстве кадровых рабочих над молодыми». Проходит четыре года, и в ноябре 1935 г. Всесоюзное совещание стахановцев утверждает свое решение о том, что главным резервом стахановского движения является молодежь. После упомянутого выше постановления профсоюзов (1931 г.) и ре-

[6] Pankle I.D. The Russian system of shop-work instruction for engineers and machinists. — Boston, 1876.

шения ЦК ВЛКСМ «О проведении общественно-технического экзамена среди комсомольцев и молодежи» (1933 г.) шефство активно развивается. В массовом техническом обучении принимали участие инженеры, рабочие кадровики. Был введен общественный экзамен, который в дальнейшем перерос в государственный технический экзамен.

Высокие образцы наставничества показали рабочие «Трехгорной мануфактуры» и «Электросилы». В истории остались имена наставников первых пятилеток: прокатчик-путиловец И.В. Сухин, токарь Уралмашзавода П.К. Спехов, обувщик фабрики «Парижская коммуна» С.И. Яшин и многие другие. В середине 30-х годов рабочие завода Коминтерна (г. Керчь) приняли решение взять шефство над приходящими на завод молодыми ребятами. Было организовано соревнование, которое так и называлось «Соревнование за лучшее производственное обучение новых поколений рабочих».

Начиная с 1935 года в шефство привлекаются лидеры стахановского движения, такие как донецкий шахтер Никита Изотов, ткачиха Вичухинской фабрики Мария Виноградова, знаменитая трактористка Паша Ангелина и сотни других стахановцев, которые берут шефство над молодыми рабочими, но этот процесс приостанавливает война.

Подчеркнем, что значительный рост показателей шефской работы во второй половине 1930-х годов был характерен для страны в целом. Так, если в 1938 году работники искусств дали в частях Красной Армии, Военно-Морского флота и войск НКВД 13 890 спектаклей и концертов, то в 1939 году число их достигло 29 020.

Наставничество продолжало существовать и в годы войны, при этом оно очень помолодело, потому что подростки, которые сменили в тылу ушедших на фронт взрослых, учили тех, кто был еще моложе, чем они. Для молодых специалистов роль наставников играли рабочие старшего поколения, которые к этому времени были уже на заслуженном отдыхе, но в ситуации военного времени вернулись к станку. Кроме того, на производстве оставались высококвалифицированные работники, которые имели бронь. Они также выступали наставниками новичков, вставших к станку.

В первые послевоенные годы добровольцы и новаторы, работающие на промышленных предприятиях в разных отраслях, обязанности по подготовке молодых рабочих и учащихся школ ФЗУ и училищ. В это время появляются первые научно-методические работы по подготовке наставников[7].

10 декабря 1959 г. Советом Министров СССР было принято Постановление № 1369 «Об оплате труда учащихся средних школ в период производственного обучения, учеников на предприятиях, рабочих за время переквалификации или обучения вторым профессиям, а также об оплате труда квалифицированных рабочих и инженерно-технических работников по обучению этих учащихся, учеников и рабочих», по которому осуществлялась ежемесячная оплата труда за каждого обучаемого.

В середине 60-х годов XX века понятие «наставничество» приобрело свое современное значение: оно рассматривается как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. При этом наставниками становились, как правило, люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом.

В 1964 году принимается Постановление о введении института наставничества, идеологической основой которого стал лозунг «Не только учить ремеслу, но и воспитывать нравственно, растить духовно».

В марте 1968 года Совет Министров СССР принимает постановление «О мерах по улучшению подготовки и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве», а уже 18 октября 1968 г. госкомитетами Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, по профессионально-техническому образованию, а также Всесоюзным Центральным Советом профсоюзов утверждается «Типовое положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве».

В отличие от шефства, распространенного в 20—50-х гг. и призванного главным образом помочь новичкам освоить специальность непосредственно на рабочем месте, наставники 60—80-х гг. проводили с молодыми рабочими также систематическую воспитательную работу: прививали им любовь к профессии, чувство коллективизма и товарищества, интерес к повышению образования, учили рационально использовать рабочее и свободное время, дорожить высоким званием рабочего.

[7] Свадковская М.М. Подготовка новых рабочих методом индивидуального ученичества / М.М. Свадковская. – Москва: Трудрезервиздат, 1959. – 58 с.: табл., черт.; Шепель В.М. Комсомольцы-производственники в помощь школе [Текст]. – Москва: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1958 и др.

Уже к концу 60-х — началу 70-х годов актуализируется проблема индивидуального подхода каждого наставника к своим подопечным. Так, в феврале 1975 года ВЛКСМ, совместно с профсоюзами принимает специальный документ «О дальнейшем развитии массового движения наставников молодых рабочих и колхозников». В нем декларируется общественно-политическая поддержка движения наставничества и в промышленности, и в сельском хозяйстве. Начиная с 1975 года регулярно проводится большое количество всесоюзных отраслевых совещаний, посвященных наставничеству. А в 1975 году ВЛКСМ устанавливает почетный знак «Наставник молодежи».

Масштаб движения наставничества в этот период впечатляет. К 1975 году в стране было 900 000 наставников, которые работали с молодыми рабочими в промышленности и на селе, а также в образовании. Среди них 4000 Героев Социалистического Труда, 500 Героев Советского Союза, огромное количество орденоносцев. Так, например, одним из самых известных наставников в области сельского хозяйства был Александр Васильевич Гидалов, дважды Герой Социалистического труда и создатель областной школы передачи передового опыта. Он воспитал 15 000 механизаторов, из которых четверо стали Героями Социалистического Труда и в последствии сами работали наставниками молодых механизаторов.

Необходимо подчеркнуть, что в 70-е годы активно ведутся научные работы, посвященные всестороннему исследованию проблем наставничества, психолого-педагогических аспектов подготовки наставников. Наставничество определяется как система социально-педагогических воздействий передовых рабочих социалистических предприятий на сознание, чувство и волю молодых рабочих в целях формирования у них коммунистического мировоззрения, устойчивого интереса и стремления к овладению профессией, выработки классового самосознания и чувства морального удовлетворения от участия в производственном труде коллектива предприятия, воспитания активной жизненной позиции.

В 1981 году указом Президиума Верховного Совета было утверждено Положение о почетном звании «Заслуженный наставник молодежи РСФСР», которое присваивалось лучшим наставникам, проработавшим на одном предприятии не менее 10 лет и ведущим на общественных началах не менее 5 лет работу в области наставничества, имеющим большие заслуги в профессиональном обучении и воспитании работающей молодежи.

30 марта 1984 года Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам было принято постановление о производственной бригаде, в котором предусмотрено содействие развитию наставничества бригадирами и мастерами производственных участков. В этот период активно разрабатываются и апробируются методики подготовки наставников для ведения воспитательной работы среди молодежи. К концу 80-х годов в стране выстраивается четкая система наставничества, которая предусматривает не только воспитание и обучение молодежи на рабочем месте, но и глубокое взаимодействие учебных заведений разного уровня образования с предприятиями и организациями, подготовку наставников.

Таким образом, как видим, в советский период был накоплен значительный опыт наставнической работы, в первую очередь в производственной сфере:

- сложились представления о целях, содержании, методах и формах наставничества;
- были определены основополагающие (базовые) функции наставника: функция поддержки профессиональной адаптации и роста мастерства, а также воспитательная функция;
- прорабатывались вопросы социально-психологической поддержки наставляемого в трудовом коллективе.

Распад Советского Союза негативно отразился на системе наставничества. В период закрытия многих государственных предприятий в связи с активными процессами приватизации их многолетние связи с образовательными организациями разрушились. Практики, выработанные десятилетиями, в числе которых было и наставничество, продолжали существовать инерционно в ущербном, формальном виде. И хотя все 90-е годы учебные заведения продолжали готовить специалистов, рабочих и служащих, а на предприятиях все еще оставались высококвалифицированные работники, добросовестно и добровольно выполнявшие обязанности наставника, в этот период происходит быстрое снижение престижа рабочих профессий, что ведет к постепенному упадку института наставничества.

Возрождение системы наставничества в начале XXI века связано с активным экономическим развитием предприятий России и их потребностью в квалифицированных рабочих и служащих. Так, в 2013 году на совместном заседании Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития Президент Российской

Федерации В.В. Путин сказал: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто успешно трудятся на производстве, уже проходили эту школу, и нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях. Конечно, никакого формализма здесь не должно быть. Нужна эффективная система мотивации для наставников, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков».

О важности института наставничества Президент Российской Федерации неоднократно упоминал и в своих посланиях Федеральному Собранию Российской Федерации.

В марте 2018 года Указом Президента РФ был учрежден знак отличия «За наставничество» для лучших наставников молодежи. В Указе говорится, что к награждению знаком отличия могут быть представлены специалисты «из числа высококвалифицированных работников промышленности, сельского хозяйства, транспорта, инженеров, технических работников, государственных муниципальных служащих, учителей, преподавателей, других работников образовательных организаций, врачей работников культуры, деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее 5-ти лет». Отметим, что на сегодняшний день данный знак уже вручен 158 наставникам из разных отраслей.

Создание условий для развития наставничества — одна из задач, поставленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Создание условий для развития наставничества — одна из задач, поставленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

В 2019 году Правительством Российской Федерации принимается «Положение о наставничестве на государственной гражданской службе в Российской Федерации». В нем сделан акцент на формировании прежде всего знаний и умений у молодых служащих муниципальных и государственных учреждений.

В 2022 г. в Российской Федерации началась работа по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Проведенный в 2022 г. мониторинг внедрения наставничества в педагогическую практику показал, что во всех 89 субъектах Российской Федерации система наставничества активно развивается в названных образовательных организациях в том числе с применением современных цифровых инструментов.

1.2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Задача формирования методологии наставничества была поставлена в национальном проекте «Образование» и во входящих в его состав федеральных проектах «Современная школа», «Молодые профессионалы».

В рамках национального проекта «Образование» предусмотрено (в KPI), что к 2024 году не менее 70 % обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

В декабре 2019 г. был дан старт внедрения Целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации. Одним из ключевых направлений создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является развитие наставничества педагогических кадров.

Внедрение Целевой модели наставничества осуществляется в образовательных организациях, реализующих общеобразовательные, дополнительные общеобразовательные и программы среднего профессионального образования в соответствии с:

- методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145);
- методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства

просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

Реализация целевой модели наставничества должна обеспечить решение ряда задач:

1) улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования;

2) подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

3) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

4) создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа педагогических кадров, закрепившихся в профессии и др.

Сегодня большинством граждан России признается большая роль наставников в становлении их личностных и профессиональных качеств. По данным опроса ВЦИОМ (октябрь, 2023 г.) (рис. 1), в качестве наставников респонденты чаще всего называют учителей / преподавателей / воспитателей / мастеров; родителей и родственников, коллег по работе, руководителей, друзей.

Основная цель государственных органов в области наставнической деятельности сегодня — укрепить и дать развитие институциональным, базовым основам наставничества и обеспечить его мягкое внедрение во все сферы экономической деятельности, что, в свою очередь, будет содействовать обеспечению ключевых отраслей экономики России востребованными трудовыми кадрами.

Задаче укрепления и развития научных и институциональных основ наставничества и как социального феномена, и как социально-педагогической технологии служит Концепция развития наставничества в Российской Федерации (далее — Концепция), разработанная в Российской академии образования РАО) и одобренная решением президиума РАО от 29.06.2023.

Наставничество в Концепции определено как социально-педагогическая технология организации, универсальный механизм обеспечения личностно-профессиональной социализации индивида и сопровождения его личностного, профессионального развития, мотивации, роста, мастерства, формирования духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств. Оно представляет собой не только формальный процесс передачи знаний и опыта для выполнения трудовых действий, но и процесс информальной передачи знаний, социального и личностного капитала, а также психосоциальной поддержки.

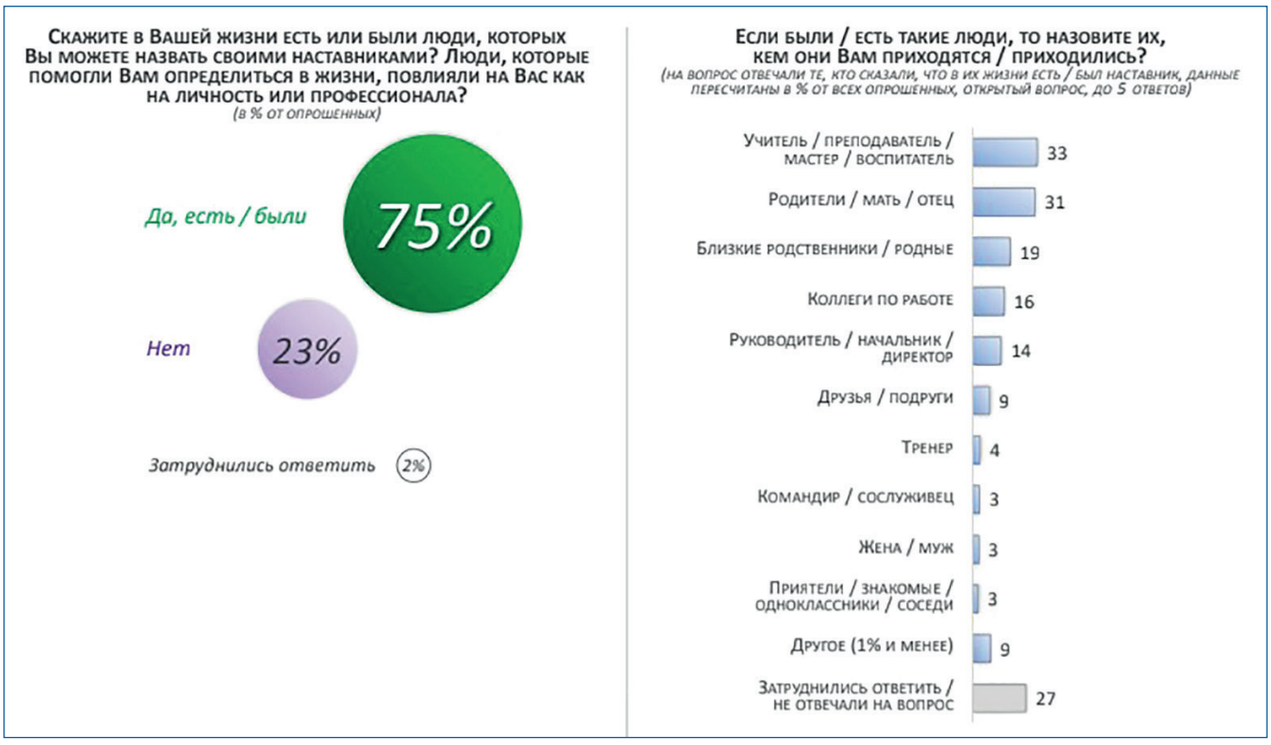

Рисунок 1. Данные ВЦИОМ об отношении к наставнической деятельности

В Концепции наставничество впервые показано как социальная система и вид социальной деятельности.

В Концепции:

представлен анализ понятийного аппарата наставничества, затрагивающий разные аспекты данного явления;

сделан краткий обзор отечественного опыта наставничества;

определены новые задачи, вызовы и перспективы развития наставничества;

доказана актуальность Концепции как методологического основания развития наставничества, ее своевременность на данном этапе развития российского государства и общества;

впервые формализованы и описаны интегральные характеристики наставнической деятельности;

освещены функции, роли, права и обязанности наставника во всем их многообразии;

выявлены условия результативности и критерии оценки результатов наставнической деятельности, разработанные с учетом гуманитарной составляющей деятельности наставника, субъектно-субъектных отношений участников этого процесса;

определены возможные риски реализации Концепции и приоритетные направления развития наставничества в Российской Федерации.

Так, в соответствии с характеризуемым документом наставническая деятельность определяется:

- ценностями (приоритет развития личности, учение и социальная активность для личностно и социально значимой самореализации);
- мотивами (ценностно-смысловая мотивированность наставника к выполняемой деятельности);
- нормами (наставник принимает ответственность за подопечного и результаты его социально значимой деятельности);
- целями (направленность наставнической деятельности на освоение подопечными духовно-нравственных основ и ценностей, ключевых навыков и профессиональных компетенций);
- условиями: позицией субъектов в условиях наставничества (наставник создает условия, обеспечивающие взаимное партнерство и эффективное взаимодействие);
- методами (беседа, консультирование, диалог, проектный метод, создание проблемных ситуаций, интерактивные методы и др.);
- средствами (традиционные дополняются инновационными);
- рефлексией (смещение акцента на самоконтроль и самооценку участников субъектно-субъектного взаимодействия).

Принципами наставнической деятельности являются:

– уважение к личности подопечного;

– уважение к труду;

– позитивные отношения в коллективе;

– самостоятельность и умение сделать правильный выбор;

– этичность и формирование традиционных ценностей;

– создание ситуации успеха.

Формы работы наставников разнообразны. Выделяют:

- *традиционную форму* «наставник — подопечный», когда успешный и опытный профессионал работает с менее опытным подопечным;
- *партнерское наставничество,* при котором наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с бóльшим опытом работы в профессиональной области;
- *групповое или командное наставничество,* когда наставники и подопечные представлены определенными формальными или неформальными сообществами.

Возникают и развиваются также новые формы наставнической деятельности.

Методы работы наставника разнообразны; они рассматриваются как способы включения подопечного в различные личностные и профессионально-развивающие виды деятельности и общения. В характеризуемой концепции в систематизированном виде представлено все многообразие методов наставничества.

Воспитательные методы:

– *метод рефлексивного диалога,* который происходит между наставником и подопечным;

– *метод совместного проектирования* профессионально-личностного развития молодого специалиста;

– *метод ознакомления с историей,* традициями, персоналиями организации, в которой молодой специалист начинает свою деятельность;

– *метод погружения в ситуации,* требующие принятия ответственного и творческого решения;

– *метод поручения,* исходящего от организации, выполнение которого формирует у начинающего работника уверенность в своих силах;

– *метод включения в отношения ответственной зависимости* через участие в органах самоуправления;

– *метод создания «событий»,* вызывающих эмоционально-ценностное восприятие истории предприятия или организации, его роли в жизни страны.

Профессионально-образовательные методы:

– *метод демонстрации образца* решения профессиональной задачи;

– *метод совместного выполнения* производственных действий;

– метод моделирования сложных ситуаций (деловая игра);

– *метод демонстрации собственных достижений:* по желанию самого молодого сотрудника им организуется показ своих профессиональных достижений компетентным экспертам.

Адаптационно-психологические методы:

– метод приобщения к участию в органах самоуправления в организации или производственном коллективе;

– *метод биографических примеров* – приведение наставником эпизодов из личной практики и из жизни известных представителей трудового коллектива;

– *метод совместного проектирования карьерного роста;*

– *метод публичных поощрений* и поддержки.

В дополнение к Концепции Российской академией образования разработан Этический кодекс наставника, определяющий основные принципы социальной позиции наставника и общие нормы (правила) его деятельности. В Этическом кодексе нашли свое отражение представления о высокой миссии и сложности деятельности наставника.

Таким образом, положения Концепции развития наставничества в Российской Федерации и Этического кодекса наставника (разработанного РАО) являются методологической основой определения правовых, функциональных и социальных механизмов, регулирующих деятельность наставников в любой сфере, задающих ей высокую социальную планку и поддерживающих высокий социальный статус наставников.

2. НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПРОИЗВОДСТВЕ КАК АКТУАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Структурно-технологическая перестройка российской экономики отражается на структуре спроса на рабочую силу в отраслевом, региональном и профессионально-квалификационном аспектах, требуя пристального внимания к вопросу улучшения качественных характеристик рабочей силы в перспективе.

Потребность в ускоренной профессиональной социализации актуализирует технологии и практики социальной адаптации на рабочем месте, усвоения корпоративной культуры, ценностей и кодекса организации.

В современных условиях наставничество представляет собой не столько практику трансляции опыта, в рамках которой особой необходимостью оказывалось сопровождение молодого специалиста в его профессиональном становлении, сколько технологию профессиональной социализации новых сотрудников, прошедших определенную подготовку в институтах образования и претендующих на самостоятельную субъектность.

Наставничество развивается сегодня в нашей стране в разных сферах: на предприятиях, в крупнейших государственных и бизнес-корпорациях, в органах государственной и муниципальной власти, в некоммерческих и образовательных организациях, где наставники способствуют социальной и профессиональной адаптации и личностному развитию молодых специалистов.

Эффективно работающая система наставничества дает ощутимый для работодателя, работника и государства экономический и социальный эффект, заключающийся в следующем:

– создание системы адаптации персонала на рабочем месте, передачи знания, формирования трудовых навыков;

– повышение профессионального уровня и навыков всех сотрудников, вовлеченных в наставничество, включая наставников;

– рост производительности труда, снижении текучести кадров, повышении уровня доходов и профессиональной реализации каждого работника.

По данным исследований ВЦИОМ и Роструда, в России развивают наставничество более 15 тыс. предприятий. При этом 72 % предприятий используют технологию наставничества в подготовке управленческих кадров, 26 % — в обучении на рабочем месте (знания, навыки, мастерство), 45 % — в адаптации молодых специалистов. 60 % предприятий отмечают, что благодаря наставничеству их бизнес успешно развивается, а 35 % организаций готовы инвестировать в программы наставничества.

По данным АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», в наставничестве по форме «образовательная организация – предприятие» участвуют:

– 28 % предприятий высокотехнологичных отраслей промышленности;

– 21 % образовательных организаций высшего образования;

– 57 300 студентов;

– 13 800 наставников на предприятиях.

2.1. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ И ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА СРЕДИ СУБЪЕКТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Наставничество в настоящее время рассматривается как одна из подсистем управления персоналом, а также как ресурс оперативной передачи знаний и трансляции корпоративных ценностей в процессе решения реальных производственных задач и достижения стратегических целей компании.

Цели использования наставничества в производственном секторе:

– упорядочивание процесса развития профессиональных компетенций;

– ускорение процесса развития у сотрудника способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него

задачи в рамках функционала занимаемой должности;

– ускоренная адаптация сотрудника к производственной и корпоративной культуре, усвоению традиций и правил поведения в конкретном подразделении и на предприятии в целом.

Наставничество не только обеспечивает безболезненный вход стажера в производственный процесс, но и дает наставникам возможность самореализации, повышения личного статуса в коллективе.

Приведем ряд примеров системного использования наставничества в различных отраслях экономической деятельности.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОЙ КОРПОРАЦИИ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ «РОСАТОМ»

Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» успешно реализуется экосистема развития кадрового потенциала, охватывающая учащихся школ, колледжей, вузов, а также профессионалов Росатома, включая сотрудников «серебряного» возраста. Организационной основой экосистемы являются:

- Корпоративная академия Росатома, отвечающая за развитие управленческих и мягких навыков, за формирование корпоративной культуры;
- Техническая академия, которая готовит персонал для зарубежных и российских АЭС и ядерной инфраструктуры;
- отраслевые центры компетенций (ОЦК), обеспечивающие повышение квалификации рабочих и инженерных кадров, подготовку участников чемпионатов профессионального мастерства, разработку моделей компетенций рабочих и инженерных кадров, проведение отраслевых конференций и исследований по компетенциям.

Сеть ОЦК — это 17 площадок, интегрирующих кадровый, производственный и учебный потенциал благодаря тесному сотрудничеству предприятий Росатома, образовательных организаций (400 школ Росатома, более 100 колледжей, 18 опорных вузов) и цифровой инфраструктуры (цифровая среда развития РЕКОРД mobile, созданная для быстрой актуализации знаний сотрудников и обеспечивающая доступ к обучению в режиме 24/7), ежегодно более 30 000 человек учатся у экспертов-чемпионов.

Особенность этого проекта заключается в том, что все элементы экосистемы взаимосвязаны и работают на решение одной задачи. В рамках экосистемы выстраиваются широкие связи с партнерами, к которым относятся родители и педагоги, администрации городов базирования Росатома, федеральные центры по развитию талантов, профессиональные и социальные сообщества.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В АО «ТАГМЕТ» («ТАГАНРОГСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД»)

ПАО «Таганрогский металлургический завод» с 2015 года реализует программу наставничества «Будущее поколений в руках наставников», в которой участвуют все категории персонала: рабочие, инженеры, линейное звено управления. Данная программа предполагает индивидуальный подход в процессе адаптации и подготовки сотрудников к работе на предприятии. Реализация программы включает решение ряда взаимосвязанных задач: отбор наставников; оценку их компетенций; формирование списка и банка наставников; их подготовку; работу наставника (после закрепления за подопечным).

Цель наставника — ввести в профессию нового сотрудника за минимально короткий срок, подтвердив его готовность к эффективной деятельности.

Специалисты службы персонала на этапе оформления документов устанавливают актуальный профиль адаптации (в том числе в зависимости от категории сотрудников) и продолжительность работы наставника с учетом его рабочего стажа.

При закреплении наставника за подопечным работник службы персонала выдает новому сотруднику план адаптации, в котором фиксируются данные о наставнике. Наставник выбирается из числа специалистов, включенных в банк данных наставников. При этом график работы и профессия, по которой трудоустроился новый сотрудник, должны совпадать с графиком работы и профессией наставника.

Деятельность наставника включает три этапа: организационный (до приема подопечного на работу / в течение 1-го месяца его работы); основной (2-й месяц — за 2 недели до окончания адаптационного периода); заключительный / адаптационный (последние 2 недели адаптационного периода).

Оплата труда наставника производится на основании «Положения об унифицированной системе оплаты труда, гарантий и компенсаций на трубных заводах Российского дивизиона»: по

результатам работы наставникам начисляется доплата в размере 1300 руб. за 1 месяц; в сумме за одного подопечного наставнику выплачивают 7800 руб. при максимальном периоде адаптации.

Адаптация сотрудников категории «инженер / руководитель» осуществляется за счет организации системы стажировок. Руководителем стажировки назначается компетентный специалист структурного подразделения. Его цель — ввести в должность нового сотрудника за минимально короткий срок, подтвердив его готовность к эффективной деятельности.

На период стажировки разрабатывается организационный план, в котором отражены цели и задачи на период адаптации.

На сегодняшний день на предприятии сформирован пул руководителей стажировок, в котором отражена эффективность деятельности сотрудников, выполняющих эти функции.

Показателем оценки эффективности работы руководителя стажировки является успешное достижение целей и решение задач новым сотрудником согласно организационному плану стажировки, удовлетворенность нового сотрудника своей работой, а также уровень развития его компетенций.

В настоящее время наставниками в АО «ТАГМЕТ» являются 700 чел. (10 % сотрудников предприятия). В результате реализации программы наставничества за три года процент сотрудников, успешно прошедших период адаптации, увеличился на 10 % и составляет 95 %. Процент сотрудников, уволившихся в течение первого года после трудоустройства, снижен на 5 %; а назначение на вышестоящие должности ежегодно получают 40 % молодых специалистов из числа трудоустроенных на предприятие.

Отметим, что данная практика взята за основу для внедрения и дальнейшего тиражирования на заводы компании.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»

ОАО «Российские железные дороги» реализует комплексную программу наставничества с 2014 года.

1. Профессиональное наставничество в ОАО «РЖД».

Целью профессионального наставничества является освоение наставляемым практических знаний и навыков, необходимых для вхождения в должность и самостоятельного выполнения профессиональных обязанностей.

Профессиональное наставничество распространяется на следующие группы сотрудников:

работники, впервые принятые в компанию;

работники компании, сменившие должность или подразделение;

работники компании, функционал которых по текущей должности был существенно изменен.

Перечень должностей, для которых должно быть организовано профессиональное наставничество, утверждается филиалами ОАО «РЖД»; в данный перечень входят должности, связанные с обеспечением безопасности движения.

Продолжительность наставничества зависит от должности, но не превышает 6 месяцев.

Четыре ключевых элемента профессионального наставничества:

- Наличие *групп навыков* для каждой должности. Это обязательный минимальный перечень навыков, которым должен научить наставник и которые должен успешно освоить наставляемый. Этот перечень разработан для каждой должности и по факту является планом наставничества. Каждое действие представлено так, что его можно оценить.
- *Снижение трудозатрат наставник*а и уход от отчетов к практике. Наставник самостоятельно определяет, как достичь нужного результата и передать необходимые навыки наставляемому.
- *Оценка полученных навыков* проводится в формате демодня, когда наставляемый в реальных условиях демонстрирует комиссии из числа руководителей подразделения выполнение работы. О результатах работы наставника будут свидетельствовать оценки по итогам демодня. Если наставляемый справился успешно, значит, цель профессионального наставничества достигнута.
- *Мотивация наставников*. По итогам подготовки наставник получает соответствующую мотивацию, в том числе и материальную. В компании применяются как материальные, так и нематриальные методы мотивации наставников (в том числе образовательные программы). С 2023 года наставник может получить также социальные баллы Бонусного пакета, которые он может обменять на корпоративные предложения, исходя из личных предпочтений.

В 2022 году в семи основных производственных филиалах ОАО «РЖД» был протестирован обновленный подход к реализации технологии наставничества, а с 2023 года его участниками стали уже 18 филиалов. Количество наставников в ОАО «Российские железные дороги»

более 77 тысяч человек. Более 5 тысяч наставляемых прошли наставничество по новой системе у 4 тысяч наставников, при этом только 0,7 % не сдали демодень с первого раза.

Весь процесс от назначения наставника до ввода результатов наставничества автоматизирован. Для наставника и наставляемого до конца года доступен специальный раздел на Сервисном портале работника со всей необходимой информацией.

Для информирования об обновленном подходе разработан дистанционный курс о наставничестве в Системе дистанционного обучения РЖД, который прошли уже более 1,8 тыс. человек.

2. Корпоративное наставничество.

Форма корпоративного наставничества с использованием цифровых платформ дает возможность молодому специалисту обратиться с конкретным запросом через Сервисный портал работника к одному из 5 тыс. наставников (опытных руководителей) или к одному из 1 тыс. экспертов. То есть в режиме 24/7 каждому работнику доступна возможность из любой точки страны получить консультацию наставника (от руководителей департаментов центрального аппарата до линейных руководителей).

Особо следует сказать о наставничестве топ-менеджмента. В этих случаях руководители компании уровня заместителя генерального директора выступают не просто заказчиками образовательной программы для сотрудников компании, а наставниками, которые вовлечены в процесс обучения, лично встречаются со слушателями и согласовывают тематическое наполнение программы.

Примером такой программы является новый продукт Корпоративного университета РЖД «Академия движения». Это уникальная программа, направленная на развитие не только управленческих, но и профессиональных знаний. Цель программы — восстановить фундаментальные знания действующих руководителей блока управления движением, дать системное видение процессов компании, а также показать лучшие практики рынка при посещении партнеров (например, Яндекс или ЦОДД).

Другим ярким примером наставничества топ-менеджмента является комплекс авторских программ *«Функциональный менеджмент»,* которые разрабатывает Корпоративный университет РЖД под запрос бизнес-блоков компании. Основная задача подобных программ состоит в формировании подготовленного кадрового резерва внутри направлений компании.

3. Стажировки.

Обязательное условие для кадрового резерва ОАО «Российские железные дороги» пройти стажировку на целевой позиции.

Другим важным направлением стали встречные стажировки управленческих команд железных дорог, где участники обмениваются опытом, посещают объекты транспортной инфраструктуры, а также ключевых клиентов. Опыт показал, что такой формат дает возможность руководителям по-другому посмотреть на свои текущие производственные процессы, обменяться опытом и в дальнейшем внедрить лучшие практики на полигоне.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В АО «РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «ПРОГРЕСС»»

АО «РКЦ «Прогресс» реализует программу «Наставничество как технология развития кадрового потенциала предприятия», в рамках которой наставничество выступает в качестве эффективной кадровой технологии, позволяющей молодежи в короткие сроки адаптироваться в избранной профессии и на рабочем месте, а действующему персоналу — оперативно обновить компетенции или сменить профиль работника.

Программа включает следующие взаимосвязанные компоненты:

- многоуровневую систему Советов наставников, куда входят Совет предприятия (организационно-методический центр) и цеховые советы, обеспечивающие вовлеченность в развитие наставничества работников предприятия;
- систему мотивации наставничества, в которой наряду с материальным поощрением эффективно используются нематериальные стимулы, формирующие корпоративную культуру наставничества;
- систему подбора и назначения наставников;
- систему подготовки и повышения квалификации наставников, включающую мониторинг наставничества (опросы наставников и их подопечных, отслеживание показателей адаптации и закрепления молодых специалистов), обучение на курсах «Технология наставничества в промышленном секторе», психологическое консультирование и профессиональную поддержку.

Реализация в компании программы наставничества обеспечивает сокращение срока адап-

тации молодых работников с 2–3 до 1–1.5 лет, сокращение текучести кадров среди молодежи (сегодня она не превышает 6,7 %), ускорение карьерного роста молодых специалистов (повышение разряда или квалификационной категории).

Результаты реализации программы наставничества в АО «Ракетно-космический Центр «Прогресс»»:

– 780 человек специалистов из числа высококвалифицированных работников предприятия выполняли функции наставников молодежи;

– 172 наставника прошли обучение в сторонних организациях по программе «Технология наставничества в производственном секторе»;

– 118 человек из числа молодых работников освоили профессию;

– 373 молодых специалиста до 30 лет повысили квалификационную категорию;

– 508 молодых рабочих до 30 лет повысили свои разряды;

– сократился срок адаптации молодых работников;

– сократилась текучесть кадров среди молодежи.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ТОМСК»

Благодаря внедрению в компании единой модели наставничества с применением цифровых инструментов и элементов геймификации удалось существенно увеличить показатель закрепляемости трудоустраиваемых в компанию работников, ускорить процесс их профессиональной адаптации, повысить вовлеченность в корпоративную культуру.

Модель наставничества ООО «Газпром трансгаз Томск» рекомендована для апробации крупными предприятиями, имеющими вертикально-интегрированную структуру управления.

Ежегодно ООО «Газпром трансгаз Томск» принимает на работу от 1700 до 1800 новых сотрудников. Главной целью наставничества является ускорение профессиональной и социальной адаптации этих специалистов и закрепление их на предприятии.

Основными задачами данной деятельности являются:

– организация процесса оценки компетенций, обучения и методологического сопровождения наставников с использованием цифровых технологий;

– создание модели онлайн-сопровождения процесса наставничества;

– формирование профессиональных компетенций наставляемых в соответствии с профилем их должности (по ключевым производственным направлениям) для успешного закрепления молодых специалистов на производстве и их последующего карьерного развития.

В соответствии с положением о наставничестве в ООО «Газпром трансгаз Томск», процесс наставничества представлен двумя типами: внутреннее (когда наставник и наставляемый являются сотрудниками одного структурного подразделения) и перекрестное (наставник и наставляемый трудоустроены в разных структурных подразделениях / филиалах).

Особенностью организации характеризуемой системы наставничества является функционирование модели онлайн-сопровождения процесса наставничества на всех этапах: от назначения наставника, оценки его компетенций, формирования индивидуального плана обучения наставляемого до контроля взаимодействия наставника и наставляемого руководителем структурного подразделения.

В алгоритм реализации внутреннего наставничества входят: заявка куратору процесса о потребности закрепления наставника за одним из своих работников; оформление распорядительного документа; организация процесса оценки компетенций, предоставления индивидуальной обратной связи, обучения и методического сопровождения наставника; формирование плана наставничества и его утверждение руководителем реализующего структурного подразделения; предоставление отчета об итогах наставничества и ознакомление с ним наставляемого; заполнение чек-листа качества работы наставника.

Особый интерес вызывает алгоритм реализации перекрестного наставничества: руководитель структурного подразделения, в которое принят работник, нуждающийся в наставничестве, заявляет о потребности в наставнике руководителю структурного подразделения, в котором трудоустроен наставник; руководитель структурного подразделения в свою очередь формирует докладную записку на имя заместителя генерального директора по управлению персоналом с просьбой о закреплении наставника распорядительным документом. Далее куратор процесса формирует данный документ и организует процесс оценки компетенций, обучения и методического сопровождения наставника. Этот этап реализуется при помощи мобильного приложения для наставников. Наставник формирует план по наставничеству, утверждает его у руководителя структурного подразделения

и реализует его; далее он предоставляет отчет об итогах наставничества, знакомит с ним подопечного и согласует с руководителем подопечного. Руководитель заполняет чек-лист качества работы наставника и передает его в подразделение, отвечающее за начисление материального вознаграждения. В чек-листе руководитель оценивает, насколько корректно наставник учитывал его рекомендации, насколько успешно наставляемый освоил алгоритмы работы, а также имеет ли он положительную мотивацию к своей производственной деятельности и профессиональному развитию. При этом на материальное поощрение наставников в соответствии с планом приема и назначений работников ежегодно закладываются средства при формировании бюджета на персонал.

Процесс обучения и оценки компетенций наставников реализуется с применением цифровых технологий. Проектной командой ООО «Газпром трансгаз Томск» разработано мобильное приложение для наставников, которое имеет информационно-обучающую функцию и позволяет эффективно реализовывать процесс в формате геймификации. В игровой соревновательной форме наставники участвуют в следующих процессах: оценка компетенций и ознакомление с рекомендациями по результатам оценки, обучение, формирование плана по наставничеству, реализация работы с наставляемым, формирование отчета по результатам наставничества. Благодаря данному мобильному приложению существует единое интернет-сообщество наставников компании, в рамках которого у них есть возможность общаться друг с другом и обмениваться опытом.

В процессе управления процессом наставничества задействованы как специалисты по управлению персоналом, так и руководители структурных подразделений. Специалист по работе с персоналом управляет наставничеством при помощи личного кабинета в мобильном приложении и может своевременно получать актуальную информацию, контролировать процесс и осуществлять его методологическое сопровождение. Руководители структурных подразделений помогают наставникам составить план обучения наставляемого, отвечают за оценку результата работы наставника, организацию его вознаграждения.

С целью оценки эффективности работы наставника по итогам реализации плана по наставничеству руководители структурных подразделений заполняют чек-листы оценки качества работы наставника. Система материального поощрения наставников включает в себя надбавку к заработной плате на период реализации наставничества и единовременную премию по итогам реализации программы. Размер итогового премирования зависит от количества баллов, проставленных руководителем в чек-листе.

Критерии результативности характеризуемой модели наставничества:

- увеличение численности наставников: 67 в 2021 г., 958 в 2022 г.;
- динамика закрепляемости персонала составила 92 % в 2021 г., 98 % в 2022 г.;
- снижение показателя текучести персонала данной категории работников: 2021 г. — 0,63 %; 2023 г. — 0,54 %;
- динамика развития профессиональных компетенций (численность сотрудников, преодолевших пороговое требование): 2021 г. — 97 %; 2022 г. — 99 %;

Рост вовлеченности работников со стажем от 6 мес. до 1 года:

- лояльность компании: 2021 г. — 79 %; 2022 г. — 81 %;
- позитивная оценка возможностей обучения и развития, предлагаемых компанией: 2021 г. — 75 %; 2022 г. — 83 %;
- позитивная оценка карьерных возможностей в компании: 2021 г. — 73 %; 2022 г. — 81 %;
- позитивное отношение к политике вознаграждения и признания: 2021 г. — 74 %; 2022 г. — 78 %;
- понимание и принятие направлений, в которых идет развитие компании: 2021 г. — 78 %; 2022 г. — 82 %;
- позитивная оценка баланса между производственными задачами, личными делами и уровнем стресса на рабочем месте: 2021 г. — 78 %; 2022 г. — 82 %.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В АО «МЕЖДУНАРОДНЫЙ АЭРОПОРТ «ВНУКОВО»

Цель организации наставнической деятельности — практика, ориентированная на быструю адаптацию новых работников, на приобретение ими в короткие сроки необходимых знаний, навыков и компетенций, на повышение мотивации продолжать работу в компании.

Задачи, которые необходимо решить для достижения названной цели:

- организация процесса отбора наставников и оценки их компетенций;
- организация обучения, методического сопровождения и сертификации наставников;

- повышение эффективности системы адаптации вновь принятых работников, выражающейся в сокращении срока вхождения в должность, в снижении текучести персонала и отсутствии технологических нарушений у стажеров.

Средства и способы реализации наставнической практики в АО «Международный аэропорт «Внуково».

В целях реализации практики наставнической деятельности на Предприятии разработан пакет документов, включающий:

- регламент организации системы наставничества и приказ о его утверждении;
- перечень действий наставника — форма для заполнения;
- памятка по составлению Положения о введении вновь принятых работников;
- форма сертификата наставника;
- форма листа обратной связи;
- форма чек-листа стажера.

Основными субъектами и ресурсами для внедрения практики являются:

– сотрудники для оценки компетенций наставников;

– сотрудники-тренеры для подготовки и курирования наставников;

– административный ресурс для внедрения и поддержания системы наставничества (возможно, в одном лице с сотрудником-тренером);

– ресурс для мотивации наставников.

Алгоритм внедрения характеризуемой практики включает в себя следующие действия:

1. Согласование концепции и выбор пилотных подразделений.

1.1. Определение требований к наставникам, формирование на этом основании критериев оценки и программы подготовки наставников.

1.2. Определение требований к системе наставничества и отбор подразделений и должностей к участию в проекте.

1.3. Разработка программы обучения и оценки наставников.

1.4. Утверждение концепции проекта.

1.5. Определение размера и порядка начисления материальной компенсации; выделение бюджета.

1.6. Подготовка документации по проекту.

1.7. Выбор пилотного подразделения. Презентация проекта.

2. Реализация полного цикла подготовки первой (пилотной) группы наставников выбранного подразделения.

3. Анализ и оценка работы сертифицированных наставников. Корректировка процесса. Определение формулы расчета рейтинга наставников.

4. Трансляция системы на другие подразделения.

5. Подведение итогов. Планирование внедрения практики на всем предприятии.

Способы реализации практики (этапы).

1. Процедура отбора наставников осуществляется по письменному запросу руководителя структурного подразделения Предприятия.

Порядок отбора наставников включает в себя определение первоначального списка кандидатов в наставники, формируемого руководителем структурного подразделения предприятия. Кандидаты проходят оценку в отделе организации обучения персонала (ООПП) по критериям отбора и компетенциям, после чего руководителю структурного подразделения предприятия даются соответствующие рекомендации по списку кандидатов в наставники. Финальные списки кандидатов в наставники определяет руководитель структурного подразделения предприятия.

Критерии отбора наставников:

- возраст — от двадцати пяти лет;
- образование — высшее / среднее профессиональное (но не ниже требований по образованию к должности наставляемого);
- стаж работы на предприятии в данной должности — не менее двух лет;
- общий стаж работы по данной профессии — от пяти лет;
- стабильные показатели в работе, а также отсутствие дисциплинарных взысканий за последние три года;
- соответствие требованиям к компетенциям наставника;
- внутренняя мотивация работника (желание быть наставником).

2. Подготовка наставников начинается после утверждения финального списка кандидатов в наставники. Продолжительность подготовки два месяца.

Подготовка наставников включает в себя гибридное обучение, разработку регламентирующих документов, итоговое тестирование, а также сертификацию наставников.

Гибридное обучение включает в себя:

- серию очных тренингов (8 академических часов, возможен онлайн-формат);
- дистанционные учебные модули.

При этом используются следующие форматы передачи информации: лекции, решение кейсов, разбор ситуаций, выполнение проектных / домашних заданий, тестирование.

Разработка регламентирующих документов.

Во время обучения производится разработка документов, которые в дальнейшем будут регламентировать деятельность наставников в конкретном структурном подразделении:

- перечень действий наставника (форма для заполнения);
- положение о введении вновь принятых работников (каждого структурного подразделения Предприятия).

Итоговое тестирование, в ходе которого оцениваются знания наставника, проводит ОООП в онлайн-формате (продолжительность до одного часа). Результаты тестирования и рекомендации по развитию наставника направляются руководителю структурного подразделения.

Сертификация наставников проводится в случае успешного прохождения итогового тестирования и разработки документов, регламентирующих деятельность наставников в конкретном подразделении. Сертифицированный работник может быть назначен наставником на должность, для которой разработан перечень действий наставника.

3. Оценка эффективности работы наставников определяется рейтингом, который формируется в соответствии с анализом исходных данных по реализации проекта. Такими данными являются:

- численность подготовленных наставником стажеров;
- численность работающих стажеров из числа подготовленных наставником;
- количество нарушений работающими стажерами, подготовленными наставником;
- количество пройденных курсов / тестов, назначенных наставнику.

4. В качестве мотивации наставников разработаны мероприятия, включающие материальную и нематериальную части.

Материальная мотивация наставников: за наставничество установлены две выплаты в размере 12 % от основного оклада наставника. Периодичность выплат устанавливается по окончании 1-го и 2-го этапов наставничества.

Нематериальная мотивация наставников:

- ежегодная номинация «Звезда Внуково», в которую попадает один наставник с наивысшим рейтингом;
- ежегодный выбор и награждение лучшего наставника в каждом подразделении (на основе рейтинга).

5. Непрерывное развитие и повышение компетенций наставников обеспечивают периодические учебные мероприятия (курсы / тесты в СДО /статьи и иное).

6. Поддержка наставников реализуется в мессенджерах. Для каждой группы наставников формируется отдельный чат. В чатах происходит информирование наставников в период подготовки, а также после его окончания. Наставники могут задавать интересующие их вопросы куратору проекта, делиться предложениями и обмениваться мнениями; проходить опросы, результаты которых позволяют улучшать систему наставничества.

Данные о результативности.

Доля работников, успешно прошедших период введения в должность, — 90,1 % (данные рассчитаны по каждой должности с даты появления первого стажера в подразделении и до 01.04.2023). В течение первого года работы после прохождения периода введения в должность увольняется 2,1 % вновь принятых работников.

97,24 % вновь принятых специалистов работают без технологических нарушений и дисциплинарных взысканий.

Согласно мониторингу, удовлетворенность процессом наставничества на предприятии составляет 98,7 %.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПАО «ТАТНЕФТЬ»

В 2023 году в ПАО «Татнефть» начала функционировать обновленная система наставничества для молодых работников. Была создана единая платформа обучения и развития новых сотрудников, на базе которой наставляемый (согласно единой схеме процесса и форме индивидуального плана) проходит обязательные электронные курсы. Обучение осуществляется в оптимальные сроки, в условиях непосредственного контакта с наставником и с учетом всех актуальных направлений адаптации.

На предприятии разработана и внедрена целевая программа обучения кандидатов в наставники, а с целью повышения мотивации наставнической деятельности предусмотрена ежемесячная доплата в размере 5000 рублей за одного наставляемого с учетом отработанного времени.

Предусмотрено также проведение ежегодного конкурса «Лучший выпускник программы наставничества» и создание Советов по наставничеству на предприятиях.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПАО «СБЕРБАНК»

В ПАО «Сбербанк» наставничество в формах менторинга и коучинга развивается с 2017 года. Для адаптации новых сотрудников предусмотрена помощь:

– наставников, которые делятся своим опытом и экспертными знаниями;

– менторов, помогающих выйти на новый уровень развития;

– коучей, призванных раскрыть потенциал для личностного роста.

В настоящее время более 900 менторов и 170 коучей помогают коллегам в решении производственных задач и способствуют их профессиональному росту. В компании созданы Сообщества менторов и коучей, ведется активная работа по популяризации и развитию инструментов наставничества, сформированы культура, методология и технология преемственности в их реализации. По результатам опросов 96 % менти и клиентов коучинга готовы рекомендовать эти инструменты своим коллегам, а средняя оценка полезности менторинга и коучинга для своего развития составляет 9,1 из 10.

В ПАО «Сбербанк» в качестве помощников новичкам выступают бадди — опытные члены команды, которые окружают новых коллег заботой, поддерживают эмоционально, помогают разобраться в производственных процессах и структуре Сбера. Культура и институт бадди активно развиваются, и количество сотрудников, готовых поддержать новичков, постоянно растет. Если в 2023 году роль бадди брали на себя 6600 сотрудников, то уже в августе 2023 уникальных бадди в Сбере было назначено более 5000 человек. При этом исследования показали, что новые сотрудники, у которых есть бадди, легче и быстрее проходят процесс адаптации.

Наставники передают своим подопечным профессиональный опыт по конкретному направлению деятельности, помогают им освоить новые методы работы, способствуют развитию у них конкретных компетенций. Ежегодно около 4000 человек выполняют роль наставников в Сбере, при этом активно развиваются централизованные автоматизированные сервисы, которые помогают руководителю вовремя и легко назначить бадди и наставника, направить необходимые материалы и уведомления, получить обратную связь.

Сотрудники ПАО «Сбербанк» активно делятся лучшими практиками с российским HR-сообществом, выступают на конференциях и вебинарах, Показательным является тот факт, что опытные специалисты Сбера стали победителями премии Национальной федерации профессиональных менторов и коучей.

В июле 2023 года в ПАО «Сбербанк» была проведена Всероссийская конференция для лучших наставников и бадди Сбера «PRO людей», объединившая (на площадке Корпоративного университета Сбера) более 100 участников для обмена эффективными практиками работы по выстраиванию профессиональных сообществ бадди и наставников.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГК «РОСТЕХ»

В Государственной корпорации «Ростех» наставничество является одним из важнейших факторов формирования эффективной системы хранения и передачи ключевых знаний и навыков.

Наставничество в Корпорации рассматривается в качестве эффективного инструмента опережающей подготовки инженеров нового поколения и реализуется в образовательно-профессиональных программах «Крылья Ростеха», «Код Ростеха», «Биотехмед», в которых наставник является важной фигурой для студентов пилотных групп программ. Проект «Крылья Ростеха» реализуется уже 3 года (на площадках 15 вузов, при этом порядка 1000 студентов трудоустроены с 1-го курса).

Деятельность наставника ориентирована на то, чтобы помочь студенту быстро и эффективно освоить рабочую специальность и получать необходимые знания согласно индивидуальной траектории развития, при этом эффективность работы наставника зависит от зрелости студента. К 3-му курсу наставник уже понимает индивидуальную траекторию наставляемых студентов, их склонности к науке или изобретательству, с учетом чего определяются направления дальнейшего развития, а к окончанию вуза студенты программ становятся высококвалифицированными специалистами.

Показатели эффективности наставничества в рамках опережающей подготовки на примере программы «Крылья Ростеха»:

низкий порог отчислений студентов;

повышение скорости освоения студентами профессиональных компетенций;

погружение в специфику организации;

рост профессиональной уверенности;

снижение тревожности из-за боязни профессиональных неудач;

формирование представлений о будущей карьере.

На базе предприятий ГК «Ростех» проводятся также стажировки в цехах у мастеров-наставников с участием в изготовлении продукции.

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГРУППЕ КОМПАНИЙ «РУСАГРО»

Целенаправленные комплексные программы развития для резервистов охватывают до 1800–2000 человек ежегодно. Наставниками в этом случае являются опытные менеджеры среднего звена и топ-менеджеры, типичный возраст этих наставников — 45–60 лет.

В Группе компаний «Русагро» (далее — ГК «Русагро») система наставничества реализуется с 2020 года, при этом выработаны ключевые принципы функционирования наставнического механизма, ключевым элементом которой выступают наставники, соответствующие ряду требований:

опыт работы наставника (квалификация) должен быть выше опыта наставляемого, при этом выбор наставника должен осуществляться в пользу квалифицированного специалиста с рабочей квалификацией (гр. 3), чьи знания будут выше знаний наставляемого (что следует оценивать, исходя из опыта работы наставляемого при собеседовании кандидата до приема на работу);

стаж работы в компании от 1 года;

знание и соблюдение корпоративных стандартов;

мотивация (желание обучать и обучаться).

В ГК «Русагро» проводится обучение для наставников, упор делается на умения обучать взрослого человека с выбором индивидуального подхода при наставничестве (через опыт и поведение наставляемого) и с последующим контролем применения наставником знаний и умений, при этом следует добавлять при необходимости желание получить дополнительное профессиональное образование извне, в соответствии с внутрикорпоративными требованиями.

Внедренная система наставничества внутри ГК «Русагро» позволяет компании максимально этично достигать производственных целей:

1. повышение эффективности системы развития персонала за счет использования внутренних ресурсов;
2. сохранение и передача ключевых отраслевых знаний и навыков;
3. обеспечение организации необходимым количеством квалифицированных и эффективных работников;
4. мотивация группы устойчивых профессионалов;
5. повышение эффективности работы наставников за счет стандартизации процесса.

Целесообразность введения данной системы подтверждается эффективной работой более 550 наставников всех бизнес-направлений компании, которые не только профессионально обучают стажеров с сохранением высокого качества работы (через умение передавать свой опыт с индивидуальным подходом к каждому), но и мотивируют других опытных сотрудников ГК «Русагро» также заниматься наставничеством для передачи своих знаний и умений.

Таким образом, на наставничество, используемое в корпоративном управлении реальным сектором экономики, как правило, возлагается решение следующих основных задач:

– ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, знаниям и умениям, необходимым для выполнения поставленных производственных задач;

– развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на молодого рабочего (специалиста) трудовые функции;

– минимизация периода адаптации к корпоративной культуре, привитие нравственных устоев и традиций коллектива;

– формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;

– оказание моральной и психологической поддержки в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;

– развитие позитивного интереса к трудовой деятельности;

– создание условий для развития творческого потенциала молодых рабочих (специалистов).

Ключевыми факторами успеха системы наставничества в ГК «Русагро» являются:

– индивидуальный подход к каждому молодому рабочему (специалисту);

– обучение на рабочем месте;

– регулярный контроль и своевременное принятие корректирующих мероприятий;

– соблюдение требований к качеству продукции;

– всестороннее вовлечение молодых специалистов в производственный процесс и общественную деятельность.

Что включает наставничество в реальном секторе экономики, каждая организация в рамках ГК «Русагро» решает для себя самостоятельно, при этом дифференциация в системах наставничества, а соответственно и в обучении наставников, обусловлена:

– приоритетами экономической, маркетинговой и кадровой политики компании;

– спецификой ее корпоративной культуры;

– категорией персонала, к которым принадлежат наставник и наставляемый (квалифицированный рабочий, ИТР, молодой рабочий, специалист, кадровый резервист, менеджер на повышение);

– содержанием работы наставников на рабочем месте, а также численностью наставников и наставляемых на предприятиях.

Общим ядром программ наставничества является системный подход и единая методология развития наставничества в рамках одной компании.

2.2. РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Несомненный интерес представляет опыт развития системы наставничества в Новгородской области.

С 2018 года здесь реализуется Стратегическая инициатива «Кадры будущего для регионов». Инициатива направлена на формирование и развитие через систему наставничества лидерских команд из активных, амбициозных и неравнодушных школьников, способных и готовых включиться в проектирование и реализацию важных для своего региона социально-экономических проектов.

Участники инициативы: школьники в возрасте от 14 до 17 лет, тьюторы – студенты в возрасте 18+, наставники – представители политической, научной и профессиональной элиты региона.

Команды участников инициативы ежегодно проходят обучение по программам: лидерство, командообразование, проектный менеджмент, навык публичных выступлений; они участвуют в стажировках и профессиональных пробах.

За время реализации инициативы в ней приняли участие более 700 самых талантливых и активных ребят области.

Проектными командами детей реализовано 67 проектов, направленных на решение самых актуальных проблем социально-экономического развития области и влияющих на повышение качества жизни. Более 30 % проектов отмечены на федеральном уровне.

3. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРАХ ОБРАЗОВАНИЯ, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

3.1. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Третий год в стране реализуется комплекс мероприятий по сопровождению системы наставничества педагогических работников образовательных организаций.

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» разработаны соответствующие методические рекомендации, предназначенные для органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования. Методические рекомендации помогают встроить существующие на региональном и муниципальном уровнях практики наставнической деятельности в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, разработанную с учетом региональной специфики и потребностей конкретных образовательных организаций; указанные методические рекомендации оказывают также практическую помощь в нормотворческой деятельности.

Создан информационный ресурс по сопровождению системы наставничества «Наставничество педагогических работников»: https://nastavnik.apkpro.ru/. Создан и функционирует единый адрес электронной почты для обработки поступающих информационных запросов и обращений из субъектов Российской Федерации (nastavnik@apkpro.ru).

Ежегодно, начиная с 2021 года, проводится также мониторинг внедрения системы наставничества педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, а также образовательных программ среднего профессионального образования.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В условиях постоянного обновления системы образования проблема закрепления молодых специалистов сферах дошкольного и общего образования продолжает оставаться в числе весьма актуальных. Из общего числа выпускников педагогических вузов только половина работает по специальности. Так, по данным мониторинга 2021 года, лишь 62 % выпускников, окончивших вузы по педагогическим направлениям подготовки, работают в сфере образования. В системе подготовки специалистов среднего звена этот показатель ненамного выше — 76,5 %. И такая тенденция сохраняется в 2022 и 2023 годах.

Значительное число молодых специалистов уходят из системы образования через несколько лет, но наряду с этим, в Москве доля молодых педагогов ежегодно растет. Так, в 2022 году доля молодых педагогических работников составляла 21,38%, в 2023 году — 31,50%. Уход из профессии молодых специалистов после 1–2 лет работы в образовании несет в себе риски серьезного кадрового дефицита.

Указанные проблемы сферы образования требуют эффективных комплексных решений, в числе которых — формирование качественной организационно-методической поддержки педагогических работников образовательных организаций. Одной из форм такой поддержки и сопровождения является наставничество, а также меры по повышению престижа профессии педагога.

Немаловажная задача, которая стоит сегодня перед нами, — это привлечение в качестве педагогов-наставников в школы и центры «Авангард» / «Патриот» участников СВО, прошедших соответствующую подготовку, что позволит, с одной стороны, усилить кадровый состав педагогов, с другой — выпускать во взрослую жизнь полноценно сформированных и ответственных за себя и своих близких граждан — будущее нашей страны.

С 1 сентября 2024 года во всех школах появится новый учебный предмет «Основы безопасности и защиты Родины». С этой целью Минпросвещения России планирует включить в новый учебный предмет темы, связанные с вопросами начальной военной подготовки, защитой Родины, основами военных знаний, увеличить количество часов на уровне основного и среднего общего образования и количество практикоориентированных занятий, т.е. сделать предмет более прикладным.

На базе Государственного университета просвещения Минпросвещения России планирует также создать Центр военно-патриотического воспитания «Вершина», основной задачей которого будет реализация программ переобучения, переподготовки и повышения квалификации участников СВО.

Новым порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196, вступившим в силу 1 сентября 2023 г., введена новая квалификационная категория «педагог-наставник».

В обществе хорошо осознается роль наставничества в обеспечении профессионализма педагогов: так, в рамках опроса ВЦИОМ, проведенного в марте 2023 года (рис. 2), подавляющее большинство респондентов высказались в пользу широкого использования технологии наставничества в образовательных организациях.

Качественная реализация современных федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного и общего образования предъявляет серьезные профессиональные требования к педагогу в части знания специфики дошкольного и общего образования, обоснованного применения форм и методов воспитательно-образовательного процесса с детьми разного возраста, знания психолого-физиологических особенностей детей, владения передовыми методиками обучения и воспитания. Данные требования не могут быть в полной мере освоены будущими педагогами исключительно в рамках образовательных программ и требуют закрепления и развития в процессе непосредственной профессиональной педагогической деятельности.

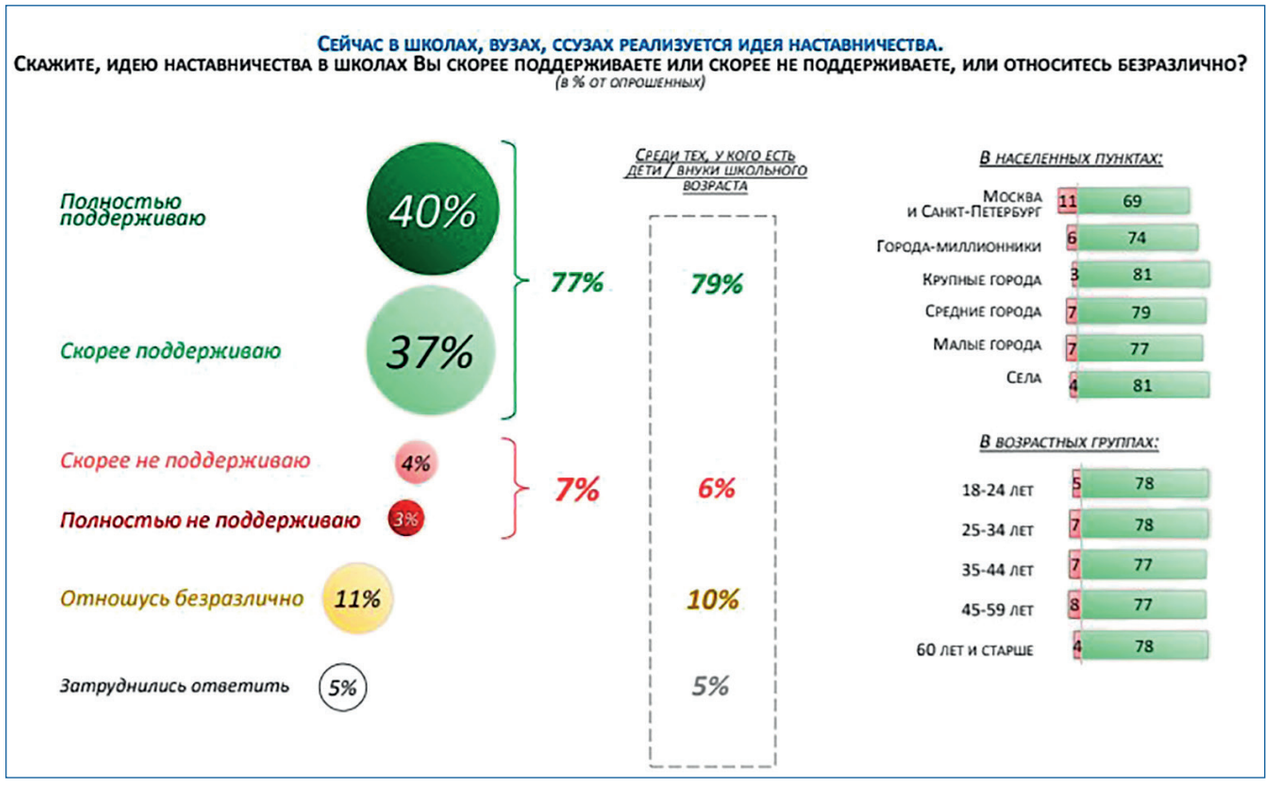

Рисунок 2. Поддержка организации наставничества в образовании

Обозначенные перспективные задачи, стоящие перед коллективами общеобразовательных организаций, решаются посредством реализации эффективной модели наставничества в образовательных организациях.

В помощи наставника нуждаются все категории педагогов, входящих в профессию: от молодых специалистов, только что закончивших вуз или колледж по педагогической специальности, и до начинающих педагогов, не имеющих опыта работы в дошкольных образовательных организациях и (или) не имеющих специального образования.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и позволяет:

– повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;

– развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых образовательной организации;

– предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;

– снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

Развитие системы наставничества предполагает реализацию комплекса мер по качественной подготовке наставников и обеспечения эффективности их работы, результатом чего является ускорение процесса становления молодых специалистов в плане как профессиональных компетенций, так и профессиональной самооценки и самоуважения.

Разработка программ наставничества в образовательных организациях субъектов Российской Федерации осуществляется на основе единой методологии (целевой модели) наставничества с учетом приоритетных задач социально-экономического развития региона и его специфики.

Наиболее распространенными в сфере дошкольного и общего образования являются такие модели наставничества, как:

– «Традиционное наставничество («один на один»)»;

– «Партнерское наставничество («равный — равному», budding)»;

– «Групповое наставничество»;

– «Флэш-наставничество»;

– «Скоростное наставничество»;

– «Виртуальное наставничество»;

– «Саморегулируемое наставничество».

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Актуальность развития наставничества в системе дополнительного образования также определяется динамикой и глубиной изменений, произошедших за последние 8 лет.

Задачами наставников в работе с молодыми педагогами в рамках системы дополнительного образования являются:

– укрепление и развитие интереса молодого специалиста к работе педагога дополнительного образования, в целях его закрепления в образовательных организациях дополнительного образования;

– ускорение процесса профессиональной адаптации молодого специалиста, усвоение им организационной культуры образовательной организации;

– повышение уровня владения общепрофессиональными и профессиональными компетенциями педагога дополнительного образования;

– помощь в анализе результатов своей профессиональной деятельности;

– ориентация молодого специалиста в многообразии и творческом применении передового педагогического опыта;

– повышение степени удовлетворенности собственной работой и формирование педагогического сообщества молодых специалистов.

Наставничество в сфере дополнительного образования, будучи эффективно функционирующей системой, приносит следующие качественные результаты:

– улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри основного состава педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

– плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных траекторий профессионального развития; снижение уровня конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения педагогов;

Таким образом, наставничество сегодня рассматривается как одна из эффективных технологий управления развитием профессиональных компетенций педагогов в плане организации дополнительного образования детей.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (СПО)

С учетом роста российской экономики активно развивается рынок труда. Среди работодателей растет потребность в молодых специалистах, выпускниках колледжей, для которых сегодня открываются новые возможности. В поддержку экономики и в соответствии с задачами рынка труда вся система СПО проходит сейчас содержательную перезагрузку.

Вместе с тем сегодня профессиональные образовательные организации не справляются с лавинообразным приростом новых знаний в производственной сфере, так как они не в состоянии учесть все происходящие в ней тенденции к постоянному обновлению технической и технологической составляющей современного инновационного производства.

В настоящее время учеными и практиками отмечается интенсивное внедрение в подготовку специалистов новых форм и технологий, напрямую связанных с адаптацией выпускников СПО к требованиям производства.

Системой, позволяющей непосредственно на рабочем месте не только аккумулировать и передавать профессиональный опыт и знания молодым специалистам, но и повышать уровень профессионального мастерства работников предприятий и организаций, является система наставничества.

Для решения профессиональных задач ведется работа по направлениям: развитие социального партнерства через внедрение дуальной системы профессионального обучения; расширение участников трехстороннего соглашения за счет вовлечения специалистов в образовательную организацию СПО в процессе наставничества; модернизация материально-технической базы образовательных организаций-партеров.

Анализ результатов дуального обучения позволяет сделать вывод, что профильным организациям и предприятиям выгодно инвестировать в подготовку будущих специалистов, поскольку «на выходе» они получают готового работника, досконально знающего особенности работы предприятия. Более того, как показывают исследования, работодатели уверены, что после получения диплома выпускник останется работать именно у них.

Современной тенденцией развития системы СПО стало чемпионатное движение, в котором активно применяется наставничество как инструмент повышения качества подготовки специалистов, популяризации престижа рабочих профессий и профессий будущего.

Современная ситуация наставничества в чемпионатном движении в России характеризуется тем, что все больше ощущается необходимость не только расширения ее масштабов, но и повышения качественного уровня содействия в профессиональном и личностном самоопределении.

Наиболее популярной формой наставничества является форма «работодатель — ученик», предполагающая взаимодействие обучающегося в образовательной организации и представителя регионального предприятия, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

В процессе взаимодействия наставника с подопечным, в зависимости от мотивации самого наставляемого, происходит прикладное знакомство с профессией. Целью наставника является формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост заинтересованности в развитии собственных талантов и навыков.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающихся можно выделить следующие:

– помощь в оценке и раскрытии личного и профессионального потенциала наставляемого;

– повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

– развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

– помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами профессиональной деятельности.

Результатом правильной организации работы наставников в рамках указанной модели является повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Актуальна также модель наставничества «Наставник-преподаватель (мастер профессионального обучения)», при которой наставник предприятия является ближайшим и важнейшим звеном процесса обучения в слаженном тандеме, где ключевая роль принадлежит пе-

дагогу — интегратору студентов СПО на основе дуально-творческого подхода в совместной и взаимовыгодной подготовке кадров, что положительным образом отражается на подготовке обучающихся. Стоит отметить положительное влияние дуального подхода на организации наставничества на предприятии в условиях взаимовыгодного социального партнерства сфер образования и производства, что способствует повышению квалификации как мастера производственного обучения, так и наставника предприятия, соответственно, улучшению качества профессиональной подготовки выпускника СПО.

На 2023 г. по итогам реализации данного проекта в 30 субъектах Российской Федерации появилось 59 центров опережающей профессиональной подготовки, повышение квалификации прошли 34 000 преподавателей и мастеров производственного обучения.

В рамках Федерального проекта «Профессионалитет» к 2023 г. создано 70 образовательно-производственных центров (кластеров). В их развитии активное участие принимают такие крупные предприятия как ПАО «КАМАЗ», АО «Улан-Уденский авиационный завод», ООО НПО «Станкостроение», ОАО «Российские железные дороги», ООО «ЛУКОЙЛ — Западная Сибирь».

В целом наставничество, реализуемое в виде перспективных форм в сфере СПО, является неотъемлемой частью современной системы образования, поскольку способствует ее развитию посредством увеличения числа квалифицированных педагогических кадров, чьи компетенции совершенствуются наряду с обновлением технологий профессионального образования.

Во многом именно возобновление в системе СПО института наставничества, который является серьезным инструментом повышения качества профобразования и инвестицией в профессиональную подготовку молодежи, обеспечило положительные тренды развития данной системы образования.

Особую роль приобретает наставничество в процессе воспроизводства педагогических кадров системы профессионального образования. Причем особый вклад наставничество способно вносить в формирование прикладных ценностей педагогов — того, что необходимо при решении социально-образовательно-профессиональных задач, включающих подготовку для нашей страны молодых профессионалов, мотивированных к долгосрочной и высокопродуктивной трудовой деятельности. Система наставничества создает нужные условия для преобразования профессионально-прикладных ценностей в смыслы профессиональной деятельности преподавателя и мастера производственного обучения СПО через помощь в саморефлексии и взаиморефлексии.

С помощью наставников (официально назначаемых или неформальных — выдвигающихся за счет внутренних морально-духовных сил, гражданской позиции и трудовой сознательности членов педагогического коллектива) молодые педагоги включаются в различные форматы социально-образовательно-профессионального взаимодействия и приобщаются к системе партнерства, взаимной поддержки и передачи опыта. Причем подобная деятельность может организовываться и в сетевом взаимодействии нескольких образовательных организаций разного уровня: СПО, дополнительного профессионального педагогического образования, дополнительного образования детей.

Организация индивидуальной системы по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов СПО, как правило, организована в несколько этапов.

Первый этап — адаптационный: осуществляется знакомство молодого педагога с коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса конкретной образовательной организации СПО, с системой ее профессионально-производственного партнерства и сетевого взаимодействия. В начале наставничества проводится диагностика с использованием методики оценки профессиональной направленности личности молодого педагога. Диагностика проводится путем устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа уроков.

На втором этапе совместно с наставником составляется ежегодный индивидуальный план повышения теоретического уровня и деловой квалификации, в котором отражены учебно-методическая и методическая работа, необходимое / целесообразное повышение квалификации и педагогического мастерства (в том числе и как перспективный план-программа самообразования / саморазвития педагога), возможная исследовательская работа (при соответствующих склонностях наставляемого).

На третьем, заключительном, этапе проводится анализ результативности профессионального развития молодых педагогов путем заполнения диагностической карты. На данном этапе усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение им эффективными способами преодоления трудностей,

возникающих в ходе педагогической деятельности.

Эффективными формами наставничества в СПО являются не только взаимное посещение учебных занятий с последующим анализом содержания и примененных элементов педагогических технологий и консультирование обучающихся по возникающим практическим и морально-психологическим вопросам, но и кооперативное партнерство в рамках подготовки к конкурсам профессионального мастерства, профессиональным пробам, совместная подготовка студенческих команд для участия в этапах чемпионата «Молодые профессионалы».

Учитывая высокую потребность в формировании профессиональной гибкости работников, в системе СПО наставничество сегодня является фактически единственным механизмом обеспечения персонализации карьеры педагога, позволяющей ему в наибольшей степени самореализоваться и достичь максимума трудовых (образовательных) результатов за максимально короткий период времени.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Процессы модернизации и реорганизации в высшем образовании, цифровизация, активное сотрудничество бизнеса и образовательных организаций предопределили необходимость использования в системе высшего образования наиболее эффективных и актуальных видов наставничества, отвечающих региональным и национальным вызовам.

Организацией наставничества как системной компоненты образовательного процесса в высшей школе занимаются как управления молодежной политики, так и центры карьеры в вузах.

В рамках деятельности центров карьеры определяются задачи организации системы наставничества во время практики, наставничества на предприятии и наставничества на работе.

В целях организации качественной системы наставничества во время практики в университетах используется подход с учетом требований к месту практики, рейтингов партнеров (принимается во внимание мнение студентов). По данным Экспертного центра карьеры при Минобрнауки, данный подход развивается системно в 22 университетах страны. Сложности с организацией данной работы со стороны предприятий обусловлены их неготовностью инвестировать дополнительные ресурсы в качественную организацию практики из-за непонимания отдачи от ситуативного временного вовлечения студента в производственные процессы. Отлаженная система практики с институтом внутреннего наставничества наблюдается в организациях с выделенными бюджетами на работу с талантами, т.е. на многих крупнейших российских предприятиях с исторически выстроенной взаимосвязью с университетами. Работа по формированию института наставничества во время практики ведется в рамках акселерационной программы центров карьеры Экспертного центра Минобрнауки России.

Практика постоянного наставничества сотрудников предприятий в ходе обучения студента реализуется активнее на образовательных программах, организованных совместно с предприятиями-партнерами. Развитие данных форм наставничества требует увеличения количества таких программ и активной работы университетов по привлечению партнеров для создания стипендиальных программ, профильных корпоративных программ магистратуры и специализированного высшего образования, передовых инженерных школ, базовых кафедр и студенческих конструкторских бюро.

В рамках направления по совершенствованию работы центров карьеры при формировании программ развития данных подразделений учитываются задачи по созданию условий для вовлечения кадровых партнеров в плотное взаимодействие в вышеуказанных форматах.

Наставничество для молодых специалистов-выпускников в рамках программ высшего образования на рабочем месте не имеет ярко выделяющихся сфер и областей. Наличие таких отношений на предприятиях ситуативно зависит как от сформированных систем наставничества, так и от самостоятельного желания отдельных сотрудников и руководителей ответственно подходить к адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

В 2023/24 учебном году в рамках деятельности центров карьеры запланировано формирование HR-сообществ для трансляции успешных подходов по работе с молодежью в 100 университетах, уверенно защитивших программу развития центра карьеры.

Ключевым методом поведения наставника следует считать снижение поддержки и сопровождения наставляемого, что способствует выработке его самостоятельности, самомотивированности.

Вместе с тем важное значение и особую роль в профессиональном становлении кадров в системе образования традиционно играет наставничество именно педагогических работников,

которое рассматривается в качестве ориентированной на будущее универсальной кадровой технологии, действенного инструмента профессионального роста педагогических работников.

Следует отметить, что наставничество в российском высшем образовании — многоаспектное явление, включающее в себя как традиционную образовательную, академическую (научную), профессиональную компоненту, так и нравственно-этическую (воспитательную), патриотическую составляющую.

Сегодня в образовательных организациях высшего образования России глубина, направленность, формы и распространенность наставничества существенно разнятся; например:

– в Национальном исследовательском университете ИТМО развито наставничество в IT-сфере студентов старших курсов над младшими;

– в Финансовом университете при Правительстве РФ работает программа наставничества выпускников вуза по развитию профессиональных навыков и soft skills у студентов;

– Российский университет дружбы народов имеет хороший опыт наставничества в адаптации иностранных студентов к отечественной образовательной среде.

С 2021 г. при поддержке Министерства науки и высшего образования РФ реализуется проект наставничества «Женщины: Школа наставничества», который стал флагманом содействия профессиональному росту и развитию студенток.

В контексте анализа популярности применяемых форм наставничества в сфере высшего образования можно отметить, что недостаточно распространенным и развитым является профессиональное наставничество студентов и молодых специалистов. При этом вопрос синергии, взаимодействия бизнеса, науки и образования остается актуальным.

Таким образом, сопровождение выпускника на пути к его профессиональному становлению должно стать одной из генеральных задач вузов. В условиях имеющихся проблем несоответствия качества профессионального образования требованиям бизнеса наблюдается постепенное нарастание дефицита квалифицированных кадров, способных работать в высокотехнологичных промышленных секторах экономики и сферы услуг.

Внедрение наставнической деятельности в систему высшего образования позволило получить ряд значимых результатов:

1. Передача практических знаний и опыта.

Наставники, основываясь на своем опыте работы, передают студентам такие навыки и знания, которые не всегда могут быть получены в стенах университета, что позволяет студентам глубже знакомиться с реальными вызовами своей профессиональной области.

2. Развитие профессиональных компетенций.

Взаимодействие с наставниками позволяет студентам развивать конкретные навыки, необходимые для успешной работы в будущем. Наставничество дает возможность студентам применять полученные знания на практике и учиться, впитывая опыт успешных профессионалов.

3. Установление связей и расширение сети контактов.

Взаимодействие с наставниками предоставляет студентам возможность устанавливать полезные связи в профессиональной среде, ценность которых окажется полезной в будущем при поиске работы или развитии карьеры.

В системе высшего образования активно используется также наставничество на уровне взаимодействия университетов и образовательных организаций общего образования.

Так, при поддержке Минобрнауки России реализуются следующие проекты:

1. «Наставник+» – проект, который направлен на создание и развитие системы профориентации, основанной на бесшовном взаимодействии субъектов, занимающихся социализацией и воспитанием, с привлечением в качестве добровольцев студентов-наставников (что позволяет не загружать дополнительно классных руководителей и учителей). Основной целью такой системной работы станет предоставление школьникам возможности получить знания, навыки и умения, необходимые для самостоятельного, осмысленного выбора учащимся дальнейшей образовательной траектории и профессионального самоопределения с учетом как его индивидуальных особенностей, так и кадровых запросов экономики и специфики региональных рынков труда.

Основная география проекта — Ростовская область и Луганская Народная Республика. Охват проекта: 4800 школьников, 120 студентов, 40 советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

2. «Технологии Первых. ТехноНаставники» – проект, ориентированный на вовлечение детей и молодежи в проектные активности технической направленности для развития инженерных компетенций у обучающихся с помощью формирования команды ТехноНаставников совместно с региональными и первичными отделениями РДДМ, общеобразовательными организациями

и платформой Академия наставников Фонда «Сколково».

Охват проекта: включение в проектное Движение не менее 6200 школьников в возрасте от 12 до 18 лет из 7 регионов России; обучение и сертификация не менее 200 ТехноНаставников; открытие не менее 50 Проектных лабораторий в 3 регионах; вовлечение в «Технологии Первых» не менее 200 образовательных организаций.

3. «Эконаставники» – проект, целью которого является создание условий для повышения качества реализации экологических инициатив и развития молодежных экосообществ на всей территории России, а также массового вовлечения молодежи в возрасте от 14 до 18 лет в созидательную деятельность в рамках Российского движения детей и молодежи «Движение первых» и Всероссийского экологического общественного движения «Экосистема». Эти цели достигаются путем создания и развития постоянно действующей системы эконаставничества и реализации образовательной программы для эконаставников, повышения качества и престижа работы наставников, транслирующих молодежи основы экомышления, принципы и ценности государственной молодежной политики, РДДМ «Движение первых» и ВЭОД «Экосистема» и организующих условия для эффективной реализации экоинициатив и развития молодежных экосообществ.

Охват проекта: более 6000 молодых людей в возрасте от 14 до 18 лет, вовлеченных в созидательную деятельность в рамках молодежных движений; более 150 сертифицированных эконаставников продолжат свою работу с молодежными сообществами, и, при взаимодействии с молодежными движениями, выступят экспертами в сфере экопросвещения и эконаставничества, спикерами на экомероприятиях, будут участвовать в реализации иных проектов в сфере молодежной политики и образования.

Министерством науки и высшего образования России совместно с фондом «Сколково» было проведено исследование практик наставничества в вузах Российской Федерации. В исследовании приняло участие 547 вузов, из которых 213 являются подведомственными Минобрнауки России. По результатам проведенного исследования сделаны следующие выводы:

– из 403 вузов, реализующих практики наставничества, только в 224 есть локальный нормативный акт, регламентирующий практики наставничества;

– основными сферами реализации практик наставничества явились адаптация студентов младших курсов (339 вузов), адаптация иностранных студентов (274 вузов), поддержка студентов в научной деятельности (246 вузов);

– целевые аудитории, вовлеченные в наставническое взаимодействие в позиции наставника, таковы: опытные преподаватели (280 вузов), студенты бакалавриата старших курсов (278 вузов), молодые преподаватели (210 вузов);

– наиболее популярной формой реализации форм наставничества является групповая форма (203 вуза), тогда как индивидуальная форма наставничества реализуется лишь в 121 вузе;

– проектное наставничество наименее актуально, его развивают 48 вузов;

– самой часто применяемой формой подготовки наставников является организация специальных семинаров и мастер-классов (311 вузов);

– консультации по организации наставничества даются в 299 вузах;

– использование учебно-методических материалов имеет место в 145 вузах;

– наименее популярными в рамках наставнических форм взаимодействия оказались программы повышения квалификации (97 вузов), онлайн-курсы (62); в 49 вузах используются другие формы наставничества.

Необходимо отметить, что внедрение наставнической деятельности в систему высшего образования сопряжено с рядом трудностей:

- недостаточный уровень вовлечения в наставничество над студентами профессионалов из производственной отрасли;
- отсутствие в вузах ресурсов, необходимых для создания эффективной системы наставничества;
- отсутствие общей стратегии функционирования механизмов наставничества на различных уровнях образования и производства;
- недостаточный уровень методического, инфраструктурного и институционального сопровождения наставнической деятельности;
- проблема подбора квалифицированных наставников, которые должны обладать не только профессиональными навыками, но и высокими нравственными качествами, способными вдохновить и мотивировать студентов к личностному и профессиональному росту;
- отсутствие единой и общепринятой научно обоснованной концепции наставничества;
- недостаток соответствующих информационных ресурсов и учебно-методического сопровождения движения наставничества.

К перспективам развития наставнической деятельности в высшем образовании следует отнести:

– обеспечение системного характера наставничества, реализуемого на всех этапах становления будущего специалиста;

– выработку единого научно обоснованного концептуального подхода к наставничеству;

– ориентацию на профессиональное наставничество обучающихся, отвечающее национальным целям и региональным требованиям на рынке труда;

– поддержку академического наставничества для обеспечения интеграции науки, бизнеса и образования;

– совершенствование патриотического, воспитательного наставничества как необходимого элемента развития профессионала, гражданина и личности.

Прирост человеческого капитала служит интегральным показателем, который определяет магистральное направление реформ в этом секторе. Выполнение Указа Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» потребует принятия новых управленческих и организационных решений, чтобы обеспечить раскрытие таланта каждого человека и возможностей для его самореализации, что может быть обеспечено целенаправленной активизацией функционирования института наставничества.

Целый ряд исследований показывает, что наряду с широким признанием важнейшей роли наставничества в обеспечении качества как образовательных результатов в целом, так и профессиональной подготовки педагогов на всех уровнях системы образования Российской Федерации, тем не менее, сохраняются значительные проблемы, связанные с функционированием института наставничества в образовательной сфере.

В январе – июне 2023 г. ФГБУ «Российская академия образования» провела социологический опрос, направленный на изучение уровня развития и организационно-методического обеспечения системы наставничества в системе общего образования России. В репрезентативную выборку исследования вошли 4300 педагогов и руководителей общеобразовательных организаций из 56 субъектов, 8 федеральных округов Российской Федерации.

Подавляющее большинство опрошенных педагогических и руководящих работников (более 83 %) участвуют в той или иной форме наставнической деятельности. Почти 30 % респондентов — это учителя основного и среднего общего образования, около 20 % — классные руководители, 15 % — педагоги начальной школы. Именно эти категории педагогов наиболее активно занимаются наставнической деятельностью и принимают участие в организации и реализации различных форм наставничества и видах взаимодействия между наставником и наставляемым.

Результаты социологического исследования показали высокую (75 %) потребность в повышении квалификации педагогических работников по организации наставнической деятельности. Выявлена недостаточность опыта и уровня квалификации наставников (неспособность быть образцом профессиональной деятельности), приводящая, в том числе к некорректному оцениванию ими деятельности наставляемых, формальному характеру «обратной связи», повышению уровня психологической напряженности в педагогическом коллективе и снижению мотивации наставляемых. При этом почти 25 % респондентов не испытывают потребности в повышении своей квалификации, что ставит вопрос об отсутствии должной мотивации в повышении профессионального уровня многих действующих наставников.

К сожалению, почти 14 % респондентов вынуждены оплачивать курсы повышения квалификации по наставничеству из собственных средств. Следовательно, необходимо регионам, в которых не созданы условия прохождения программ дополнительного профессионального образования на бюджетной или целевой основе по данному направлению, обеспечить разработку и более масштабное целевое финансирование программ дополнительного профессионального образования, направленных на удовлетворение профессиональных потребностей педагогов-наставников на основе качественных научных исследований, а также использования современных цифровых технологий и выстроенной системы обмена лучшими наставническими практиками.

Почти во всех общеобразовательных организациях, охваченных указанным социологическим исследованием, система наставничества регламентирована (есть приказы, положения, планы работ по наставничеству), что свидетельствует о наличии условий обеспечения качества наставнической деятельности. При этом в результате данного исследования выявлена проблема недостаточного стимулирования (в том числе материального) педагогов к осуществлению наставнической деятельности. Так, премирование и доплаты к окладу отмечены в 46 % ответов, а виды работ в области наставничества зачастую просто включаются в должностные инструкции учителей. Можно рекомендовать развитие системы нематериального стимулирования, в том числе повышение профессиональной категории, а также активное внедрение квалификационной категории «педагог-наставник».

Было выявлено также некоректное, неоправданно ограниченное восприятие респондентами наставнической деятельности, по традиции сводимое взаимодействию узкого круга участников отношений в области образования, в основном реализуемого в формах «учитель-учитель» и «учитель-ученик». Это показывает крайне низкий уровень реализации таких форм наставничества, как «ученик-ученик», «студент-ученик», «волонтер-ученик», «работодатель-ученик» и очевидную недооценку их дидактического и воспитательного потенциала.

При этом важно, что некоторые респонденты (хотя и крайне малый их процент) отметили особую важность привлечения к наставнической деятельности представителей родительской общественности; одновременно с этим отмечалась значимость и такой деятельности, как наставничество педагогов над родителями (в целях повышения уровня родительской компетентности).

В качестве основных инструментов повышения эффективности наставнической деятельности с позиции руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций были отмечены: организация курсов повышения квалификации, упрощение заполнения регламентирующих документов, организация конференций для наставников (обмен опытом), проведение вебинаров по организации наставнической деятельности.

В связи с тем, что подавляющее большинство респондентов заявили о приоритетности реализации целевой модели развития наставничества именно на уровне конкретных общеобразовательных организаций, находит подтверждение вывод о важности нормативной и методической поддержки системы наставничества на муниципальном и институциональном уровнях.

Было установлено, что большинство участников опроса готовы использовать свой временной ресурс для осуществления наставнической деятельности; и это отмечено как серьезная предпосылка для развития наставничества в общеобразовательных организациях.

Таким образом, данное социологическое исследование выявило ряд «проблемных зон» системы наставничества педагогических работников российских школ, определило проблемные зоны в данной сфере, что является научным «заделом» для разработки рекомендаций по развитию института наставничества в Российской Федерации, включая налаживание системы руководства наставническим движением, выработку соответствующего единого подхода к разработке региональных и локальных нормативно-правовых документов.

Кроме того, необходимы:

дополнительная проработка психолого-педагогических особенностей наставничества, его форм, методов и содержания;

повышение квалификации педагогов-наставников;

их научно-методическое сопровождение и материальное и нематериальное стимулирование;

проведение широкой разъяснительной работы в среде педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций с целью развития когнитивно-операционного («знаниево-умениевого») и мотивационного компонентов их профессиональной компетентности применительно к наставничеству — ознакомление их с разными видами и формами наставничества, проблематикой диверсификации форм наставничества, а также соответствующими психолого-педагогическими технологиями.

ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ ИНТЕГРАЦИИ НОВЫХ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ СФЕРУ СТРАНЫ

Минобрнауки России в соответствии с приказом от 03.04.2023 № 363 утвердило перечень федеральных государственных образовательных организаций высшего образования и научных учреждений, осуществляющих в 2023–2026 годах отдельные функции по организации образовательной и научной деятельности, а также по материально-техническому обеспечению образовательных организаций высшего образования и научных учреждений, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей.

В ведение Минобрнауки переданы 11 университетов и десять научных учреждений. Высшие учебные заведения работают в Донецке, Макеевке, Мариуполе, Луганске, Алчевске и по одному вузу — в Запорожской и Херсонской областях, а в Херсонской области действует Научно-исследовательский центр.

Минобрнауки России определило 52 российских вуза-куратора для 29 вузов и научных учреждений ЛНР, ДНР, Запорожской и Херсонской областей. Разработан перечень учебно-методической литературы по всем направлениям подготовки в вузах данных регионов. Новые подведомственные вузы уже получили 150 тыс. экземпляров учебной и научной литературы, еще 70 тыс. книг готовы к отправке и 100 тыс.

книг поступят до конца года. Запущен проект «Университетские смены», в рамках которого 15 тыс. школьников из новых регионов познакомились с историей России и приняли участие в культурно-образовательной программе на базе ведущих вузов.

Вузы-кураторы активно включены в различные направления реализации системных мероприятий в контексте развития института наставничества в образовательной среде.

Филиал ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» (г. Ростов-на-Дону) провел в целях обеспечения новых регионов Российской Федерации управленческими и педагогическими кадрами и методической поддержки образовательных учреждений необходимые организационные мероприятия. Были направлены 40 педагогических работников и управленческих кадров из различных регионов РФ в Донецкую и Луганскую Народные Республики, а также в Запорожскую и Херсонскую области (с обеспечением их консультационного сопровождения).

В период с июля по сентябрь 2022 года были организованы и проведены 16 рабочих поездок специалистов ростовского филиала ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» в органы управления образованием и образовательные организации Донецкой и Луганской Народных Республик, Запорожской и Херсонской областей.

В ходе рабочих поездок сотрудниками Филиала Академии была обеспечена консультационно-методическая поддержка:

– педагогических работников;

– руководителей общеобразовательных организаций;

– специалистов органов исполнительной власти субъектов ДНР и ЛНР по вопросам разработки и оформления нормативно-правовой базы деятельности образовательных организаций в период перехода на федеральные государственные образовательные стандарты и новые учебные планы.

В течение 2022 года 67 педагогов-наставников принимали участие в гуманитарных миссиях в ДНР и ЛНР, где они проводили мастер-классы для обучающихся, а также делились опытом с педагогами данных Республик.

В апреле 2023 года в г. Харцызске (Донецкая Народная Республика) 6 педагогов-наставников оказали методическую помощь руководителям общеобразовательных организаций ДНР, административным командам данных организаций, специалистам Управлений образования ДНР и специалистам Института развития образования в осуществлении образовательной и административной деятельности.

В рамках выезда педагоги-наставники проводили очные семинары, индивидуальные консультации по деятельности образовательных организаций в соответствии с нормативно-правовой базой федерального законодательства об образовании в Российской Федерации, помогали в разработке паспортов управленческих проектов и проводили консультации по запросам руководителей образовательных организаций Донецкой Народной Республики (в итоге была оказана помощь 618 сотрудникам системы образования).

В апреле 2023 года Департаментом развития системы образования отдельных субъектов Российской Федерации Минпросвещения России запущен проект «Лица дружбы» (далее — Проект), основной целью которого является установление партнерских отношений между образовательными организациями исторических и новых субъектов Российской Федерации.

Школы регионов, которые осуществляют шефскую помощь ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областям, организовали дружеские и наставнические связи с образовательными организация новых территорий; всего в Проекте участвуют более 1250 школ (из них 646 школ взяли шефство над учебными заведениями новых субъектов РФ).

В рамках Проекта сформирован перечень активностей школьников и педагогического сообщества. На этапе знакомства обучающиеся проводили телемосты, онлайн-встречи, виртуальные гостиные, акции и другие мероприятия, которые позволили детям из новых регионов более мягко и спокойно приступить к освоению новой школьной программы и влиться в единый коллектив школьников Российской Федерации.

Педагогическое сообщество страны активно включилось в работу по налаживанию партнерских отношений с педагогами новых субъектов с целью оказания наставнической и методической помощи. За период реализации Проекта педагоги организовали и провели ряд методических семинаров в онлайн формате, видеоконференции, виртуальные экскурсии по образовательным организациям, мастер-классы по обмену опытом и др. Всего на 2023 год было запланировано более 900 мероприятий методической направленности, все они состоялись.

В целях содействия профессиональному росту сотрудников органов опеки и попечительства ДНР и ЛНР Министерство просвещения России обеспечило для них наставничество,

осуществляемое субъектами Российской Федерации:

– за органами опеки и попечительства семи муниципальных образований ДНР, которые, по информации Министерства труда и социальной политики ДНР, нуждаются в дополнительной поддержке, закреплены кураторы из числа специалистов по опеке и попечительству Московской области;

– за органами опеки и попечительства всех 28 муниципальных образований ЛНР, в соответствии с пожеланиями Министерства труда и социальной политики данной Республики, закреплены кураторы из числа специалистов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих руководство в сфере опеки и попечительства. Всего к кураторству привлечено 23 субъекта Российской Федерации.

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и особенностями его применения на территориях новых субъектов Российской Федерации государственными органами ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей разработаны и утверждены нормативные правовые акты (НПА), устанавливающие условия оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений с 1 января 2023 года.

Основой разработки указанных НПА послужили Рекомендации межведомственной рабочей группы по вопросам повышения оплаты труда работников бюджетной сферы ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей, содержащие Модельное постановление Правительства субъекта Российской Федерации «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений субъекта Российской Федерации».

С целью дифференциации оплаты труда педагогов, осуществляющих наставническую деятельность, Модельным постановлением в Условиях оплаты труда педагогических работников предусмотрена выплата компенсационного характера за наличие квалификационной категории педагога-наставника. Размер этой выплаты будет определен новыми субъектами самостоятельно.

3.2. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

СУЩЕСТВУЮЩИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

В сфере здравоохранения накоплен значительный опыт практического применения процедур наставничества. Многие медицинские организации активно используют этот институт, основываясь на нормативных правовых актах, издаваемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

Например, в г. Москве приказом Департамента здравоохранения города Москвы от 29.12.2017 № 955 утверждено Положение об адаптации медицинских работников в медицинских организациях государственной системы здравоохранения города Москвы. В Московской области действует Типовое положение о наставничестве в медицинских организациях Московской области, утвержденное распоряжением Минздрава Московской области от 07.12.2017 № 304-Р, в Волгоградской — Типовое положение о наставничестве в медицинской организации, подведомственной Комитету здравоохранения Волгоградской области, утвержденное приказом комитета здравоохранения Волгоградской области от 31.12.2015 № 4624, в Ульяновской — Положение о наставничестве в лечебно-профилактических учреждениях Ульяновской области, утвержденное распоряжением Министерства здравоохранения Ульяновской области от 27.08.2012 № 100-и и др.

Таким образом, наставничество существует не только de-facto, но уже и de-jure в российском правовом поле, что позволяет эффективно регулировать как на региональном, так и на локальном уровне применение отношений наставничества в организациях здравоохранения.

Региональный уровень регулирования наставничества наблюдается в Новгородской области, региональный и локальный уровни — в Амурской, Белгородской, Новосибирской, Свердловской областях и Республике Татарстан. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника заключается в медицинских организациях Амурской, Курской и Пензенской областях. В Республике Татарстан соответствующий пункт прописан в трудовом договоре.

В Амурской области на весь период наставничества между наставником и молодым специалистом заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами и соглашение в письменной форме «О трудовом сотрудничестве между наставником и молодым специалистом», что дополнительно закрепляет основные права и обязанности обеих сторон.

Стимулирование деятельности наставника является важным аспектом его мотивации, поэтому активно используется в пилотных регионах проекта в зависимости от его возможностей.

Примеры материального стимулирования наставников: доплата в размере 10 тысяч рублей ежемесячно в Амурской и Новосибирской областях, надбавка в размере 5 % от должностного оклада специалиста в Белгородской области, одна тысяча рублей ежемесячно в Кемеровской области (в целях развития и улучшения процесса наставничества 01.12.2022 в ГБУЗ «КДКБ» вступило в силу новое «Положение о наставничестве», в соответствии с которым суммы поощрения наставников пересмотрены и составляют 5655 рублей).

Кроме того, в целях поддержки и развития наставничества во всех медицинских организациях государственной системы здравоохранения Кузбасса в 2020 году Министерством здравоохранения данного региона в соответствии со статьей 21 Закона Кемеровской области от 17.02.2004 № 7-ОЗ «О здравоохранении» введена «Социальная поддержка наставника» для специалистов со средним медицинским образованием.

Мера социальной поддержки в виде ежемесячной денежной выплаты в размере тысячи рублей в месяц предоставляется наставнику — медицинскому работнику со средним медицинским образованием, назначенному распорядительным документом руководителя медицинской организации государственной системы здравоохранения Кемеровской области для сопровождения профессиональной деятельности медицинского работника, завершившего обучение в профессиональной образовательной организации, впервые поступившего на работу после 1 января 2020 года, в соответствии с утвержденным руководителем медицинской организации индивидуальным планом адаптации в первый год его работы в медицинской организации после завершения обучения в профессиональной образовательной организации; предоставляется в течение одного года со дня поступления на работу специалиста. Размер ежемесячной денежной выплаты устанавливается в зависимости от количества специалистов, сопровождаемых наставником. Максимальное количество специалистов, сопровождаемых наставником, не может быть больше трех.

Мера социальной поддержки в виде дополнительной выплаты в размере 38 000 рублей предоставляется наставнику за каждого специалиста, после окончания первого года его работы в медицинской организации государственной системы здравоохранения Кемеровской области, продолжившего трудовую деятельность в этой же медицинской организации.

Меры стимулирования наставничества в Пензенской области:

премиальная выплата в рамках эффективного контракта (дополнительный показатель эффективности деятельности по итогам работы);

снижение нагрузки по основной работе;

денежное поощрение в размере 100 000 рублей победителю ежегодного конкурса «Лучший наставник», который проводится в рамках Пензенского конкурса медицинских работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Пензенской области «Мы во все времена благодарны тебе, благородное сердце врача!»

Наличие нормативного акта о материальном вознаграждении за наставничество наблюдается в 71,7 % медицинских организаций и регулируется в большинстве случаев на локальном уровне.

В пилотных регионах проекта используют также меры нематериального стимулирования наставников. Так, в Республике Татарстан Приказом Министерства здравоохранения Республики Татарстан от 25.02.2020 № 325 учрежден знак отличия «Почетный наставник». Кроме того, в Республике Татарстан в рамках проекта подразумевается взаимодействие со специалистами по профилю, в том числе федерального уровня, при разборе клинических ситуаций и случаев.

В Омской области законодательно установлены преференции в виде дополнительных баллов при поступлении в ординатуру за успешное прохождение молодым специалистом периода наставничества в учреждениях, расположенных в сельских местностях.

Важными характеристиками участников движения наставничества являются критерии отбора наставников и определение понятия «молодой специалист».

В ряде регионов наставником может являться специалист, имеющий опыт не менее 7 лет и первую или высшую квалификационную категорию. Например, в Республиках Саха (Якутия) и Хакасия, а также в Калужской, Магаданской, Владимирской и Калининградской областях для

наставника требуется опыт работы по специальности не менее 10 лет. Более 5 лет стажа требуется для наставника в Республиках Кабардино-Балкария и Башкортостан, в Новосибирской области и Алтайском крае; не менее 3 лет работы по специальности должен иметь наставник в Свердловской области, а в Ленинградской области стаж работы наставника должен составлять не менее двух лет.

Критерии определения наставников делятся на две категории: объективные (включают информацию о минимальном стаже работы по специальности, наличии квалификационной категории) и субъективные (наличие желания и компетенций для осуществления функции наставника: служащий положительной моделью в профессии, пользующийся авторитетом у коллег и др.).

Молодыми специалистами в большинстве случаев являются выпускники высшего учебного заведения в течение трех лет после его окончания (такое условие есть в Амурской, Пензенской и Новосибирской областях), в Магаданской области — двух лет. Курская, Новгородская и Свердловская области, а также Республика Татарстан обозначают, что статус молодого специалиста присваивается на один год с момента завершения обучения в образовательном учреждении. Молодым специалистом является лицо, соответствующее возрасту до 30 лет в Забайкальском крае. В Алтайском крае, Чувашской Республике и Астраханской области возраст молодого специалиста определяется 35 годами.

Сроки наставничества определяются индивидуально в каждом случае, но в среднем данный период не превышает одного года. В ряде регионов, например, в Республиках Саха (Якутия) и Кабардино-Балкария, Алтайском крае и Амурской области допускается увеличение срока наставничества до двух лет. В Костромской области, напротив, данный период составляет до 6 месяцев, в Свердловской области — от полугода до года.

В Республике Марий Эл наставничество реализуется в 2 этапа: период интенсивной подготовки молодого специалиста — 1 месяц, затем период контроля и наблюдения за работой молодого специалиста в течение периода до 6 месяцев.

Наставник и молодой специалист, как правило, работают в одной медицинской организации и часто в одном структурном подразделении. Однако в Кемеровской области имеется опыт работы молодого специалиста и наставника в разных структурных подразделениях одной медицинской организации.

Наблюдается преимущественно группой формат наставничества — два молодых специалиста — один наставник: такая практика есть в Иркутской, Курской, Новгородской, Пензенской областях и Республике Коми. Еще несколько регионов имеют опыт взаимодействия наставника с тремя–четырьмя молодыми специалистами: в Амурской, Кемеровской областях, Республике Татарстан и Удмуртской Республике. В медицинских организациях ряда регионов (Белгородская, Иркутская, Новосибирская области, Республики Коми и Дагестан) наставник и молодой специалист взаимодействуют индивидуально.

Помимо стандартного очного опыта организации процесса наставничества в Курской, Новосибирской и Свердловской областях, имеется опыт совмещения очного и дистанционного наставничества. В качестве платформ взаимодействия в рамках дистанционного наставничества используются мессенджеры, телефонная связь, формат видеоконференций и групповых совещаний. Успешные практики дистанционного формата наставничества могут быть внедрены как дополнение к очному формату, тем самым способствуя снижению временной нагрузки на наставника, или в ситуациях, когда в медицинской организации отсутствует возможность подобрать наставника по предлагаемым в нормативных актах критериям.

В Астраханской области создана «Школа наставничества», которая включает адаптацию не только молодых специалистов, но и врачей, впервые приступивших к работе в учреждении.

Республика Адыгея имеет опыт организации наставничества со студентами-медиками, которые выезжают на скрининговые обследования населения вместе с квалифицированными специалистами Адыгейского республиканского центра общественного здоровья и медицинской профилактики, имеющими стаж более 15 лет.

В ряде регионов организуются дополнительные крупные мероприятия, позволяющие молодому специалисту быстрее адаптироваться в профессии, – например, «Посвящение молодого специалиста в профессию» в Республике Мордовия, в рамках которого организуются мастер-классы на рабочих местах с привлечением главных внештатных специалистов региона. В Ивановской и Костромской областях проводятся профессиональные молодежные форумы, в Костромской и Астраханской областях созданы общественные советы из числа молодых врачей. В Забайкальском крае проводятся семинары для молодых специалистов по протоколам лечения пациентов в амбулаторных условиях,

ведению медицинской документации, изучению вопросов экспертизы временной нетрудоспособности и иных вопросов текущей деятельности врача участковой службы. В Ярославской области службами главных внештатных специалистов департамента не реже двух раз в месяц проводятся мастер-классы по разбору клинических случаев в практике молодых специалистов терапевтических специальностей. Нередко используется возможность прямой коммуникации юных специалистов с руководством департамента посредством социальных сетей.

В Республике Татарстан в рамках проекта подразумевается взаимодействие со специалистами по профилю (в том числе федерального уровня) при разборе клинических ситуаций и случаев. В Свердловской области проводится взаимодействие молодых специалистов с сотрудниками клинико-экспертной службы (обучение по вопросам оказания медицинской помощи, экспертизе временной нетрудоспособности, эффективной коммуникации (например, работа с возражениями) и др.).

В Республике Марий Эл сформированы советы по наставничеству. В Чувашской Республике отдельное внимание уделяется мотивации наставников.

Некоторые регионы (например, Брянская область) завершают процесс наставничества прохождением молодым специалистом процедуры аттестации.

В пяти регионах (Белгородская, Кемеровская, Курская, Новосибирская, Пензенская области) проводится мониторинг реализации наставничества.

Белгородская область: в конце каждого месяца наставник составляет отчет о наставничестве, где указывает навыки, приобретенные молодым специалистом. В конце периода наставничества профильной комиссией проводится беседа с каждым наставником, в ходе которой определяются навыки и умения молодого специалиста. Оценивается результат эффективной работы наставника.

Кемеровская область: анализ результатов проекта, в т.ч. промежуточных, проводится руководителем структурного подразделения, в котором осуществляется процесс наставничества.

Курская область: мониторинг проводится на основании показателей повышения качества и производительности труда. Проводится анализ процесса адаптации молодого специалиста с последующей оптимизацией данного процесса.

Новосибирская область: заполняются анкеты удовлетворенности работы молодого специалиста и наставника проекта.

Пензенская область: по итогам адаптации (через 2–4 недели после начала работы) молодой специалист заполняет лист адаптации; по итогам 3, 6 и 9 месяцев наставник готовит отчет о проделанной работе по адаптации в коллективе, достигнутом уровне квалификации молодого специалиста и о корректировке плана по наставничеству.

В качестве основы при составлении отчетной документации обычно используются планы наставничества и отчеты наставника и молодого специалиста. В Курской области наставник заполняет характеристику на молодого специалиста, в Новосибирской области наставник и молодой специалист заполняют анкеты, Кемеровская область включает в итоговые документы отчет руководителя структурного подразделения, в котором осуществлялось наставничество, Удмуртская Республика проводит оценку критериев овладения навыками работы молодого специалиста по итогам наставничества.

ОБЗОР РЕЗУЛЬТАТОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Министерством здравоохранения Российской Федерации во исполнение подпункта «ж» пункта 1 части 1 перечня поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина по итогам совещания по вопросам модернизации первичного звена здравоохранения от 02.09.2019. № Пр-1755 прорабатывается вопрос законодательного закрепления понятий «молодой специалист» и «врач-наставник».

Согласно статье 16 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», организация оказания населению субъекта Российской Федерации первичной медико-санитарной помощи, специализированной, в том числе высокотехнологичной и паллиативной, медицинской помощи в медицинских организациях, подведомственных исполнительным органам государственной власти субъекта Российской Федерации, отнесена к полномочиям указанных органов государственной власти. Практика наставничества, применяемая субъектами Российской Федерации в качестве одного из элементов кадровой политики в здравоохранении, используется в регионах с учетом реализуемых моделей организации оказания медицинской помощи.

В целях интерпретации результатов применения различных моделей наставничества,

обобщения лучших региональных практик и отработки типичных проблем наставничества с учетом специфики каждого субъекта Российской Федерации с февраля 2021 года для обеспечения лицам, завершившим обучение по программам высшего образования по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки», возможности осуществлять медицинскую деятельность в медицинских организациях государственной и муниципальной систем здравоохранения под контролем опытных специалистов в 14 субъектах Российской Федерации в течение двух с половиной лет реализуется апробация моделей наставничества, направленная на внедрение системы наставничества в медицинских организациях Российской Федерации на основе обобщения регионального опыта наставничества.

Наставничество осуществляется обычно между сотрудниками одного структурного подразделения медицинской организации. Контроль результатов взаимодействия осуществляется на нескольких уровнях: наставник, руководитель структурного подразделения, где осуществлялось наставничество, руководитель медицинской организации.

В рамках апробации моделей наставничества разрабатываются и принимаются нормативные акты регионов (в 6 субъектах Российской Федерации), а также локальные акты медицинских организаций (в 10 субъектах РФ); в 9 регионах предусмотрено материальное вознаграждение для наставников.

С 2021 года к апробации моделей наставничества присоединились Калужская и Московская области, а также медицинские организации, оказывающие скорую и специализированную, в том числе высокотехнологичную и паллиативную, медицинскую помощь (общее количество медицинских организаций — 40), число молодых специалистов увеличилось до 624 человек. По промежуточным результатам апробации Федеральный центр поддержки добровольчества и наставничества Министерства здравоохранения Российской Федерации разработал проект рекомендаций для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере здравоохранения и медицинских организаций по реализации наставничества.

Выводы по результатам внедрения наставнической деятельности в практико-применительное русло системы здравоохранения. Срок завершения реализации апробации моделей наставничества — 2024 год. Предложения Минздрава России будут представлены по итогам анализа результатов, полученных в ходе апробации моделей наставничества, а также лучших региональных практик.

В то же время Минздрав России считает необходимым предусмотреть общее нормативное определение понятий «наставник», «наставничество», порядок установления общих требований к наставнику, таких как: наличие определенного трудового стажа, квалификации, ведомственных и государственных наград, ученых степеней, званий; отсутствие взысканий и др.; реальное выполнение обязанностей наставника. Необходимо также определить возможность контроля и верификации полученных наставляемым компетенций, а также порядок произведения доплаты за выполнение дополнительной работы («наставничество») по видам экономической деятельности.

При этом гарантии по дополнительной оплате могут предусматриваться в отраслевых либо региональных нормативных актах, регламентирующих порядок произведения доплаты за наставничество.

3.3. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

Наставничество в творческих вузах и училищах представляет собой не только инструмент совершенствования качества образования, но и важнейший механизм профессионального развития студентов.

Значительный процент артистов драматических, музыкальных и оперных театров, филармоний, других творческих коллективов сочетают исполнительскую деятельность с преподавательской, обеспечивая не только важную связь между образовательными организациями и организациями-работодателями, но и транслируя модель педагогического процесса, основой которого является высокая степень индивидуализации, являющаяся сущностной характеристикой наставничества.

Основной целью наставничества в сфере культуры и искусств является помощь в развитии творческих способностей и роста профессионального потенциала наставляемых.

ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБЛАСТИ ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА

На протяжении десятилетий в театральных школах практикуется опыт творческих мастерских. Во главе каждой из них — признанные мастера актерского искусства, отмеченные государственными наградами и званиями. Приведем лишь несколько примеров эффективного наставничества в данной сфере. В Высшем театральном училище (институте) имени М.С. Щепкина при Государственном академическом Малом театре России существует традиция проведения «Дня курса», где каждый год собираются преподаватели, бывшие выпускники и студенты института. Художественные руководители мастерских являются для студентов не только главными ориентирами в профессии, передавая свой бесценный сценический опыт, но и Учителями, авторитетными наставниками, прививающими общечеловеческие ценности и столь необходимую в наши дни активную жизненную позицию.

В Российском государственном институте сценических искусств мастера готовят себе преемников среди студентов выпускных курсов. После завершения обучения недавние выпускники помогают своим мастерам в процессе репетиций и выпуска спектакля. Молодые ставящие режиссеры приходят для получения опыта и выступают в качестве режиссеров-педагогов на курсовых спектаклях.

В Российском институте театрального искусства — ГИТИС индивидуальная наставническая помощь осуществляется в процессе непосредственного общения художественного руководителя курса (мастера), иного высококвалифицированного педагогического работника с молодым преподавателем в форме рекомендаций, объяснения сложных творческих и жизненных ситуаций с использованием убедительных примеров из личного опыта.

Кроме этого, в ходе занятий по профильным дисциплинам совместно с художественным руководителем творческой мастерской и ведущими педагогами курса формируются профессиональные навыки и компетенции будущих актеров.

Развитие профессиональных компетенций молодых преподавателей происходит в процессе обсуждения результатов педагогической, творческой, научно-исследовательской деятельности на конференциях, круглых столах, мастер-классах и других мероприятиях с участием ведущих преподавателей и мастеров.

Важной составной частью наставничества является публикация учебных пособий и сборников научных трудов, позволяющих сохранять и передавать от учителей к ученикам методики ведущих мастеров ГИТИСа, развивающих систему К.С. Станиславского.

ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБЛАСТИ МУЗЫКАЛЬНОГО ИСКУССТВА

В Московской государственной консерватории имени П.И. Чайковского осуществляется прямое наставничество опытных преподавателей (в основном имеющих степени профессоров и доцентов) в отношении начинающих преподавателей.

В консерватории сложились следующие практики наставничества:

– профессиональное наставничество — старшие коллеги целенаправленно делятся своим опытом в различных формах — на курсах факультета повышения квалификации, в ходе научных, научно-творческих и практических конференций и во время работы в составе конкурсных жюри;

– «неформальное» (и, безусловно, самое эффективное) наставничество, когда профессора консультируют и «ведут» своих бывших учеников уже на начальном этапе их творческой и педагогической деятельности.

В Астраханской государственной консерватории реализуются проекты:

– «Школа маленького музыканта». В роли наставников в детские школы искусств выезжают студенческие группы под руководством куратора-педагога для организации концертов и мастер-классов по исполнительству на музыкальных инструментах;

– «Школа кураторства в музыкальном образовании». Студенты Консерватории включаются в педагогическую деятельность, выступая наставниками для студентов Астраханского музыкального колледжа имени М.П. Мусоргского и Астраханского колледжа искусств и культуры.

В Ростовской государственной консерватории имени С.В. Рахманинова создается кадровый резерв на кафедрах посредством прикрепления к молодым сотрудникам кураторов из профессорского корпуса, обладающих большим опытом

работы в творческой, учебно-методической и в организационной сферах деятельности.

В Уральской государственной консерватории имени М.П. Мусоргского существует многолетняя практика концертов из серии «Учитель — ученик», которая предполагает выступление с концертной программой на одной сцене учителя и учеников. Это позволяет почувствовать единение со своим учителем, способствует установлению взаимопонимания, взаимодоверия и сотрудничества между педагогом по специальности и учениками.

В Донецкой государственной музыкальной академии имени С.С. Прокофьева создана профориентационная школа «Призвание», которая предусматривает системную работу преподавателей-наставников с целью методической помощи молодым педагогам системы дополнительного и среднего профессионального образования в процессе их профессионального становления (консультации по ведению документации, оказание помощи в подборе репертуара, составлении репертуарных списков, мастер-классы, тренинг-интенсивы, разборы педагогических кейсов).

ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБЛАСТИ ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО ИСКУССТВА

В Московской государственной академии хореографии развиваются следующие формы наставничества: методическая помощь начинающим преподавателям, проведение открытых уроков (мастер-классов), посещение учебных занятий.

Содержательно соответствует наставничеству реализация образовательной программы ассистентуры-стажировки по специальности 52.09.01 «Искусство хореографии». В ходе такой стажировки приоритетной является образовательная и воспитательная работа творческого руководителя (наставника) с обучающимися молодыми специалистами.

В Новосибирском государственном хореографическом училище сложились практики наставничества с Новосибирским государственным академическим театром оперы и балета, в котором 95 % труппы — выпускники училища. Солисты театра являются наставниками студентов, проводят занятия, репетиции, подготовку к спектаклям, премьерам. Данная деятельность успешно отражается в результатах исполнительской профессии артиста балета.

ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБЛАСТИ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОГО ИСКУССТВА

В Академии акварели и изящных искусств Сергея Андрияки наставничество реализуется при организации и проведении преподавателями и обучающимися различных волонтерских мероприятий, мастер-классов детей-сирот и детей, оставшиеся без попечения родителей, детей-инвалидов и детей с ОВЗ, а также детей-пациентов стационаров медицинских учреждений.

Профориентационный проект «Проектный офис» реализуется в Московской центральной художественной школе при Российской академии художеств и направлен на построение индивидуального образовательного маршрута для обучающихся в школе молодых художников. В рамках проекта организуются проектные мастерские, где профессиональные специалисты помогают создавать и вести проекты учащихся.

3.4. НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

В 2020 году в Российской Федерации была принята Стратегия развития физкультуры и спорта до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 24.11.2020 № 3081-р.

Для достижения цели и решения задач Стратегии, а также с учетом национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», сформированы, в числе прочих, следующие приоритетные направления развития, среди которых не только совершенствование здоровья и благополучия, а также повышение уровня жизни населения, но и такое направление с очевидным наставническим содержанием, как развитие системы подготовки спортивного резерва и спорта высших достижений.

В рамках данного приоритетного направления предусматривается дальнейшая гармонизация законодательства Российской Федерации

о физической культуре и спорте и законодательства Российской Федерации об образовании в целях обеспечения взаимосвязи, преемственности и единого методического сопровождения программ спортивной подготовки и дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта.

В системе подготовки спортивного резерва поддержка наставничества осуществляется посредством выплат за наставническую деятельность в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда на основании отраслевых соглашений и Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также коллективных договоров.

Разделом XII («Особенности формирования систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта») Единых рекомендаций на 2023 год, утвержденных 23.12.2022 Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, рекомендовано устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы тренерам, осуществляющим наставничество над молодыми коллегами при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку.

Приказом Минспорта России от 04.12.2019 № 1025 «О ведомственных наградах Министерства спорта Российской Федерации» утвержден знак отличия «Почетный наставник», которым награждаются осуществляющие наставничество на протяжении не менее трех лет федеральные государственные гражданские служащие Минспорта России, работники подведомственных Минспорту России организаций, а также иные лица, осуществляющие наставничество в сферах деятельности, отнесенных в соответствии с пунктом 1 Положения о Министерстве спорта Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 № 607, к компетенции Минспорта России, за личные заслуги:

– в содействии гражданам Российской Федерации не старше 35 лет (молодым специалистам) в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;

– в приобретении молодыми специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков профессиональной деятельности;

– в оказании постоянной и эффективной помощи молодым специалистам в совершенствовании форм и методов работы;

– в проведении действенной работы по воспитанию молодых специалистов, повышению их общественной активности и формированию действенной патриотической гражданской позиции.

Наставничество в области физической культуры и спорта может быть рассмотрено в разных аспектах, однако ключевая позиция наставничества в спорте – это систематическая индивидуальная работа опытного тренера по развитию у начинающего тренера необходимых навыков и умений ведения тренерской деятельности, которая призвана наиболее глубоко, и всесторонне развивать имеющиеся у начинающего тренера знания системы спортивной подготовки.

3.5. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И ПОДДЕРЖКИ ДЕТЕЙ

Все большее развитие наблюдается в области становления системы наставничества в работе с воспитанниками и выпускниками организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Наставники в значительной степени способствуют деятельности педагогических работников организаций, призванных осуществлять взаимодействие с такими обучающимися, не имеющих достаточных ресурсов (временны́х, организационно-технических, личностных) для более полного удовлетворения психолого-педагогических и социальных потребностей детей, оставшихся без попечения родителей.

В соответствии с Общими требованиями взаимодействия органов власти и волонтерских организаций и Федеральным законом от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», в целях обеспечения возможности доступа волонтеров и добровольцев в федеральные организации для детей-сирот приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 7.12.2021 № 900 утвержден Порядок взаимодействия Мини-

стерства просвещения Российской Федерации и подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями в сфере содействия в оказании социальных услуг в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

В целях взаимодействия организаций для детей-сирот регионального и муниципального уровня с волонтерами и добровольцами, пунктом 30 «Положения о деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей», утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 24.05.2014 № 481 (далее — Положение), предусмотрено участие волонтеров и наставников в процессе воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (обе указанные категории детей далее объединены в категорию: дети-сироты).

Проблема социализации воспитанников и выпускников учреждений для детей-сирот остается актуальной. Результатом пребывания в государственных учреждениях является наличие у детей ряда психологических особенностей, обусловленных условиями их развития и проживания. Многие проблемы вытекают из-за наличия негативного социального опыта, и они могут только усугубляться в процессе воспитания в государственном учреждении.

Педагоги и социальные работники стремятся создать необходимые условия для успешной адаптации детей-сирот, разрабатывают новые направления и способы социализации воспитанников учреждений. Реализация программ наставничества — одно из таких направлений.

В настоящее время добровольческие (волонтерские) организации являются мощным инструментом социальных преобразований. С каждым годом становится больше людей, готовых безвозмездно отдать свое время и внимание детям и нуждающимся в помощи семьям. Помощь добровольцев (волонтеров) становится все более профессиональной, а их вклад в судьбы детей, оставшихся без попечения родителей, все более существенным, без него жизнь многих из них могла бы сложиться иначе.

Современный вектор развития добровольчества (волонтерства) и деятельности общественных организаций направлен в сторону системной работы, уходя от стихийных разовых акций к комплексной поддержке детей в учреждениях и после их выпуска во взрослую жизнь. Фокус внимания сосредоточен на получении подростками опыта индивидуального внимания, тех отношений с социально значимым взрослым, которые формируются в процессе общения ребенка и взрослого в формате наставничества.

В 2022 году для развития программы наставничества был создан проект «Значим», который объединил семь крупнейших благотворительных фондов (БФ), успешно реализующих программы наставничества в России для того, чтобы у каждого ребенка был значимый взрослый: «Арифметика добра», «В твоих руках», «Волонтеры в помощь детям-сиротам», «Дети+», «Дети наши», «Солнечный город» и «Старшие Братья, Старшие Сестры».

География проекта «Значим» — это 35 регионов РФ, в которых у 2000 детей из детских домов и семей в трудной жизненной ситуации уже есть наставники, а 20 000 детей еще только ждут своих старших друзей. Среди участников проекта есть подростки из детских сиротских учреждений, которые в настоящее время уже живут в семьях, а также молодые взрослые с опытом сиротства, создавшие собственные семьи, многие из которых находятся в трудной жизненной ситуации.

Методология наставнических программ для детей в трудной жизненной ситуации, применяемая НКО — участниками проекта «Значим», доказала свою эффективность на практике и описана в Методических материалах «Практики деятельности волонтерских организаций в сфере профилактики социального сиротства, реализации программ социализации воспитанников и выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Минпросвещения России. Но, к сожалению, распространенность информации об этой форме добровольчества все еще недостаточна, наставников не хватает.

Программы наставничества — это формат волонтерской деятельности, направленный на повышение качества жизни и уровня социализации детей, подростков и молодых взрослых с опытом проживания в сиротских учреждениях, в том числе в детских домах-интернатах (ДДИ) и психоневрологических интернатах (ПНИ). Эта цель достигается за счет индивидуального сопровождения подопечного волонтером-наставником.

Включенное общение волонтера с конкретным подшефным помогает подопечному удовлетворить потребность в эмоциональной связи со значимым взрослым. В ходе взаимодействия с наставником подопечный решает актуальные для него задачи: учится адаптироваться в социуме, развивает культуру общения, получает

помощь в учебе и выборе профессии, решает медицинские проблемы, знакомится с моделью жизни в семье, восстанавливает отношения с кровными родственниками и др. Для подростков и молодых взрослых, проживающих в ДДИ и ПНИ, общение с наставником часто является единственным звеном, связывающим их с миром за стенами учреждения.

Необходимость и эффективность наставнических программ подтверждена совместным исследованием фондов Содружества наставнических программ «Значим», проведенным БФ «Солнечный город» в 2022 г. Эксперты социальной сферы и сотрудники детских домов отмечают большое значение личного общения и индивидуального внимания для полноценного развития и адаптации подопечных в социуме. По результатам проведенного опроса сами участники проекта «Значим», подростки и молодые взрослые, отмечают пользу, получаемую от наставника: может научить чему-то новому (75 % молодых людей и 50 % девушек); посоветует, как поступить в сложной ситуации (53 % и 80 % соответственно); оказывает помощь в учебе (30 % и 20 %); есть кому рассказать о своих проблемах (25 % и 45 %).

Участники проекта проявляют разную степень готовности к формированию и построению значимых отношений. Правильный вектор развития наставничества как эффективного формата участия граждан в решении социальных проблем детей, подростков и взрослых, имеющих опыт сиротства, проживающих в детских домах и ПНИ или воспитывающихся в семьях, попавших в трудную жизненную ситуацию, невозможен без популяризации данного направления волонтерской деятельности через масштабную пиар-компанию, единые технологии работы и систему оценки эффективности наставнических программ. Объединение усилий благотворительных фондов, участников Содружества «Значим», создание платформы www.tyznachim.ru, запуск чат-бота для кандидатов-наставников позволило значительно расширить географию проекта.

С начала 2023 года Содружество «Значим» взаимодействует с командой Добро.ру по созданию удобного, объединяющего сервиса для наставников из разных отраслей. На данный момент принято и обработано 802 заявки от кандидатов в наставники для детей, оставшихся без попечения родителей.

Другими примерами подобных профессионально-общественных инициатив, связанных реализацией моделей наставнического сопровождения социализации детей, оставшихся без попечения родителей, могут служить благотворительный фонд «Волонтеры в помощь детям-сиротам» (г. Москва), общественная организация «Равновесие» (Республика Карелия), МБУ «Центр «Надежда»» (Челябинская область).

Для детей и молодежи данной категории важна трансляция социально-обусловленных личностных ценностей и смыслов, формирование способности к самообеспечению и независимому проживанию, социальной адаптации в течение обучения и после окончания специализированной социально-образовательной организации.

Нахождение ребенка / подростка в условиях значительной социальной и, главное, родительской депривации приводит к росту дезадаптации как в школе-интернате, так и в обществе в целом. В свою очередь, сниженный уровень социальной адаптации ведет к повышению уровня накопления и проявления агрессии, аутистическим проявлениям, сниженному уровню сформированности коммуникативных навыков, деформации социально-личностной позиции, снижению социальной адаптивности, неспособности к адекватному планированию своей деятельности (в том числе экономического поведения), повышению социальной тревожности, неумению выстраивать отношения с окружающими, неспособности к пользованию элементами социальной инфраструктуры.

По данным статистики, ежегодно из стен детских домов выходит от 13 до 15 тысяч выпускников. После выпуска в общество полноценно встраивается только 7–10 % из них. В образовательные организации высшего образования поступает не более 5–7 % выпускников детских домов, 70 % — получает среднее профессиональное образование, 15–26 % нигде не учатся.

Реализация программ наставничества в среде воспитанников детских домов помогла увеличить количество поступающих в вузы как минимум в два раза. В целом, реализуемые в России программы основаны на индивидуальном наставничестве и, как правило, дают хорошие практические результаты, среди которых показатели значительного прогресса личностного развития:

у 46 % детей-участников таких программ расширился кругозор;

у 35 % появилось желание узнавать что-то новое;

41 % детей улучшили школьную успеваемость;

46 % детей развили бытовые навыки и др.

К категории возможных наставников, работающих с воспитанниками и выпускниками

детских домов, могут быть отнесены педагогические и иные работники этих же организаций (осуществляющие наставничество в качестве дополнительного трудового функционала или в свободное время), социальные работники, волонтеры, имеющие опыт воспитания и социализации.

Среди рекомендуемых мероприятий социального проектирования в рамках наставнической деятельности можно отметить обсуждение личностных переживаний воспитанника, связанных с получением нового социального опыта; совместное чтение или посещение общественных мест (включая учреждения культуры, спортивные и культурно-массовые мероприятия); специальным образом организованное (дидактически-ориентированное) посещение объектов социальной инфраструктуры (магазинов, банков, поликлиник, службы «Мои документы» и пр.); организация и психолого-педагогическое практико-ориентированное сопровождение посещения «тренинговой квартиры»; посещение жилья наставника, места его работы, организация подработки воспитанника (для расширения представлений о реальной трудовой деятельности на предприятии и в организации).

Волонтеры и наставники принимают активное участие в организации и проведении совместных культурно-массовых мероприятий с детьми-сиротами. Организации для детей-сирот взаимодействуют с негосударственными некоммерческими, в том числе общественными и религиозными, организациями, благотворительными фондами, а также с отдельными гражданами — добровольцами (волонтерами) в целях реализации мероприятий, направленных на профилактику социального сиротства и совершенствование процессов воспитания и обучения детей-сирот (пункт 58 Положения).

В ряде регионов приняты нормативно-правовые акты, обязывающие организации для детей-сирот сопровождать своих воспитанников в самостоятельной жизни. Поэтому достаточно большой процент (60 %) имеющих наставников выпускников — это смешанный формат наставника и куратора.

Положением предусмотрено, что в организации для детей-сирот за воспитательной группой закрепляются педагогические работники организаций для детей-сирот, выполняющих функции индивидуальных кураторов (наставников) детей, в том числе и на этапе подготовки к выпуску из организации и непосредственно перед выпуском.

В субъектах Российской Федерации имеются также формы наставничества, в которых наставником (общественным воспитателем, куратором, шефом) для ребенка выступает лицо не из числа сотрудников организаций для детей-сирот. Это могут быть, например, представители органов государственной власти и органов местного самоуправления, правоохранительных органов, органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, трудовых коллективов, негосударственных некоммерческих организаций.

Отдельного внимания требует вопрос организации работы по наставничеству с детьми «группы риска», в том числе с привлечением ресурсов института общественных воспитателей, наставников, а также привлечения «трудных» подростков к участию в мероприятиях патриотической, спортивной, творческой направленности.

В целях ресоциализации «трудных подростков» разработан законопроект «О внесении изменений в отдельные законодательные акты».

За последние десять лет уровень подростковой преступности снизился больше чем в два раза. При этом наблюдается высокий уровень повторности: на уровне 23 %. Причем цифры касаются только лиц, повторно совершивших преступление до наступления возраста 18 лет, и не охватывают, например, тех лиц, которые совершают второе преступление в возрасте 19 лет.

В настоящее время Комитетом Государственной Думы по молодежной политике разработан законопроект, который включает в систему профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних институты наставничества и участия в деятельности волонтерского движения, благотворительной организации и российского движения школьников. Названные институты будут использоваться не только по отношению к детям, вставшим на преступный путь, но и к тем, что находятся «в зоне риска» (421 тыс. человек).

Поскольку первое преступление обычно совершается подростком в группе лиц (52 %), основные задачи законопроекта — вырвать ребенка из его социальной среды и поместить в другую, познакомить его с людьми, обладающими иными, положительными, ценностными установками и планами на жизнь.

С 2022 году при участии федерального государственного бюджетного учреждения «Центр защиты прав и интересов детей», Всероссийского общественного движения наставников детей и молодежи «Наставники России» и Общероссийской общественно-государственной организации «Фонд защиты детей» разработан и реализуется проект развития успешной практики

ресоциализации выпускников специальных учреждений средствами наставничества «Меняя мир — меняюсь сам» (далее — Проект).

Ключевой принцип Проекта — вовлечение выпускников специальных учреждений в активную социальную жизнь, в том числе в добровольческую (волонтерскую) деятельность, оказание им поддержки при трудоустройстве, поступлении в образовательную организацию.

Одна из основных задач модели — подготовка несовершеннолетних к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности.

В целях научно-практической проработки использования наставничества в работе с несовершеннолетними с девиантным поведением, описания методических кейсов, в государственное задание федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Калтанское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа» на 2023 год включена работа, предусматривающая апробацию технологии межведомственного взаимодействия по ресоциализации и сопровождению выпускников специальных учреждений.

Вместе с тем для повышения качества образования обучающихся с инвалидностью, с ограниченными возможностями здоровья, их социализации необходимо проработать вопрос организации наставнической деятельности в отношении указанных обучающихся.

В субъектах Российской Федерации реализуется множество проектов социального наставничества.

В 2022 году главным событием проекта «Наставничество», реализуемого в Тюменской области при поддержке гранта губернатора, стало открытие дома проекта «Наставничество». Проект получил также образовательные лицензии от Департамента образования Тюменской области, стал поставщиком социальных услуг и запустил проект для подростков.

В стенах Дома обучили и отобрали новых наставников, объединили их в пары с детьми на мероприятии «Выбор сердца». Начиная с сентября, дети и взрослые активно общаются, налаживают подход друг к другу, участвуют в ежемесячных конкурсах. В этом году несколько детей обрели новую семью вне стен дома проекта.

3.6. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Особую роль играет наставничество в реализации основных направлений молодежной политики в Российской Федерации.

Росмолодежь поддерживает и развивает программы наставничества, содействуя обмену опытом, финансовой поддержке и разработке стандартов качества.

Тема наставничества — одна из ключевых в работе творческих индустрий. Благодаря программам Арт-кластера «Таврида» молодые специалисты из разных регионов — деятели культуры и искусств, представители различных творческих направлений — находят экспертов, которые не просто дают им базу знаний, но становятся настоящими наставниками, оказывают поддержку, помогают войти в профессиональное сообщество. Кроме того, молодые эксперты, ориентируясь на старших коллег и вдохновляясь их примером, сами стремятся стать наставниками и учителями, чтобы передавать опыт детям и молодежи.

Так, в частности, наставничество находит широкое применение в рамках Всероссийской программы развития молодежного предпринимательства (тематического трека «Росмолодежь.Бизнес»).

С 2022 года успешно реализуются два проекта в данном направлении: тренинги по подготовке наставников для молодых предпринимателей «Мастерская наставников» и Всероссийский конкурс «Битва наставников». Тренинги по подготовке наставников для молодых предпринимателей «Мастерская наставников» — всероссийский проект, в котором состоявшиеся российские бизнесмены в возрасте до 35 лет проходят цикл тренингов и выступают в роли наставников для молодых предпринимателей и предпринимательских команд.

Цель проекта «Мастерская наставников» — рост и укрепление российского предпринимательского бизнес-сообщества за счет привлечения в бизнес-наставничество молодых предпринимателей до 35 лет и формирование экосистемы поддержки начинающих бизнесменов. «Мастерская наставников» направлена на передачу инструментария и опыта менторского сопровождения молодежных предпринимательских проектов через проведение серии интерак-

тивных обучающих онлайн-встреч (тренингов) и разборов с опытными наставниками-супервизорами, а также практическую отработку полученных навыков наставничества с молодыми предпринимателями, желающими получить менторское сопровождение и рекомендации по доработке своих проектов от опытных предпринимателей.

В 2022 году более 300 человек приняли участие в проекте «Мастерская наставников» от Росмолодежь.Бизнес при участии Фонда «Сколково», более одной тыс. человек: молодых предпринимателей и молодежных предпринимательских команд стали первыми наставляемыми и получили консультации от наставников в рамках проекта. А 166 наставников получили «сертификаты бизнес-наставника». По итогам реализации проекта «Мастерская наставников» создано сообщество наставников, которое объединяет профессионалов, помогающих молодым предпринимателям и молодежным предпринимательским командам развивать свои бизнес-проекты и достигать успеха. В 2023 году заявок на участие подано свыше трех тысяч из 80 субъектов Российской Федерации. Отобраны и проходят обучение на платформе 633 человека. Сейчас завершился первый этап, где предприниматели повышали свои наставнические компетенции вместе с супервизорами тренингов. Стартовал второй этап, где опытные наставники будут работать с категорией «наставляемые».

Конкурс «Битва наставников» — событие федерального масштаба для представителей бизнеса и сферы образования, которые уже реализуют себя в качестве наставников. Участие в конкурсе «Битва наставников» позволяет участникам заявить о себе, подтвердить уровень компетенций, получить экспертную оценку отработанных кейсов, познакомиться с представителями крупного бизнеса и экспертами в области наставничества. Конкурс включает в себя два основных трека: состязание в составе лиг «Бизнес» и «Образование», в 2022 году на конкурс было подано более 500 заявок, по итогам конкурса 40 человек стали лауреатами.

Еще одним форматом работы с педагогическим сообществом является организация Клубов «Большой перемены», по всей стране функционируют более 5,4 тыс. таких клубов. Они выступают площадками для развития сети первичных отделений Движения Первых в общеобразовательных организациях. В рамках работы Движения Первых большое внимание уделяется участникам-наставникам, которые могут выполнять в Движении функции вожатых, добровольцев. Участниками-наставниками также могут быть родители и иные законные представители участников-обучающихся. Участники-наставники участвуют в воспитании участников-обучающихся Движения Первых.

2485 педагогов приняли участие в обучающем семинаре для педагогов-наставников «Движение вверх», нацеленном на развитие навыков педагогов-наставников в области проведения интерактивных занятий, и в передаче знаний об организации клубной работы организаторам. Кроме того, с сентября 2022 года педагоги вошли в состав Летучих команд, формируемых в рамках Всероссийской премии «Больших перемен» (далее — Премия), учрежденной Движением Первых. Задача участников Летучих команд — очно проверить номинируемые проекты на Премию в своем регионе согласно методическим указаниям.

12–19 августа 2023 года состоялось образовательное путешествие по маршруту Москва — Майкоп — Владикавказ — Грозный — Дербент — Нальчик — Москва для 90 руководителей и лидеров региональных лиг клубов «Большой перемены» из числа педагогов-наставников. Путешествие было реализовано при поддержке проекта «Больше, чем путешествие» и ОАО «РЖД». В программе путешествия прошли открытые мастер-классы для школьников, студентов и педагогов от участников путешествия, также были реализованы межсетевые взаимодействия региональных лиг клубов Конкурса.

Важным аспектом работы Росмолодежи в настоящее время является также комплексная поддержка демобилизованных из зоны специальной военной операции военнослужащих, в том числе посредством вовлечения участников Всероссийского проекта «Твой Герой» в систему наставничества. Так, на сегодняшний день участники проекта стали экспертами и спикерами форумной кампании Росмолодежи и других событий для более 34 тыс. участников со всей страны. Кроме того, система мероприятий с молодежью, в том числе в рамках форумной компании Росмолодежи, позволяет обеспечивать вовлечение в наставническую деятельность различных категорий граждан: экспертов из различных областей для поддержки проектов и инициатив молодежи, активистов из числа молодежи и студентов для участия в качестве наставников в рамках Движения Первых, Конкурса, общероссийских проектов для детей и молодежи по актуальным направлениям развития государства.

4. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ И ОБЩЕСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (РОССИЙСКОЕ ОБЩЕСТВО «ЗНАНИЕ»)

Наставничество играет важную роль в общественной жизни современного российского социума.

В современном обществе, где взаимодействие с другими людьми играет важную роль, эти навыки являются ключевыми для успешной адаптации и достижения личных и профессиональных целей. Однако, несмотря на все преимущества наставничества, его роль в развитии современного российского общества недооценивается.

Во многом это связано с отсутствием достаточного количества наставников или их недостаточной поддержкой со стороны государства. Необходимо признать и поддержать наставничество как значимую часть просветительской и социальной инфраструктуры, чтобы обеспечить успешное развитие молодого поколения и современного общества в целом.

Сегодня в решение указанной задачи вовлечено Российского общество «Знание», которое прошло функциональное обновление и глубокую трансформацию с использованием возможностей цифровой среды, по основным видам наставничества как виду профессиональной деятельности:

– наставничество в сфере воспитания и социализации — деятельность по обеспечению личностного развития детей и подростков, их воспитанию и социализации, формированию готовности самостоятельно разрешать социальные, образовательные и профессиональные проблемы;

– наставничество в сфере обучения — деятельность, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником;

– наставничество на рабочем месте — деятельность по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.

Кроме того, Российское общество «Знание» обладает масштабным ресурсом наставничества, который представляют лекторы Российского общества «Знание». Лекторы демонстрируют свою роль наставников в большинстве просветительских проектов Российского общества «Знание» и в проектах партнеров.

Одним из ярких примеров в подтверждение сказанного является Федеральный просветительский марафон «Знание.Первые». В апреле 2023 года за три дня Марафона на пяти площадках в Москве, Екатеринбурге, Архангельске, Пятигорске и Луганске поделились опытом 200 выдающихся лекторов-наставников из России и зарубежья. С 4–6 ноября 2023 года в дни начала работы Международной выставки-форума «Россия» прошел Марафон «Знание. Первые», в рамках которого выступили 198 лекторов, собрав более 15 000 очных участников мероприятий; онлайн трансляцию посмотрели более 150 млн чел., в том числе на специально запущенном канале «Знание.ТВ».

В Год педагога и наставника значительная часть проектов и конкурсов, инициируемых и организованных Российским обществом «Знание», направлена на развитие наставничества в образовательных организациях и муниципальных образованиях всех субъектов Российской Федерации.

С 1 по 30 сентября 2023 года прошла Всероссийская акция «Поделись своим знанием». Акция охватила все субъекты Российской Федерации. Более девяти тысяч лекторов поделились своими знаниями в науке, экологии, медиасфере, технологии и др. Акция охватила более 185 000 слушателей.

Российским обществом «Знание» в 2023 г. впервые был проведен конкурс «Детская школа наставничества» для победителей школьных олимпиад и конкурсов исследовательских работ. Он дал возможность школьникам от 12 до 17 лет проявить себя в той области, которая их интересует больше всего. 30 финалистов конкурса прошли уникальную обучающую программу от

Российского общества «Знание», а 1 сентября стали участниками открытого урока «Разговор о важном» с Президентом Российской Федерации В.В. Путиным. По возвращении в регионы победители конкурса «Детская школа наставничества» стали амбассадорами олимпиадного движения и в качестве лекторов Российского общества «Знание» провели открытые уроки «Разговор о важном» для учащихся своих школ. Дальнейшее проведение этого конкурса будет способствовать популяризации и развитию олимпиадного движения в России, у которого уже к концу этого года могут появиться известные всей стране дети-наставники. Всего за право стать амбассадорами олимпиадного движения на конкурсе Российского общества «Знание» состязались более двух тысяч школьников из 89 регионов страны.

В рамках проекта «Знание.Игра» прошел конкурс «Лига знаний: школы и колледжи». Это масштабный интеллектуальный турнир, состоящий из серии индивидуальных и командных игр для школьников и студентов колледжей. В 2023 году в этом конкурсе приняли участие команды из всех субъектов Российской Федерации, состязались 430 тысяч обучающихся из 5667 населенных пунктов Российской Федерации. Большой вклад в проект внесли педагоги общеобразовательных организаций и организаций среднего профессионального образования, координирующие подготовку и участие команд. Они напрямую выполняют функцию наставника, помогают ребятам овладевать новыми знаниями, поддерживают их уверенность в своих силах. В 2023 году проект «Лига Знаний. Школы и колледжи» объединил 32 тысячи учителей школ и преподавателей колледжей и техникумов, которые в качестве наставников развивают интеллектуальное движение на местах. Наставники команд-победителей, занявших с 1 по 3 места, получили планшеты, с 4 по 10 — VR-кубы. Образовательные организации, вошедшие в ТОП-500, получили электронные формы учебников по 7 предметам на выбор от Издательства «Просвещение».

Новый проект «Знание.Авторы» — это открытая площадка, благодаря которой работы победителей творческих конкурсов получат свое дальнейшее развитие: стихи молодых авторов будут прочтены известными артистами и деятелями искусств, а песни будут записаны в профессиональных студиях при участии ведущих музыкальных экспертов, после чего будут транслироваться на цифровых площадках и в эфире радиостанций. Так, в 2023 году не менее 9 выдающихся деятелей культуры и искусства, образующих экспертное сообщество в «авторском» направлении, стали наставниками участников проекта. Профессиональным сообществом наставников были организованы мастер-классы, творческие встречи, обмен мнениями.

Формат коротких и увлекательных выступлений ведущих ученых России и их молодых коллег является флагманским для трека «Знание.Наука». Лекторы доступно рассказывают о своей работе, знакомят обучающихся с достижениями страны, а также делятся интересными фактами из области физики, химии, биологии и других дисциплин. Лекторы выступают также в роли наставников, делятся полезными знаниями, демонстрируют профессиональные качества и компетенции.

В рамках этого же трека с 8 февраля по 14 апреля 2023 года в образовательных организациях страны прошла акция «Ученые — в школы», в рамках которой российские старшеклассники прослушали цикл интерактивных уроков. Школьники познакомились с последними достижениями отечественной науки и открыли для себя много удивительных сведений о природе, космосе и человеке.

Просветительские мероприятия в рамках трека «Знание.Наука» прошли во всех 89 регионах России. Пять тысяч ученых провели 10 тысяч лекций для более одного миллиона слушателей.

С августа по октябрь 2023 г. в Тамбове проходил первый в России мурал-арт-фестиваль «Уличные галереи». На фестивале известные уличные художники создали «Квартал наставников» — своего рода музей под открытым небом, демонстрирующий нарисованные на фасадах жилых домов портреты известных российских деятелей, которые внесли большой вклад в развитие политики, спорта, науки, искусства, защиты Родины.

На фестивале был реализован проект «Школа граффити» Российского общества «Знание», в рамках которого создан мурал, посвященный Министру иностранных дел России Сергею Лаврову и его наставнику — советскому политическому деятелю Евгению Примакову. Видеозапись процесса создания мурала будет размещена на интернет-ресурсах Российского общества «Знание» и станет основой для популяризации просвещения по вопросам уличного искусства для жителей всех регионов России.

Вся деятельность Российского общества «Знание», впечатляющие масштабы его просветительской работы и охват огромного количества слушателей определяется количеством лекторов Общества. Среди проектов организации — конкурсы «Лига Лекторов» и «Школьная

Лига Лекторов», полуфиналисты и финалисты которых пополняют базу лекторов-наставников организации.

В рамках «Лиги Лекторов» тысячи начинающих и профессиональных лекторов со всей страны соревнуются в мастерстве публичных выступлений. Участники проходят многоступенчатый отбор, включающий региональный этап, полуфинал и финал. За время реализации проекта участниками конкурса стали более 16 тысяч человек из всех регионов страны.

В целях популяризации просветительской деятельности среди молодежи, формирования навыков публичных выступлений Российское общество «Знание» учредило конкурс «Школьная Лига Лекторов» для учащихся школ и средних специальных учебных заведений в возрасте от 14 до 17 лет. Итоги конкурса были подведены в мае 2023 года. Его участниками стали более пяти тысяч человек из 369 городов и поселков России, в том числе из новых регионов.

Всего же в конкурсах «Лига Лекторов» и «Школьная Лига Лекторов» приняли участие 21500 человек.

Российское общество «Знание», которое объединяет более 23 тысяч лекторов — опытных и успешных людей, готовых поделиться своими знаниями и опытом, играет важную роль в развитии наставничества в стране. Одной из главных задач общества «Знание» является создание условий для формирования и развития института наставничества. Оно организует и проводит различные акции, конкурсы и мероприятия, направленные на развитие навыков наставничества у своих членов.

На сегодняшний день знания, получаемые в результате просветительских акций, помогают гражданину страны формулировать и обозначать свою позицию в огромном мире информации, формировать личный взгляд на любые явления, в том числе благодаря тому, что многие виды деятельности Российское общество «Знание» реализует в интерактивных форматах для активного вовлечения общественности в просветительские дискуссии, что во многом способствует сохранению национальной самоидентичности.

Важно отметить, что роль общества «Знание» в развитии наставничества не ограничивается только созданием условий для общения между наставниками и наставляемым. Оно также активно работает над повышением престижа наставничества в обществе и привлечением новых людей к этой деятельности. Общество «Знание» проводит информационные кампании, организует конференции и семинары, где представляются лучшие практики наставничества и делятся опытом успешных наставников.

Российское общество «Знание» совместно с ВЦИОМ в июне 2023 года провело исследование эффективности своей лекционной деятельности. Его результаты показывают, что в социуме растет престиж профессии лектора, а также доверие к ним. Около 40 % россиян считают, что отношение к профессии просветителя за последние несколько лет улучшилось. Среди студентов (это аудитория, наиболее тесно взаимодействующая с лекторами), – данный показатель достигает 47 %. Опрос показал также, что лекторы — учителя и преподаватели — в 32 % случаев для россиян являются наставниками в жизни. Это второй по популярности ответ (выше оценивается только наставническая роль родителей и опекунов).

Наставник — самый главный просветитель подопечного, он регулирует жизнь своего подопечного с точки зрения собственного опыта, передавая ему необходимые знания о координации шагов в этой жизни, которые наставник накопил сам.

Конечно же, наставничество — это мощный инструмент развития личности, средство достижения образовательных и воспитательных результатов. Несмотря на определенные достижения, еще многое предстоит сделать для активного развития наставничества в России. Важно продолжать работу по привлечению новых людей к этой деятельности, создавать больше возможностей для обучения и развития наставников, а также укреплять партнерские отношения с государством и другими общественными организациями.

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. Жизненный и профессиональный опыт наставников способен помочь обществу эффективно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Наставничество многогранно, поэтому роль наставника в отношениях с разными категориями наставляемых может быть разной:

– с одаренными детьми: тьютор, фасилитатор, ментор, руководитель;

– с командами, проектными/рабочими группами: тьютор, координатор, модератор;

– с молодыми специалистами: куратор, помощник, эксперт.

Мастерская управления «Сенеж» АНО «Россия — страна возможностей» (далее — Мастерская управления «Сенеж») является про-

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА «НАСТАВНИЧЕСТВО»

	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	Итого
Кол-во чел. (наставники и наставляемые)	44	170	208	676	188	130	1416

водником повышения престижа института наставничества и способствует развитию надпрофессиональных и лидерских компетенций наставников в управленческой сфере.

Образовательная программа «Наставничество» — один из флагманских проектов Мастерской управления «Сенеж», созданный при поддержке Клуба Лидеров России «Эльбрус». С 2018 года в рамках программы «Наставничество» проведено 200 часов обучения для более чем 1400 участников из 62 регионов России. В 2021 году был поставлен рекорд в категории «Наибольшее количество участников образовательного проекта в области наставничества в России» — прошли обучение 676 участников и 338 пар. За 5 лет существования программы участниками реализовано более 300 социальных и волонтерских проектов в различных сферах: образование, медицина, общественная деятельность, экология и пр.

В рамках образовательной программы «Наставничество» Мастерской управления «Сенеж» используется разработанная модель компетенций наставника. Она сформирована по принципу минимально необходимого и достаточного набора знаний, умений, навыков и характеристик, при этом являющегося критическим по своему содержанию для реализации функций «Наставника» непосредственно в программе. Каждый слушатель программы проходит оценку компетенций для его дальнейшего индивидуального развития.

В Мастерской управления «Сенеж» накоплен значительный опыт реализации образовательных программ и мероприятий, направленных на развитие надпрофессиональных компетенций, что позволяет развивать систему обмена опытом и лучшими практиками наставничества, совершенствовать образовательные программы в соответствии с запросами наставников и современными образовательными технологиями.

Для победителей треков конкурса управленцев «Лидеры России» АНО «Россия — страна возможностей» в 2022 году реализована программа «Наставничество». В программе приняли участие 293 победителя и 113 наставников треков, состоялись 134 групповые встречи. Участники разработали свои индивидуальные планы развития (ИПР). В целях усиления взаимодействия треков, обмена опытом и обсуждения ИПР кураторами программы проведены групповые коуч-сессии. По отзывам участников, групповые коуч-сессии дали им возможность обменяться опытом, экспертизой, найти новые идеи для развития собственных проектов, обсудить с участниками группы собственные карьерные траектории и цели индивидуальных планов развития, получить рекомендации по запросам. Дополнительно были проведены встречи победителей с кураторами треков «Культура» (Министр культуры Российской Федерации О.Б. Любимова), «Информационные технологии» (Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации Д.Н. Чернышенко), «Наука» (Помощник Президента Российской Федерации А.А. Фурсенко).

Мастерской управления «Сенеж» АНО «Россия — страна возможностей» в рамках реализации подпункта «г» пункта 12 перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по развитию местного самоуправления от 04.06.2023 № Пр-1111 была подготовлена Модель создания регионального центра развития компетенций государственных и муниципальных служащих, основанная на лучших региональных практиках, позволяющая в том числе реализовывать образовательные программы наставничества и обеспечивать повышение уровня знаний в области управленческой адаптации сотрудников, назначаемых на должности государственной гражданской службы.

Следующим этапом развития программы «Наставничество» планируется апробация технологий реверсивного наставничества и реализация образовательных мероприятий по подготовке реверсивных наставников на базе Мастерской управления «Сенеж». Реверсивное наставничество — вид наставничества, при котором молодые или менее опытные сотрудники становятся наставниками для старших или более опытных коллег. В отличие от традиционного наставничества, где более опытный сотрудник передает свои знания и опыт моло-

дому сотруднику, реверсивное наставничество переворачивает эту динамику. Оно предлагает свежий взгляд и создает более динамичную среду обучения. Апробация технологий и включение реверсивных наставников, подготовленных в рамках собственных образовательных программ, планируется также в рамках проведения Всероссийского молодежного образовательного форума «Территория смыслов» в 2024 году.

Отдельным направлением работы с педагогами и наставниками является повышение их профессионального мастерства, популяризация педагогических специальностей, а также расширение профессионального сообщества. Базой подготовки для педагогических кадров с осени 2022 года является Центр в г. Пятигорске. На базе Центра проходят образовательные программы для наставников и педагогов, работающих во всех регионах России с молодежью и людьми разных возрастов и профессиональных сфер. Центр аккумулирует также передовой опыт школ, колледжей, вузов, корпоративных университетов, профессиональных и общественных организаций для последующей его трансляции, распространения и внедрения лучших практик для содействия в создании целостного воспитательного пространства в стране.

В 2022 году в Центре было проведено 16 образовательных мероприятий, слушателями которых стали 2509 участников.

На 2023 год запланировано более 60 образовательных программ (в том числе программы в рамках развития наставничества) для более чем 12 тыс. слушателей, в числе которых учителя и классные руководители, наставники Движения Первых, проректоры вузов по воспитательной работе, сотрудники федеральных и региональных органов власти, отвечающие за просветительские мероприятия, советники директоров школ по воспитанию, наставники в сфере военно-патриотического воспитания и другие. Основные направления обучения:

– современные инструменты работы педагога и наставника, включая методики, подходы и инновационные технологии;

– работа с гражданско-патриотической повесткой, развитие навыков ответов на сложные вопросы;

– современные тренды в молодежной среде и работа педагога с ними;

– встраивание инструментов наставничества в сфере образования, социального проектирования.

Участники-наставники Движения Первых готовят детей и молодежь к полноценной жизни в обществе, формируют их мировоззрение на основе традиционных российских духовных и нравственных ценностей, традиций народов Российской Федерации, достижений российской и мировой культуры, а также развивают у них общественно значимые и творческие активности, высокие нравственные качества, любовь и уважение к Отечеству, трудолюбие, бережное отношения к окружающей среде, чувства личной ответственности за свою судьбу и судьбу Отечества перед нынешним и будущими поколениями.

Наставники Движения в зависимости от имеющегося опыта и профильного образования осуществляют воспитательную, просветительскую, организационно-досуговую деятельность с участниками Движения.

Значимый взрослый играет большую роль в деятельности Движения Первых. Наставник осуществляет не только воспитательную функцию, но и помогает участникам ориентироваться в спектре возможностей Движения, помогает решать задачи в различных направлениях деятельности.

Наставники Движения Первых — это педагоги, вожатые, волонтеры, студенты, родители. В рамках Движения есть также наставники профильных проектов и направлений.

Наставники-воспитатели из числа педагогов реализуют воспитательную работу в первичных отделениях по всей стране. В первичных отделениях на базе высших учебных заведений наставники из числа студентов осуществляют профориентационную работу для участников-обучающихся, помогают выбрать профессию и направление обучения. Взаимодействие наставников-студентов и школьников помогает также обеспечить «бесшовный» переход обучающегося в новую образовательную организацию и продолжить деятельность в Движении Первых.

В настоящее время на платформе Движения Первых в категории «Наставник» зарегистрировано свыше 500 тыс. человек Широкий спектр возможностей для самореализации в наставнической деятельности в рамках Движения Первых решает проблему самоопределения наставника и позволяет реализовать себя как значимого взрослого в интересующем направлении.

Сто́ит также выделить работу Движения Первых и Всероссийского конкурса «Большая перемена» (далее — Конкурс), важной частью которой является профессиональное педагогическое сообщество наставников, в которое входят более 175 тыс. представителей 89 субъектов Российской Федерации.

Организаторами Конкурса выступают Росмолодежь, АНО «Россия — страна возможностей», АНО «Большая Перемена» и Движение Первых. Конкурс проходит при поддержке Минпросвещения России и Минобрнауки России, он реализуется в рамках национального проекта «Образование». В четвертом сезоне Конкурса на платформе большаяперемена.онлайн зарегистрировались 1 121 416 школьников 5–10 классов, студентов СПО и педагогов-наставников. Среди них — 72 158 жителей Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики, а также Херсонской и Запорожской областей. Миссией Конкурса является создание условий для развития и реализации организаторских способностей участников Конкурса и включение их в деятельность по эффективному преобразованию и развитию среды вокруг себя, а также выявление и поощрение лучших педагогов-наставников и семей, способствующих всестороннему развитию своих детей, их духовно-нравственному воспитанию, формированию у них активной жизненной позиции, основанной на любви к родине, гражданственности и патриотизме, желании учиться, познавать новое и менять мир вокруг себя в лучшую сторону.

Российским обществом «Знание» реализуется проект «Знание.Премия». Награда вручается в 18 номинациях, среди которых номинация «Наставник года» стала одной из самых популярных. Заявки на участие в этой номинации, посвященной «Году педагога и наставника», прислали более 2000 человек. Это были представители известных педагогических династий, лекторы общества «Знание», а также участники проекта прошлых лет. В настоящее время определены 5 претендентов на получение премии в данной номинации.

Всего на премию Российского общества «Знание» претендуют более 13 тысяч участников. Заявки поступили из всех регионов нашей страны. Самыми активными стали Москва, Санкт-Петербург, Нижегородская и Саратовская области, Краснодарский край, Свердловская область, а также Ставропольский край, Республика Башкортостан и Пермский край. Возраст конкурсантов — от 18 до 89 лет.

На базе организаций высшего профессионального образования в течение года проводятся просветительские форумы для будущих педагогов «Знание.Учитель». Их цель – повышение престижа профессии учителя, желания студентов работать по профессии, а также на популяризацию наставничества как важнейшей функции педагога, который призван делиться своим опытом с начинающими коллегами. Так, в 2023 году было запланировано проведение не менее 65 мероприятий в рамках проекта с участием лучших лекторов Российского общества «Знание» и не менее 1350 выступлений.

Еще один проект Российского общества «Знание» — «Знание. Вики». Это российская электронная энциклопедия достоверной информации, созданная добровольцами. В рамках данного проекта реализуется внутреннее наставничество при написании статей. Так, в 2023 году прошли обучение 753 человека, которых обучали мастерству написания материалов 19 наставников. По итогам командного обучения с наставниками 349 человек стали авторами российской электронной энциклопедии.

С 30 мая по 2 июня 2023 года в Пятигорске в Центре Знаний «Машук» состоялся «Фестиваль наставничества», который собрал более 150 учителей, выполняющих функцию наставника. В ходе фестиваля участники решали педагогические кейсы, практиковались в использовании цифровых инструментов в учебной и воспитательной деятельности, встречались с экспертами и победителями педагогических конкурсов.

В Центре знаний «Машук» есть также традиция — приезжать на образовательную программу с фотографией своего наставника и делиться с другими участниками рассказом о нем. Собрав фотографии, Центр знаний «Машук» размещает их на стене наставников.

В рамках проекта «Знание.Академия» Российским обществом «Знание» совместно с Центром знаний «Машук» разработан онлайн-курс «Сила наставничества», который реализуется с ноября 2023 года. Данный курс стал частью сервиса по наставничеству, разрабатываемого на базе платформы «Добро.рф».

Российское общество «Знание» реализует проект «Знание.Карьера», который знакомит молодежь с карьерными возможностями в родном регионе. Данный проект позволяет участникам определиться с профессией, знакомит их с местными предприятиями и работодателями, рассказывает, как запустить свой первый бизнес. В рамках этого проекта наставниками становятся успешные предприниматели и HR-специалисты, которые делятся личным опытом, презентуют программы стажировки и проводят экскурсии по промышленным предприятиям и различным организациям. Всего в рамках проекта в 2023 году будет задействовано более 100 площадок. Состоится более 2700 выступлений лекторов, которые охватят не менее 50 тысяч человек.

Всероссийский проект «Знание.Театр» Российского общества «Знание» проводит просветительскую акцию, которая дает возможность молодым людям познакомиться с закулисьем театров, работой режиссеров, актеров и педагогов. Уже проведено более 300 мастер-классов с наставниками. А в будущем акция охватит около 100 театров России, в качестве площадок также будут задействованы Дома культуры, музеи и креативные пространства.

Кроме того, в центральном офисе Российского общества «Знание» внедрено корпоративное наставничество. Любой сотрудник имеет возможность записаться в команду к наставнику со своим запросом. Это способствует росту квалификации и компетенций сотрудников, что положительно влияет на работу организации в целом.

В рамках стратегической сессии по развитию наставничества в некоммерческой сфере, прошедшей 30.10.2023 — 01.11.2023 в Центре знаний «Машук», был выявлен ряд сложностей, с которыми сектор сталкивается в настоящее время:

– отсутствие сформулированного требования к наставничеству в некоммерческой среде;

– отсутствие устоявшейся терминологии;

– неясность критериев и условий наставничества: может ли оно быть оплачиваемым или скорее должно носить характер «pro bono»;

– отсутствие кодекса наставничества и злоупотребление предоставляемыми услугами наставника со стороны наставляемого;

– отсутствие регулирования качества сферы наставничества;

– отсутствие видимой инфраструктуры поддержки;

– отсутствие системы верификации наставников.

Решением этих проблем может быть системная работа по формированию института наставничества в сфере НКО и платформенного решения, которое сможет агрегировать не только наставников и наставляемых, но и дать им технологии совместной работы, а также задать критерии качества. Это позволит привести организационную и содержательную деятельность НКО к единообразию, выявлять и распространять по всей стране лучшие практики. Институт наставничества, при поддержке государственных институций, а также бизнеса, мог бы давать возможность молодым и неокрепшим НКО получать пакетные решения в области документооборота и построения процессов в НКО, выстраивания отношений и работы с органами власти, формирования социальных проектов и благотворительных программ, налаживания фандрайзинга и коммуникаций, работы с персоналом и привлечения сторонников. Тем самым будет создано больше возможностей для развития НКО и достижения успеха.

5. РЕГУЛИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Понятие «наставничество» достаточно широко применяется в нормативных правовых актах как федерального, так и регионального уровня.

В соответствии с Указом Президента России от 07.05.2018 № 204 при разработке национального проекта в сфере образования в 2024 г. необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества. В этих целях был принят целый комплекс нормативно правовых документов, включающий в себя федеральные законы и постановления правительства, которые предусматривают развитие института наставничества в сфере предпринимательства, образования, машиностроения, сельского хозяйства, здравоохранения, в государственной службе, в социальной, научно-технической и прочих сферах[8].

Основным методическими документами, регулирующими вопросы наставничества в системе образования, являются приложения к распоряжению Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145, письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 и письму Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02, в которых детализирована целевая модель наставничества в образовании (по категориям субъектов наставничества).

Результаты анализа всей совокупности нормативных правовых актов свидетельствуют, что сегодня не существует единой трактовки термина «наставничество». Кроме того, сильно различаются и требования, предъявляемые к наставникам, и номенклатура их обязанностей.

В некоторых отраслях приняты и действуют ведомственные акты, не только институционализирующие наставничество, но и регламентирующие вопросы материального и нематериального поощрения наставников и наставляемых.

Так, в настоящее время институт наставничества функционирует на государственной службе (Постановление Правительства РФ от 07.10.2019 № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации») (далее — Положение о наставничестве).

Принципы организации и внедрения в государственных органах системы наставничества закреплены в Методическом инструментарии по применению наставничества на государственной гражданской службе, разработанном Минтрудом России (письмо Минтруда России от 28.05.2020 г. № 18-4/10/П-4994 «О Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации») (далее — Методический инструментарий).

Приказом Минтруда России от 13.06.2018 № 382 утверждены Методические рекомендации по внедрению ведомственных (отраслевых) знаков отличия «Почетный наставник». Согласно рекомендациям данным знаком отличия награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, связи, иных видов экономической деятельности, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей и других работников медицинских и фармацевтических организаций, работников культуры и деятелей искусства, работников сферы строительства и жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры и градостроительства за личные

[8] Федеральные законы от 30.11.2011 № 342-ФЗ, от 30.12.2020 № 489-ФЗ, от 14.07.2022 № 261-ФЗ, а также постановления Правительства России от 15.04.2014 № 316, от 29.11.2014 № 2403-р, от 05.02.2016 № 164-р, от 29.11.2016 N 2539-р (в ред. от 23.11.2020), от 17.08.2017 №1756-р, от 27.12.2018 № 2950-р, 07.10.2019 №1296, от 09.10.2019 №1304, от 31.12.2019 № 3273-р, от 23.01.2021 № 122-р, от 02.12.2021 № 13061п-П8, от 14.12.2021 №3581-р, от 14.01.2022 № 4, от 31.03.2022 № 678-р, от 30.04.2022 № 1089-р, от 30.12.2022 №4379-р, от 28.04.2023 № 1104-р, от 04.07.2023 № 1788-р.

заслуги на протяжении не менее трех лет. На сегодняшний день в 30 Федеральных органах исполнительной власти Российской Федерации действует практика награждения специалистов отрасли знаком отличия «Почетный наставник». В Российской академии образования учреждено звание «Наставник в науке».

В соответствии с Положением о наставничестве, выполнение функций наставника предполагает передачу накопленного опыта, профессионального мастерства, демонстрацию и разъяснение наиболее рациональных методов исполнения должностных обязанностей, оказание консультативно-методической помощи, то есть реализацию профессиональных и личностных качеств по своей профессии (должности).

По определению, содержащемуся в Методическом инструментарии, наставничество является методом профессионального развития наряду с дополнительным профессиональным образованием, профессиональным обучением, служебной стажировкой и не является трудовой функцией (работой по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретным видом поручаемой работнику работы).

Вопросы стимулирования наставничества могут быть предусмотрены в коллективных договорах, отраслевых соглашениях с учетом специфики конкретных отраслей и организаций, а также иных нормативных правовых актах отраслевого характера. Так, например, федеральным отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации (далее — ЖКХ) на 2023–2025 годы (пункт 6.8.2) предписано утверждать в организациях ЖКХ Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы.

Возможность организации наставничества предусмотрена Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2023–2025 годы (пункт 8.4).

Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021–2023 годы (подпункт «б» пункта 3.10) рекомендовано при заключении коллективных договоров и региональных соглашений предусматривать разделы, содержащие положения по закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами.

В настоящее время положения о наставничестве в различных сферах деятельности утверждаются также на уровне субъектов Российской Федерации. Примеры такой практики детально представлены в разделе «Наставничество в сфере здравоохранения» данного доклада.

Нормативное правовое регулирование наставничества, определяющее порядок осуществления наставничества и условия стимулирования работников, предусмотрено в системе Следственного комитета Российской Федерации (приказ Следственного комитета Российской Федерации от 29.03.2011 № 42), в других сферах.

Подпунктом «ж» пункта 37 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год рекомендовано при установлении в пределах фонда оплаты труда стимулирующих выплат медицинским работникам государственных и муниципальных учреждений здравоохранения предусматривать выплаты за наставничество в отношении молодых специалистов, завершивших обучение по программам высшего образования по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки», а также участвующим в практической подготовке обучающихся по основным профессиональным образовательным программам медицинского образования.

Вместе с тем, поскольку отдельными поручениями Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации предусмотрено развитие различных форм наставничества в отдельных отраслях социальной сферы, полномочия по осуществлению соответствующего регулирования при необходимости могут быть отражены в отраслевых нормативных правовых актах с учетом специфики задач и условий наставничества.

На основании действующих положений Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Кодекс), осуществление обязанностей наставника может быть предусмотрено трудовым договором. Наставничество может осуществляться на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, если такая обязанность на работника изначально не возлагалась. В этом случае работа в качестве наставника является дополнительной, увеличивающей объем основной работы, и требует установления доплаты, размер которой определяется работодателем по соглашению с работником с учетом содержания и (или) объема такой дополнительной работы (часть 1,2 статьи 60.2, статьи 151 Кодекса).

Беспрецедентную роль в практической подготовке молодых специалистов и профессиональной адаптации новых работников в организациях и на предприятиях всегда играют наиболее авторитетные, опытные и результативные работники, выступающие в качестве наставников.

Вместе с тем наставничество, согласно общеправовому подходу, сформулированному в законодательстве Российской Федерации, не является самостоятельной профессией (должностью), содержание этой деятельности не регламентировано. Однако наличие ряда предпосылок к такой регламентации позволяет говорить о целесообразности разработки профессионального стандарта «Наставник», прежде всего для сфер образования, работы с детьми и молодежью. Работа в этом направлении ведется Минпросвещения России.

Создание условий для развития наставничества относится к основным задачам, определенным Президентом Российской Федерации в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; в Перечне поручений Президента Российской Федерации от 26 июля 2023 г. № Пр-1470, п. 1 «б», прописано о необходимости внесения изменений в законодательство, в том числе трудовое, в части регулирования трудовых отношений, связанных с наставничеством в различных сферах деятельности.

В целях повышения статуса наставников, закрепления гарантий работникам, выполняющим функции наставника, и популяризации наставничества в различных отраслях разработан законопроект «О внесении изменений в статью 60.2 и статью 151 Трудового кодекса Российской Федерации».

Программы наставничества реализуются во многих регионах страны, практика наставничества широко распространена на государственной гражданской службе, однако единая система наставничества в масштабах Российской Федерации не сформирована. В отсутствии единых стандартов и подходов предприятия и организации вынуждены ситуативно применять разные практики реализации наставничества. Каждый руководитель поступает так, как он считает нужным, поэтому часто наставники работают бесплатно. Система наставничества в России должна быть сформирована таким образом, чтобы затрагивать все слои общества и сферы жизни независимо от возраста, социального статуса и географии.

Законопроект предусматривает, что наставничество должно быть оплачиваемым, с достаточно гибким регулированием наставничества в зависимости от его специфики. Учитывая, что наставничество в различных сферах деятельности следует определять с учетом особенностей данной сферы, предлагается закрепить в Трудовом кодексе Российской Федерации, что доплаты за выполнение функций наставника производятся с учетом гарантий, утверждаемых федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, а при их отсутствии — локальными нормативными актами. Предполагается, что на федеральном и региональном уровнях может быть закреплено единое для каждой отрасли толкование понятия «наставничество», а также установлены требования к наставникам с учетом отраслевых особенностей, закреплены гарантии и статус наставника, что, в свою очередь, будет способствовать повышению ответственности наставников при исполнении ими своих функций (изм. в статью 151 ТК РФ).

В законопроекте предлагается также сформулировать понимание порядка вовлечения наставника в исполнение им своих обязанностей, расширить законодательное определение категории «дополнительная работа по такой же профессии (должности)», в том числе для исполнения работником функций наставника (изм. в статью 60.2 ТК РФ). Таким образом, будет определен порядок вовлечения наставника в исполнение им своих обязанностей и законодательно закреплено, как производятся доплаты за выполнение наставнических функций.

В настоящее время законопроект проходит согласование в Правительстве Российской Федерации с профильными федеральными органами исполнительной власти.

Текущие результаты анализа локальных правовых актов предприятий и организаций свидетельствуют о том, что есть несколько вариантов оплаты труда наставника. Первый вариант — стимулирующая надбавка за наставничество в случае, если это дополнительная функция работника. Размер надбавки может быть установлен в твердой сумме или в процентах от оклада. Размер надбавки может определяться с учетом количества прикрепленных к наставнику работников и уровня их профессиональной подготовки. Второй вариант — доплата за совместительство в качестве наставника, если такая позиция предусмотрена штатным расписанием.

Следует отметить, что в подавляющем большинстве случаев наставничество является дополнительной функцией работника.

Таким образом, отношения, связанные с установлением наставничества, регулируются действующими нормами законодательства, с учетом региональных особенностей работы в организациях разных сфер деятельности, стимулирования разработки собственных моделей адаптации новых работников для последующего тиражирования эффективных практик осуществления наставничества.

Следовательно, наставничество в России существует в виде широко распространенных практик в разных регионах и на крупных предприятиях и является в том числе одной из ключевых точек роста для компаний. Чтобы развивать этот институт по всей стране, необходимо его стимулировать и популяризировать.

Результаты анализа нормативных правовых актов свидетельствуют, что на данный момент не существует единого подхода к термину «наставничество», а употребление данного термина исходит из отраслевого понимания сферы его применения. Достаточно сильно отличаются требования, предъявляемые к наставникам, и их обязанности. В целях сохранения и приумножения сложившихся практик, а также их развития требуется оказание методической поддержки, обучение наставников педагогическим навыкам, регулирование наставничества в сфере образовательной деятельности и организации стажировок в ходе подготовки кадров и профессионального обучения.

6. РЕЗУЛЬТАТЫ ГОДА ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

Одной из главных целей Года педагога и наставника является повышение престижа педагогической профессии, привлечение в профессию молодых, энергичных и творческих людей, а также сохранение традиций, опыта и преемственности в российской системе образования.

В 2023 году в стране успешно прошли почти 7 тысяч федеральных и региональных мероприятий, которыми только в очном формате были охвачены свыше 17 миллионов человек. В то же время число пользователей, которые в онлайн-режиме смогли воспользоваться обучающими, мотивирующими и презентационными материалами, исчисляется десятками миллионов. В числе наиболее знаковых мероприятий — конкурсы профессионального мастерства, где педагоги со всей страны в очередной раз продемонстрировали свои лучшие качества, выдающиеся компетенции и авторские методики. Отмечается огромный позитивный отклик от учителей из разных регионов, которые перенимают опыт и лучшие практики своих творческих коллег.

В целях обмена опытом и предоставления дополнительных возможностей самореализации для педагогов и наставников в России прошли свыше 3-х тысяч образовательных и творческих форумов, в них в очном формате приняли участие почти 800 тысяч человек. Можно с уверенностью утверждать, что участники данных мероприятий вернулись в свои регионы полными новых идей и наработок, которые они обязательно используют в своей работе и которыми поделятся со своими коллегами. Этот «мультипликативный эффект» — тоже один из значимых итогов года.

Обеспечению столь значительных результатов в самых разных отраслях способствовало активное участие в организации и проведении мероприятий Года педагога и наставника **федеральных органов государственной власти** — Правительства Российской Федерации, Минпросвещения России, Росмолодежи, Минкультуры России, Минспорта России, Минобороны России, Минобрнауки России, Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ. Не остались в стороне и партнеры: огромное количество мероприятий реализовали Российское общество «Знание», РСВ, РДДМ «Движение Первых», АНО «Нацприоритеты», АНО «Диалог», АНО «Большая перемена», Институт развития интернета и многие другие.

В частности, масштабная форумная кампания, посвященная Году педагога и наставника, была реализована **Федеральным агентством по делам молодежи.** В рамках форумов Росмолодежи были проведены тематические и образовательные мероприятия для педагогов, в том числе и для педагогов вузов. Кроме того, профильные смены, заезды и треки прошли в рамках Окружного форума «УТРО», образовательных заездов для молодых деятелей культуры и искусств «Таврида», Всероссийского молодежного образовательного форума «Территория смыслов», Всероссийского молодежного форума «Машук». В рамках данных мероприятий были подняты вопросы, касающиеся описания модели всей педагогическо-воспитательной системы России, совершенствования процессов воспитания личности, анализа новых форм и методов образования, а также особенностей взаимоотношений обучаемого, педагога и внешнего мира в процессе обучения. В качестве наставников к участию были приглашены ведущие российские эксперты по воспитанию. Образовательная программа строилась на трудах выдающихся отечественных специалистов по воспитанию — Константина Ушинского, Льва Выготского, Антона Макаренко, Анатолия Лутошкина.

Стоит также отметить активное участие в мероприятиях Года педагога и наставника бизнеса и госкорпораций, что нашло отклик как во внутрикорпоративных проектах, так и в интеграции в общефедеральную повестку. Так, беспрецедентную поддержку педагогам — финалистам Всероссийских профконкурсов «Учитель года России — 2023», «Директор года России — 2023», «Воспитатель года — 2023» и «Первый учитель» — обеспечил **Банк ВТБ** (денежные поощрения получили 149 участников финальных испытаний, а для финалистов конкурса

«Учитель года России — 2023» и «Первый учитель» было организовано посещение спектакля в Театре имени Евгения Вахтангова).

В рамках Всероссийского конкурса «Открывая страну» финансовую поддержку его участникам обеспечил **АО «Газпромбанк»** (проезд, проживание победителей, экскурсионная программа). В рамках корпоративной информационной кампании **ПАО «Сбербанк»** были организованы смс-поздравление всех педагогов с Днем учителя, а также трансляция тематических видеороликов на ресурсах «Сбербанка». Активная поддержка была оказана также компанией **ОАО «РЖД»:** на протяжении всего года звучали аудио-объявления в поездах, электричках, на платформах ж/д станций, а для победителя Всероссийского конкурса «Открывая страну» были выделены билеты на туристический поезд «Мороз-экспресс».

Свой вклад в информационную кампанию Года педагога и наставника внесли **«Аэрофлот»** и **«Уральские авиалинии»**, обеспечившие оповещение о годе педагога и наставника своих пассажиров; кроме того, в бортовых журналах **авиакомпании «Россия»** были опубликованы материалы, посвященные основоположнику отечественной научной педагогики К.Д. Ушинскому, 200-летие со дня рождения которого отмечалось в 2023 году.

В рамках партнерской программы **Госкорпорацией «Росатом»** было обеспечено участие победителя конкурса «Учитель года России — 2022» Дмитрия Лутовинова в экспедиции «Ледокол знаний» на Северный полюс и в акции «Спасибо учителю». Благодаря сотрудничеству с **Госкорпорацией «Роскосмос»** было организовано участие сотрудников и педагогов образовательных организаций, реализующих проект «Космический класс», в большом образовательном интенсиве в Москве. Одному из финалистов Конкурса «Учитель года» присуждена победа в специальной номинации «Роскосмоса» — «Через знания в космос», а в апреле, в рамках празднования Дня космонавтики, педагоги актеров и режиссера фильма «Вызов» смогли принять участие в премьерном показе в Государственном кремлевском дворце. Космонавты МКС принимали участие во всех флагманских мероприятиях Года педагога и наставника, направляя с земной орбиты приветствия педагогам в рамках акций «Спасибо учителю», «День знаний», «Форум классных руководителей» и «День учителя». Кроме того, для победителей конкурсов «Мастер года» и «Открывая страну» была обеспечена специальная экскурсионная программа, сопряженная с программой суборбитальных запусков на космодромах «Роскосмоса».

Это лишь неполный перечень мероприятий, которые партнеры федеральных органов государственной власти организовали для педагогов. Подобное эффективное и плодотворное взаимодействие планируется продолжать и в следующие годы. Все это подчеркивает важную, ключевую роль педагогических работников во всех сферах жизнедеятельности нашей страны — от Космоса и Арктики до бизнеса и новых технологий.

Стоит отметить, что повышение престижа профессии педагогических работников складывается из двух фундаментальных блоков. Первый из них — имиджевый. В целом это планомерная и многоуровневая информационная кампания, призванная сообщить как можно большему числу граждан России о важности и значимости профессии педагога. Несколько тысяч информационных щитов, посвященных педагогам, были размещены на протяжении всего года на улицах российских городов во всех без исключения субъектах нашей страны. Поддержку информационной кампании оказали компания Russ (крупнейший оператор наружной рекламы), авиакомпании, аэропорты, торговые центры, размещавшие на протяжении всего года мотивирующие материалы о педагогах. Благодаря содействию и поддержке Министерства транспорта России была обеспечена трансляция медиаконтента о педагогах в 11 аэропортах России (Домодедово, Казань, Минеральные воды, Махачкала, Грозный, Чита, Сочи, Калининград, Екатеринбург, Кемерово, Иркутск). Выпущены 20 тысяч транспортных карт с символикой Года педагога и наставника. На регулярной основе транслировались тематические видеоролики о педагогах и наставниках в **Московском метрополитене** (общий охват 460 миллионов зрителей). Знаковым событием стал запуск фирменного тематического поезда «Учитель — главная профессия на Земле», который будет курсировать по Арбатско-Покровской линии Московского метро и после завершения Года педагога и наставника — вплоть до весны 2024 года. Общими усилиями удалось создать «информационную волну» поддержки и признания всех педагогов страны.

Самой трогательной и массовой стала акция «Спасибо учителю», инициированной **Минпросвещения России.** Участие в которой в 2023 году приняли свыше 2 миллионов россиян. Государственные и общественные деятели, главы регионов, руководители крупных госкорпораций, артисты, космонавты, спорт-

смены, студенты, школьники, родители — нет такой социальной категории в нашей стране, кто бы не участвовал в акции и не поблагодарил своих педагогов и наставников. Люди записывали видеообращения и публиковали их в своих социальных сетях, отправляли своим учителям стилизованные открытки, которые были специально разработаны — как в электроном, так и в бумажном виде. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда стоит учитель, наставник. Важно помнить об этом и не забывать благодарить своих педагогов и наставников. Предполагается, что акция «Спасибо учителю» станет ежегодной.

В марте 2023 г. обучающиеся педагогических классов города Красный Луч стали участниками Фестиваля педагогических классов «ПРОшколу», посвященного Году педагога и наставника. В частности, на базе Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный педагогический университет» состоялся концерт-фестиваль по подведению итогов работы творческих площадок в рамках Фестиваля педагогических классов «ПРОшколу». К участию в Фестивале были приглашены обучающиеся педагогических классов общеобразовательных организаций Луганской Народной Республики. Город Красный Луч представляли обучающиеся Краснолучских школ № 3, 4, 7, 9, учебно-воспитательных комплексов № 2 «Берегиня» и № 6 «Созвездие».

В рамках Фестиваля представители педагогических классов Красного Луча приняли участие в презентационных площадках «ВИВАТ УЧИТЕЛЬ!»:

– Online-кинозал (демонстрация видеороликов на тему фестиваля);

– «Создание и online-выставка рекламных буклетов»;

– «Выступление агитбригад»;

– педагогическая площадка «Урок мастера» — открытые уроки преподавателей ЛГПУ для обучающихся педагогических классов, педагогов и родителей;

– проведение родительского собрания #МЫВМЕСТЕ!

На базе Филиала «Центр развития образования» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет» состоялся также республиканский этап педагогической олимпиады, в котором приняли участие обучающиеся ГОУ ЛНР «Краснолучская школа № 7» и ГОУ ЛНР «Краснолучская школа № 9».

Благодаря фестивалю обучающиеся педагогических классов углубили свои знания о специфике педагогической профессии, получили новые знания от опытных педагогов и победителей конкурса «Педагог года Луганщины» на открытых уроках, тренингах и лекциях.

По итогам фестиваля участники творческих площадок и победители педагогической олимпиады были награждены сертификатами, дипломами и памятными подарками.

В рамках мероприятий Года педагога и наставника **Российским обществом «Знание»** планируется производство просветительского медиаконтента, в том числе цикла фильмов «Наставники знаний». В частности, в течение года будет обеспечено создание не менее 10 аудиовизуальных произведений, направленных на популяризацию роли наставника и лектора. Произведения представляют собой серию небольших интервью о наставниках популярных медийных личностей: представителей сферы бизнеса, политических деятелей и др. В связи с этим целесообразно продолжить реализацию комплекса просветительских мероприятий с целью популяризации института наставничества среди специалистов различных сфер деятельности.

Необходимо также обеспечить размещение и продвижение в сети Интернет, на цифровой платформе Общероссийской общественно-государственной просветительской организации «Российское общество «Знание» информации о выдающихся наставниках, героях, ключевых проектах, являющихся предметом гордости и образцом для подражания, формирующих ориентиры для молодежи.

Кроме того, Российское общество «Знание» организовало в 10 городах России просветительский «Марафон наставников». Лекторами стали известные деятели педагогики, культуры, науки, спорта и бизнеса. Они поделились личными историями «наставничества» и «ученичества», а участники получили ценные советы по выбору жизненного пути и профессиональной деятельности. В дни проведения Марафона состоялось 50 выступлений лекторов, которые в сети Интернет охватили более 7,4 млн человек. На основе данного проекта необходимо сформировать базу лучших практик для обмена опытом коллег, а также обеспечить проведение обучающих семинаров для наставников в разных сферах деятельности (образование, наука, культура, спорт и др.).

Масштабную информационную кампанию по повышению престижа профессии педагога поддержали все ведущие российские СМИ. Так, в рамках информационного сопровождения одного из главных профконкурсов для пе-

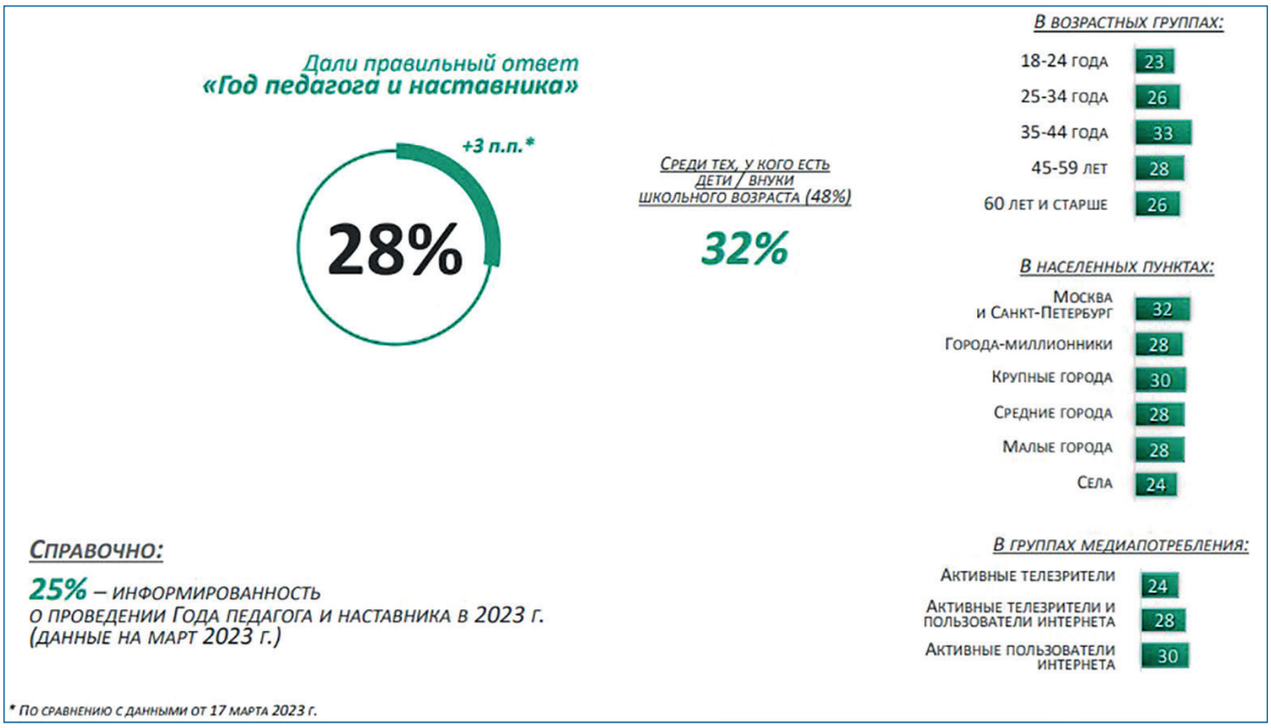

Рисунок 3. Информированность населения о проведении «Года педагога и наставника»

дагогов — Всероссийского профессионального конкурса «Учитель года России–2023» — телеканалом «Культура» организованы «Дневники конкурса». Кроме того, в рамках сотрудничества с **ВГТРК** организовано участие педагогов в популярном телешоу «Сто к одному». К популяризации профессии педагогов активно подключились и другие телеканалы — «Первый канал», **НТВ** (телевизионные сюжеты, утренние телешоу и многое другое). Специализированные проекты, посвященные Году педагога и наставника, реализованы также крупнейшими информационными агентствами (**ТАСС, Интерфакс, «Россия сегодня», Российская газета**).

Фонд Гуманитарных Проектов является оператором павильона ВДНХ № 57 «Россия — моя история», который с ноября 2023 г. по апрель 2024 г. является павильоном «Просвещение» в рамках Международной выставки-форума «Россия». В этом павильоне с целью популяризации профессии учителя представлена выставка «Просвещение: Большие перемены», где в доступной и увлекательной форме рассказывается о пути, которое прошло общее и среднее профессиональное образование в России с конца 80-х годов до сегодняшнего дня, при этом особо выделяется роль учителя как основного героя экспозиции. В оформлении атриума павильона используются фотографии педагогов и наставников из различных отраслей со всей страны с указанием их достижений.

В октябре 2023 г. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) опубликовал отчет о проведенном социологическом исследовании методом телефонного опроса по случайной выборке. Всего было опрошено 11 200 респондентов — граждан старше 18 лет (в том числе представителей семей, имеющих детей школьного возраста).

Респондентам был задан следующий вопрос: «Каждый год в России, чтобы привлечь внимание общества к важным вопросам, объявляется годом развития той или иной сферы. Например, 2022-й год был объявлен годом культурного наследия народов России. Знаете Вы, годом чего был объявлен 2023-й год?»

Информированность о проведении «Года педагога и наставника», по сравнению с мартом 2023 года, повысилась на 3 %. Информированность традиционно выше в крупных городах (32–30 %) и существенно ниже в селах. Хотя основную информацию респонденты получают по информационно-телекоммуникационной сети Интернет и телевидению (28–30 %) (рис. 3).

Одним из самых ярких и популярных телевизионных проектов, открывающих широкие возможности для самореализации талантливых педагогов, является конкурс «Классная тема». В 2023 году количество заявок на участие в проекте превысило 7 тысяч (в 2022 году — порядка 6 тысяч). Телешоу проводится второй год по поручению Президента России от 24.09.2021

№ Пр-1808 ГС **Минпросвещения России и телеканалом «Россия» при информационной поддержке VK.**

Проект «Классная тема!» посвящен современным учителям и призван представить самых ярких педагогов нашего времени, повысить престиж одной из важнейших профессий страны, продемонстрировать возможности современной педагогики. Победитель получает приз — авторскую программу на федеральном телеканале.

В первом сезоне проекта приняли участие 6 тысяч педагогов из всех регионов России, в том числе из ЛНР и ДНР: учителя биологии, русского языка, физики, математики, химии, географии и истории. Во втором сезоне число заявок увеличилось до 7000. По результатам отбора определяются 35 полуфиналистов (5 по каждому предмету), этих педагогов приглашают в Москву на съемки видеоуроков, после чего народное голосование определяет семерку финалистов. В число полуфиналистов традиционно входят как молодые учителя, так и педагоги со стажем, жители как крупных городов, так и небольших поселков.

В 2022 году победителем проекта был признан учитель физики из города Нальчика Аслан Кашежев. 10 его авторских уроков по физике увидели свет на телеканале «Культура», а теперь доступны в сообществе ВКонтакте и на платформе Российской электронной школы.

Учителя (участники проекта) становятся в своих городах, поселках и регионах настоящими звездами: их узнают на улицах, за них болеют дети и взрослые. Некоторые педагоги становятся впоследствии авторами теле- и радиопередач в своих городах, ведут авторские блоги. Полуфиналисты прошлого года активно проявляют себя и в других федеральных проектах и конкурсах. В сезоне 2023 года уже определены семеро финалистов, которые примут участие в съемках гранд-финала. Учениками во время гранд-шоу станут не только зрители в зале и телезрители у экранов, но и гости студии: известные ученые, космонавты, музыканты, популярные артисты театра и кино.

Очень важный комплексный проект — рекламная кампания «Будь учителем» — был реализован **АНО «Национальные приоритеты»**. Создан одноименный сайт — навигатор учебных заведений среднего профессионального и высшего образования по педагогическим специальностям. Для информационной поддержки данного проекта были использованы все доступные форматы — телевидение и радио, наружная реклама, социальные сети. Свыше 2 млн человек воспользовались сайтом «БудьУчителем.рф», многим этот ресурс существенно помог в выборе одной из самых важных профессий в мире — профессии педагога, воспитателя подрастающего поколения.

В целом же за 2023 год количество статей, сюжетов и материалов, посвященных Году педагога и наставника, в средствах массовой информации превышает 500 тысяч; в социальных сетях число информационных сообщений составляет почти 3 млн с общим охватом 100 млн пользователей.

Для стимулирования, укрепления и развития наставничества **в сфере культуры** в рамках Года педагога и наставника в 2023 году были реализованы следующие мероприятия:

– Общероссийский конкурс «Лучший преподаватель детской школы искусств», учредителем которого является Министерство культуры Российской Федерации;

– творческий проект «Образ педагогов и наставников в произведениях искусства молодых художников»;

– организация и проведение выставочных и культурно- просветительских проектов, посвященных педагогам и наставникам, в музеях субъектов Российской Федерации.

Общероссийский конкурс «Лучший преподаватель детской школы искусств», направленный на сохранение и развитие системы художественного образования в Российской Федерации, выявление и поддержку лучших преподавателей детских школ искусств, проводился среди преподавателей детских школ искусств, которые находятся в ведении органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований в области культуры, функционируют как самостоятельные юридические лица (не входят в структуру образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, иных учреждений (организаций):

– достигших высоких результатов в области педагогики, реализующих дополнительные предпрофессиональные программы в области искусств (музыкальное искусство, изобразительное искусство, хореографическое искусство, театральное искусство, архитектурное искусство, цирковое искусство);

– подготовивших лауреатов и дипломантов межрегиональных, всероссийских и международных конкурсов;

– имеющих выпускников, продолживших обучение в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования в сфере культуры и искусств;

– внедряющих эффективные методики и педагогические технологии, в том числе с использованием технических средств обучения.

Творческий проект «Образ педагогов и наставников в произведениях искусства молодых художников», который проводился в формате выставки-конкурса, был учрежден Министерством культуры Российской Федерации в целях признания высочайшей значимости труда преподавателей образовательных организаций сферы культуры — детских школ искусств (далее — ДШИ) и профессиональных образовательных организаций — и направлен на выявление и поддержку одаренных детей в области изобразительного искусства, трансляцию лучшего педагогического опыта и повышения престижа профессии преподавателей ДШИ и колледжей.

Конкурс проводился среди учащихся ДШИ и студентов колледжей сферы культуры, соревнующихся параллельно в двух категориях и в двух номинациях («Портрет»; «Сюжетная композиция»).

В рамках Года педагога и наставника Министерство культуры Российской Федерации обеспечивает также государственную поддержку производства и проката национальных фильмов на тему школы и популяризации профессии учителя. В перечень приоритетных тем государственной финансовой поддержки кинопроизводства в 2023 году были включены следующие:

– «Роль педагогов и наставников в формировании личности»;

– «Популяризация профессии учителя»;

– «Школа и институт как важные этапы адаптации в социуме и личностного ориентирования»;

– «Фильмы о подростках»;

– «Формирование жизненных ценностей и ориентиров на этапе взросления»;

– «Духовно-нравственное, патриотическое воспитание граждан России»;

– «Десятилетие детства. Семья, дети, их защита и поддержка».

– «Духовно-нравственное, патриотическое воспитание граждан России»;

– «Десятилетие детства. Семья, дети, их защита и поддержка».

Кроме этого, к числу особозначимых направлений государственной политики в области кинофестивального движения в 2023 году были отнесены фестивали, а также киномероприятия детско-юношеской направленности, служащие целям духовно-нравственного воспитания школьников, — такие, например, как «Конференция по кинопедагогике» и «Киноакселератор детского-юношеского и семейного кино “Уроки будущего”».

Для стимулирования наставничества в области физической культуры и спорта в рамках Года педагога и наставника в 2023 году был проведен Всероссийский конкурс профессионального мастерства среди педагогических работников, осуществляющих обучение детей по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта. Положение о данном Конкурсе было согласовано с Министерством спорта Российской Федерации.

Целью Конкурса являлось повышение социальной значимости профессии педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, осуществляющего деятельность, направленную на формирование гармонично-развитой личности и осознанной потребности у обучающихся в систематических занятиях физической культурой и спортом, укрепление здоровья, повышение уровня физической подготовленности и воспитание чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде.

Конкурс включает 6 номинаций:

– Номинация «Педагог — формула успеха». Участники — педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта.

– Номинация «Искусство быть тренером-преподавателем». Участники — тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели организаций дополнительного образования, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (до 1 января 2023 г. — дополнительные предпрофессиональные программы в области физической культуры и спорта или программы спортивной подготовки).

– Номинация «Право быть равным». Участники — педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели образовательных организаций, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта для детей с ОВЗ, детей-инвалидов.

– Номинация «Шаг в профессии». Участники — педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, имеющие стаж работы по профессии менее 5 лет.

– Номинация «Мастерство — путь к совершенству». Участники — педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, имеющие стаж работы по профессии 10 и более лет.

– Номинация «Наставник — сила опыта». Участники — педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, являющиеся наставниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта.

В течение 2023 года под эгидой Минспорта России с целью популяризации наставничества осуществлялись также следующие мероприятия:

– всероссийские съезды «Роль тренера (наставника) в жизни спортсмена» с ведущими спортсменами, обучающимися в образовательных организациях среднего профессионального образования;

– проект в социальных сетях «На связи с наставником» с участием известных тренеров российских спортсменов.

В Первом Всероссийском съезде «Роль тренера (наставника) в жизни спортсмена», проходившем на базе училища олимпийского резерва в Бронницах, приняли участие учащиеся 12-ти училищ олимпийского резерва, подведомственных Минспорту России в очно-заочном формате в количестве 300 человек. В рамках съезда был проведен круглый стол «Путь от ученика к наставнику, во время проведения которого участники смогли пообщаться с олимпийским чемпионом, президентом Федерации гребного спорта России Алексеем Свириным, призером Олимпийских игр Василисой Степановой (академическая гребля) и Министром спорта Российской Федерации О.В. Матыциным.

Второй Всероссийский съезд «Роль тренера (наставника) в жизни спортсмена» прошел в IV квартале 2023 года.

Более 100 наставников из числа известных тренеров российских спортсменов и преподавателей в сфере физической культуры и спорта приняли участие в 2023 г. во встречах в рамках проекта «На связи с наставником». Встречи с наставниками проходили в очном формате с одновременной трансляцией на страницах образовательных организаций в социальной сети ВКонтакте и последующим размещением видеозаписей на официальных сайтах образовательных организаций и страницах образовательных организаций в социальной сети «ВКонтакте».

Кроме того, в российский прокат вышли (и были также показаны в онлайн-кинотеатрах) фильмы о педагогах: «Я делаю шаг», «Крутая перемена». Их посмотрели сотни тысяч наших соотечественников. Хорошие, добрые, мотивирующие фильмы и произведения искусства, посвященные педагогам, должны появляться и в дальнейшем. Все это находит отклик в сердцах людей и формирует в обществе позитивный образ учителя, наставника, способствует повышению престижа профессии педагога.

Для укрепления статуса педагогических работников и их роли в формировании суверенной образовательной системы России в нашей стране реализуются и системные меры. Это и планомерная работа по улучшению условий труда педагогов, и снижение бюрократической нагрузки, и улучшение материально-технической базы образовательных учреждений, и повышение уровня подготовки преподавателей. Стоит отметить, что за последние несколько лет в этой сфере предприняты огромные усилия и сделаны важные шаги, которые, вне всяких сомнений, стали вектором развития суверенной системы образования на многие годы вперед.

В центре этой системы, безусловно, педагог. В стремительно меняющемся мире центральное, ключевое место учителя не заменит ни одна технология и никакой искусственный интеллект. Именно поэтому подготовке педагогических кадров уделяется такое огромное внимание — начиная со школьной скамьи и заканчивая ведущими вузами страны. Все текущие преобразования системы подготовки педагогов направлены в том числе и на решение важнейшей государственной задачи, напрямую связанной с безопасностью страны, — обеспечение суверенной системы российского образования качественными педагогическими кадрами, укрепление мировоззренческого и технологического суверенитета страны.

В рамках Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года Министерством просвещения

России совместно с подведомственными вузами и органами управления образованием субъектов Российской Федерации предприняты меры по привлечению мотивированных школьников к педагогической профессии. Развивается сеть профильных психолого-педагогических классов. На сегодняшний день в стране создано уже 5,5 тысяч таких классов, в которых обучается более 80 тысяч школьников. Количество выпускников психолого-педагогических классов, поступивших в вузы на педагогические специальности и направления подготовки, растет с каждым годом.

Эта планомерная работа будет продолжена и в дальнейшем. Благодаря системному поступательному совершенствованию материально-технической базы общеобразовательных учреждений в Российской Федерации созданы все необходимые ресурсы и возможности для того, чтобы обучение будущих педагогов было интересным, увлекательным и комфортным.

В рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в 2023 году в педагогических вузах были созданы 33 педкванториума. Педкванториум — это новый формат дополнительного образования, уникальная среда, предназначенная для ускоренной подготовки новых высококвалифицированных кадров. Площадки педкванториумов оснащены высокотехнологичным оборудованием, в каждой из них — три современных функциональных пространства, кабинеты для проведения занятий естественно-научной и технологической направленности, а также студия для записи вебинаров и презентационного контента.

В 2024 году планируется продожение данной работы: создание 3-х педкванториумов в новых субъектах Российской Федерации и дооснащение оборудованием 33 существующих.

Для решения задачи по созданию кадрового резерва, в том числе управленческого, реализуется совместный проект АНО «Россия — страна возможностей» с Минпросвещения России, конкурс «Флагманы образования». Конкурсом охвачено свыше 230 тысяч человек из 89 регионов России, включая ДНР, ЛНР и Запорожскую область.

«Флагманы образования» — это не только конкурс, но и еще проект, включающий в себя ряд инструментов и сервисов для развития управленческих компетенций. Так, параллельно с заявочной кампанией конкурса в мае 2023 года стартовал «Образовательный марафон», который включал в себя серию образовательных и просветительских мероприятий, нацеленных на развитие компетенций и знаний участников. Проведено более 100 мероприятий федерального уровня по трем направлениям: гибкие проектные навыки, государственная образовательная политика, лидерство и наставничество. Организациями-поставщиками образовательных мероприятий выступили ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», Российское общество «Знание», компания VK, Агентство стратегических инициатив, АНО «Диалог», Национальный союз предприятий индустрии учебного оборудования и средств обучения и поставщиков образовательных организаций, педагогические вузы страны, региональные институты развития образования и другие организации.

Еще один из сервисов — созданная по предложениям финалистов и победителей конкурса прошлых лет сеть «Созвездие флагманов образования», призванная объединить «флагманское» сообщество и помочь продвижению своего экспертного потенциала в регионах России. По итогам этого года 188 участников получили статус эксперта и вошли в Федеральную экспертную сеть «Созвездие Флагманов образования».

Помимо этого, сообщество победителей и финалистов конкурса при экспертно-методической поддержке платформы «Россия — страна возможностей» и Академии Минпросвещения России проводит «Флагманские школы». Это очные проектно-образовательные интенсивы для управленческих команд. В 2023 году такие школы уже прошли в Кузбассе и Краснодарском крае. Профессиональные навыки в рамках «Флагманских школ» улучшили в этом году свыше 1,5 тысяч человек.

Стоит отметить продуктивность работы по повышению квалификации специалистов в сфере образования, которая реализуется совместно с Росмолодежью, а также АНО «Россия — страна возможностей» и общероссийской общественно-государственной просветительской организацией «Российское общество «Знание». В частности, выстроена система работы в круглогодичных образовательных центрах: в Мастерской Управления «Сенеж», Центре Знаний «Машук», Академии творческих индустрий «Меганом» и Молодежном историко-культурном центре «Истоки». Участники образовательных программ круглогодичных центров становятся трансляторами не только знаний, но и ценностей. Отсутствие ограничений по возрасту участников в круглогодичных центрах (Мастерская Управления «Сенеж», Центр Знаний «Машук») позволяет обеспечить преемственность поколений.

В течение всего 2023 года также реализуется проект «Педагогическая среда» в официальном педагогическом сообществе «Учительская “Большой перемены”» в социальной сети «ВКонтакте». В этом сообществе педагоги вместе с профессиональными экспертами в области педагогики и психологии и с авторами педагогических практик могут обсудить актуальные вопросы педагогической практики, обменяться опытом. Всего запланировано 90 прямых эфиров с общим охватом 60 тыс. педагогов. Кроме того, в течение 2023 года продолжается развитие комплексной программы профессионального развития «Моя траектория» для педагогов-наставников Конкурса. Точкой входа в программу для педагогов является тестирование, результатами которого становится комплексная оценка их профессиональных и надпрофессиональных навыков. По итогам тестирования каждому педагогу-наставнику будет сформулировано предложение по прохождению одной из четырех уникальных траекторий развития: педагог-эксперт, педагог-предприниматель, педагог-интегратор, педагог-управленец. По всем траекториям развития для педагогов-наставников будут реализованы образовательные программы. На данный момент тестирование прошли более 10 тыс. представителей педагогического сообщества Конкурса.

Еще одной площадкой для обмена педагогическими компетенциями, а также для формирования и развития педагогического кадрового потенциала является всероссийский конкурс «Золотые Имена Высшей Школы», реализуемый Министерством науки и высшего образования Российской Федерации совместно с общественной организацией «Лига Преподавателей Высшей Школы». Основной целью конкурса является повышение статуса преподавателей высшей школы Российской Федерации, которые внесли существенный вклад в развитие современной науки и образования (что подтверждается публичным признанием и широкой популяризацией их достижений). По результатам конкурса публикуется Книга Почета преподавателей образовательных организаций высшего образования Российской Федерации.

В Конкурсе «Золотые Имена Высшей Школы» за 6 лет приняли участие более 7 тысяч преподавателей из более 200 вузов и 79 регионов России, сформировался уникальный кадровый потенциал из числа победителей, которые составляют профессиональное сообщество уникальных специалистов-преподавателей, практиков, экспертов. В 2023 году победителями конкурса стали 268 педагогов по 12 номинациям, все они продемонстрировали высокие профессиональные достижения в образовании, науке, общественной, воспитательной деятельности.

В 2023 году под эгидой Минобрнауки России и «Лиги Преподавателей Высшей Школы» планируется также проведение Форума Преподавателей Высшей Школы, который также станет ежегодной площадкой взаимодействия более 79 регионов страны, представители которых являются носителями уникальных практик и результатов для дальнейшего масштабирования и распространения опыта в другие профильные вузы. Именно данный факт является основным с учетом взаимосвязи Форума и Конкурса.

Форум продлится два дня и будет включать в себя церемонию награждения победителей конкурса «Золотые Имена Высшей Школы», а также проведение мастер-классов, обмен опытом, конференцию, научно-практическую стратегическую сессию, обсуждение новых инновационных методик внедрения в учебный процесс, тематические 10 площадок с учетом сформированных номинаций Конкурса. В Форуме примут участие более 1500 преподавателей высшей школы, участников и представителей СМИ, 50 регионов РФ, 100 спикеров, академических лидеров и наставников, 300 представителей высших учебных заведений Российской Федерации. Проведение Форума способствует повышению статуса и престижа профессии педагога, а также распространению лучших практик и методик академического наставничества и сотворчества.

Меняются и подходы к материальному поощрению, премированию педагогических работников. В рамках разработки единых подходов к формированию заработной платы педагогов были предложены выплаты за новые квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник».

Во исполнение поручений Президента по итогам заседания Президиума Госсовета Российской Федерации 25.08.2021 изменился подход к проведению конкурсов профмастерства и поощрению лучших педагогов: с этого года победитель конкурса «Учитель года России» получает миллион рублей, призеры — 500 тысяч рублей, победители еще семи основных Всероссийских конкурсов, включая новый конкурс «Первый учитель», который проводился в этом году впервые, получают по 200 тысяч рублей. Кроме того, с 1000 до 1250 увеличилось число премий к Дню учителя.

Большую работу по поддержке и стимулированию педагогических работников проводят регионы.

За период с 2021 по 2023 годы спектр мер социальной поддержки педагогических работников в субъектах Российской Федерации значительно расширен. В сравнении с 2021 годом фиксируется увеличение числа региональных программ, направленных на обеспечение педагогических работников жильем, организацию единовременных выплат при переезде молодых специалистов, единовременные выплаты педагогическим работникам, завершившим свою деятельность в связи с выходом на пенсию, оплату расходов учителя на общественный транспорт.

В результате анализа сведений, представленных органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, отмечены такие популярные в педагогическом сообществе виды материальной поддержки, как:

субсидирование средств на приобретение жилья педагогическим работникам регионов;

единовременные денежные выплаты при трудоустройстве молодых специалистов в образовательные организации;

денежные выплаты на строительство или приобретение жилья молодым специалистам;

реализация программы предоставления жилья по целевой квоте для работников системы образования;

единовременные выплаты педагогическим работникам для оплаты части первоначального взноса при получении ипотечного кредита;

возмещение до 100 % затрат на оплату жилищно-коммунальных услуг, затрат на оплату аренды жилых помещений;

предоставление в безвозмездное пользование земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности, для индивидуального жилищного строительства или ведения личного подсобного хозяйства.

Фиксируется рост отдельных мер, направленных на создание комфортных условий для саморазвития педагогических работников и организацию отдыха.

Так, в настоящее время уже реализуются проекты, аналогичные проекту «Пушкинская карта», которые дают возможность педагогическим работникам на безвозмездной основе посещать организации культуры в течение всего 2023 года («Культурная карта педагога» в Кемеровской области, «Щепкинская карта» в Курской области, Годовой сертификат педагога на сумму 3,5 тыс. рублей на бесплатное посещение культурно-массовых мероприятий в Псковской области). Одновременно в большинстве субъектов Российской Федерации увеличены суммы выплат денежных призов победителям региональных профессиональных конкурсов, размеров грантов и иных выплат.

В 2023 году субъектами Российской Федерации осуществлено более 470 видов мер социальной поддержки, из них свыше ста видов мер поощрения и стимулирования педагогов реализованы в Год педагога и наставника впервые.

Еще одним важным направлением работы по улучшению условий труда педагогических работников являются предпринимаемые шаги по снижению уровня документационной нагрузки на педагогов. Для этого с сентября 2022 года действует приказ Минпросвещения России, согласно которому педагоги осуществляют подготовку всего 5 документов: рабочей программы учебного предмета, журналов учета успеваемости и внеурочной деятельности, плана воспитательной работы и характеристики на обучающегося (по запросу). Согласно проведенным социологическим опросам, учителя общеобразовательных учреждений признают эффективность этих мер и отмечают, что в результате у них действительно появилось намного больше времени на главное — на воспитание и обучение, на совместную внеурочную деятельность со своими подопечными.

Предпринимаемые меры по повышению престижа педагогических профессий дают ощутимые результаты, которые характеризуются реальными цифрами. По сравнению с прошлым годом количество абитуриентов, поступавших в 2023 году на педагогические специальности, увеличилось на 17 %. Свыше 905 тысяч выпускников средней школы в этом году решили связать свою жизнь с педагогикой. Таким образом, по итогам приемной кампании в российские вузы в 2023 году педагогические специальности вышли на второе по популярности место у абитуриентов.

Не случайно в 2023/24 учебном году увеличился конкурс в вузы на педагогические специальности. В педагогические образовательные организации высшего образования, подведомственные Минпросвещения России, было подано 385 тыс. заявлений на образовательные программы бакалавриата и специалитета, что примерно на 100 тыс. больше, чем в 2022/23 учебном году.

В настоящее время ведется планомерная комплексная работа по формированию еди-

ного образовательного пространства и единой системы управления качеством образования на всех уровнях: федеральном, региональном, муниципальном, а также на уровне каждой образовательной организации. Проводимая Министерством просвещения работа демонстрирует возросший интерес среди детей и родителей к педагогическим специальностям. За последние 4 года количество бюджетных ассигнований федерального бюджета на обучение по программам подготовки педагогических кадров увеличилось на 21 % (75 тыс. бюджетных мест в 2023 году вместо 62 тысяч в 2019 году).

Серьезные качественные изменения отмечаются и в системе дополнительного профессионального образования педагогических работников. В рамках мероприятий по совершенствованию компетенций педагогических работников был создан Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ. Он является открытым и общедоступным информационным ресурсом, функционирование которого направлено на обеспечение широкого доступа к дополнительным профессиональным программам, отвечающим современным задачам совершенствования системы образования и распространения эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области.

Федеральный реестр формируется из программ, прошедших профессионально-общественную экспертизу. На октябрь 2023 года в Федеральном реестре размещено 2276 программ, успешно прошедших профессионально-общественную экспертизу.

Участниками формирования Федерального реестра выступают 384 организации, в их числе — педагогические вузы, классические университеты, региональные институты развития образования и повышения квалификации, а также некоммерческие организации.

Ресурсы Цифровой экосистемы ДПО предоставляют педагогам и руководителям образовательных организаций возможность пройти диагностику профессиональных компетенций: в 2023 году эту диагностику прошли более 130 000 представителей педагогического сообщества из всех субъектов Российской Федерации.

586 тысяч педагогов за три последних года прошли обучение по 187 программам повышения квалификации для педагогических работников и управленческих кадров системы общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Причем если в 2020 году программами повышения квалификации были охвачены 58 тысяч педагогов, то за неполный 2023 год — свыше 133 тысяч.

Безусловно, одним из самых популярных, эффективных и современных инструментов развития системы наставничества в педагогическом сообществе продолжает оставаться Форум классных руководителей (Форум, ФКР). Он проводится ежегодно, в соответствии поручением Президента Российской Федерации от 09.05.2020 № Пр-794. За три года проведения Форум показал свою востребованность и значимость для педагогов страны.

По итогам проведения первого ФКР было создано профессиональное Сообщество классных руководителей и кураторов групп среднего профессионального образования страны в социальной сети ВКонтакте, насчитывающее в настоящее время более 177 тысяч активных пользователей из 89 регионов России. С уверенностью можно утверждать, что это самое большое педагогическое сообщество в стране, где регулярно проходят различные активности: вебинары, встречи, конкурсы, викторины, прямые эфиры в соответствии с запросами самих участников.

В сообществе ФКР действуют специализированные группы для педагогов в зависимости от их интересов и специализации, регулярно проводятся занятия и эфиры, которые помогают учителям более активно пользоваться социальными сетями, публично выступать и создавать авторские проекты, как в своих городах и поселках, так и для других участников сообщества. Именно такая форма взаимодействия способствует развитию системы наставничества: молодые педагоги помогают старшему поколению адаптироваться к реалиям цифрового мира, а педагоги с большим стажем делятся со своими молодыми коллегами накопленным опытом и эффективными методиками работы.

Кроме того, представители сообщества ФКР осуществляют множество творческих проектов: создают видеоролики к государственным праздникам, проводят марафоны чтения, эстафеты хороших событий, пишут книги памяти и автобиографии, тем самым привлекая внимание к своему труду и престижу профессии учителя. Данные проекты активно освещаются региональными СМИ, что также вносит весомый вклад в популяризацию профессии учителя и формирование позитивного образа педагога.

Продолжается совершенствование нормативно-правовой базы в целях повышения престижа педагогов. Так, из законодательства было исключено понятие «образовательная услуга». Этот важный шаг поддержан педагогическим сообществом: учителя занимаются обучением

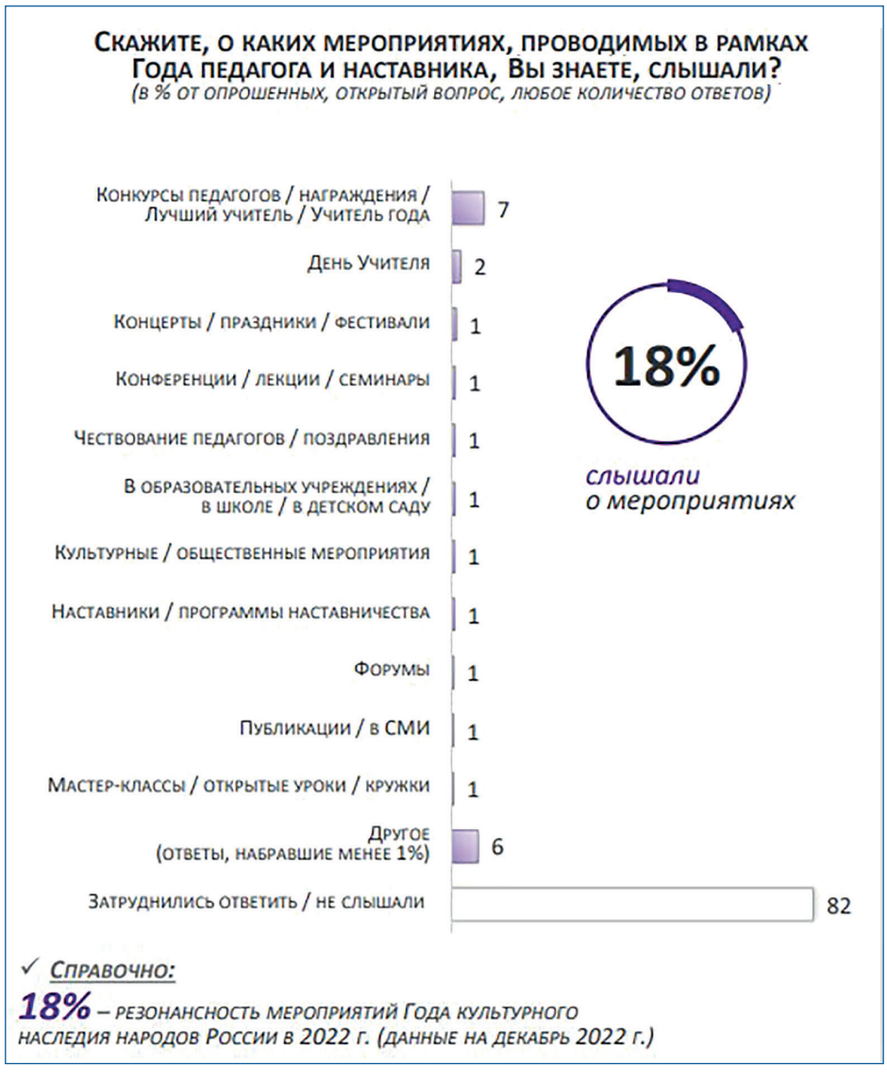

Рисунок 4. Рейтинг мероприятий Года педагога и наставника

и воспитанием подрастающего поколения, а не оказывают услуги. В настоящее время ведется работа над Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам совершенствования правового статуса педагогических работников, который защитит педагогов, закрепит право педагога на уважение его человеческого достоинства, на защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности. Предполагается также усиление контроля за соблюдением трудовых прав педагогов и дисциплины в образовательных организациях. В частности, у руководителей появится обязанность принимать меры по защите прав участников образовательных отношений.

Опрос ВЦИОМ показал (рис. 4), что наиболее известными мероприятиями Года педагога и наставника стали конкурсы и награждения по их результатам лучших представителей профессии.

В 2023 году в Российской Федерации были организованы крупные чемпионатные события нового формата. Внутренний отбор проводился среди 1612 организаций СПО и 120 000 конкурсантов. Право проведения отборочных соревнований на своей территории получили 25 субъектов РФ по 175 компетенциям.

С 18 по 21 сентября 2023 г. в Великом Новгороде прошел Чемпионат высоких технологий, общее количество участников которого оказалось более 5000 человек. Программа соревнований включала 8 компетенций для основной категории и 2 компетенции в категории «юниоры».

В рамках реализации данного движения на региональном этапе уже удалось привлечь 5485 партнеров (спонсоров), которые предоставили 3566 вакансий и 14 420 мест для стажировок студентам, а также делегировали на площадки 6800 отраслевых экспертов. В рамках организации и проведения отборочного

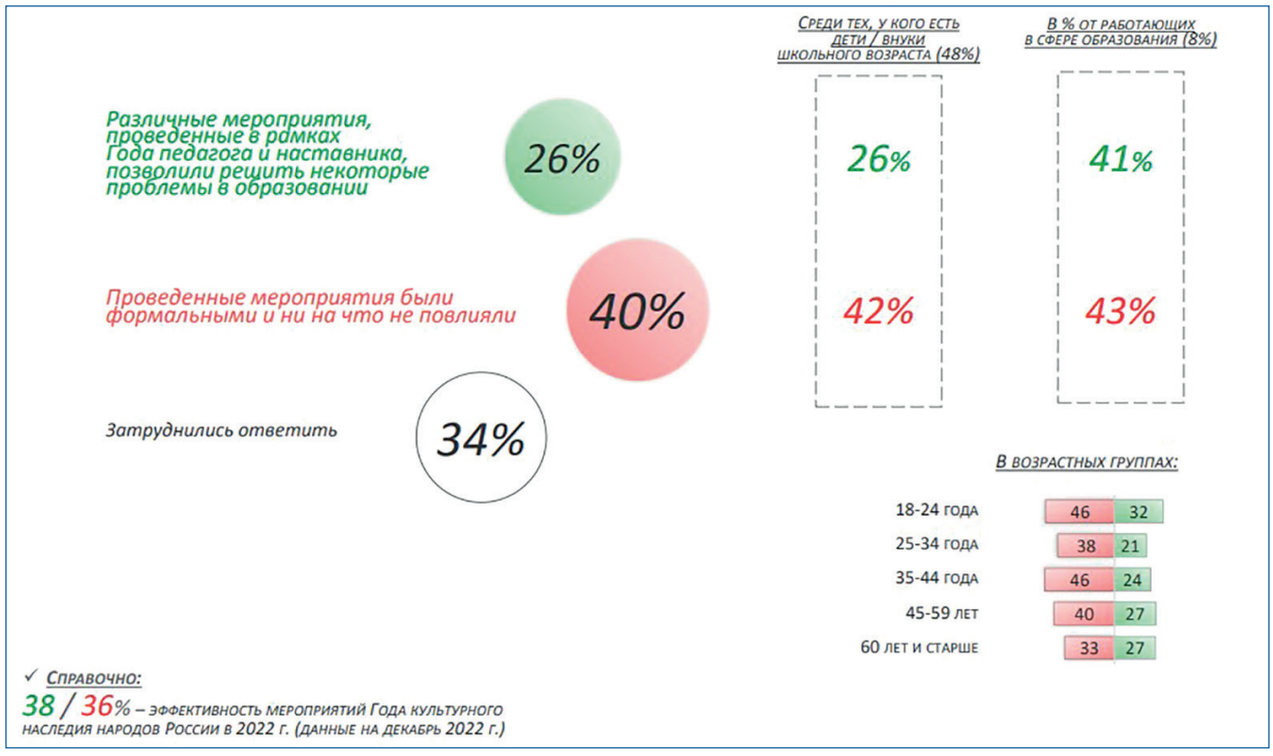

Рисунок 5. Эффективность мероприятий в рамках Года педагога и наставника

этапа было привлечено около 10 млн рублей от индустриальных партнеров. В целом по регионам в согласовании комплектов конкурсной документации приняли участие 3498 предприятий.

Одним из основных достижений нового чемпионатного движения должно стать трудоустройство конкурсантов. Результаты, полученные по итогам проведения чемпионата, будут систематизироваться и учитываться при формировании заданий государственной итоговой аттестации по программам СПО отдельные положения будут внедряться в федеральные государственные образовательные стандарты.

Еще одним важным механизмом повышения практико-ориентировнности в подготовке студентов стало создание и функционирование учебно-производственных комплексов в структуре образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО. Благодаря этому студенты колледжей смогут совмещать учебу с работой в рамках получаемых профессий и специальностей, а выпускники получат первую запись в своей трудовой книжке. Кроме того, данное решение позволяет повысить финансовую устойчивость самих образовательных организаций, так как на базе учебно-производственных комплексов будет осуществляться производство товаров, выполнение работ и оказание услуг, выручка от реализации которых пойдет на развитие образовательных организаций.

Региональный опыт по внедрению эффективных практик подготовки кадров оказался наиболее ярко выраженным через образовательно-производственные кластеры, созданные в рамках федерального проекта «Профессионалитет»:

– площадка Озерского технического колледжа (Челябинская область);

– Волгоградский политехнический колледж имени В.И. Вернадского;

– Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности;

– Старооскольский медицинский колледж;

– Коломенский аграрный колледж имени Н.Т. Козлова;

– Чусовской индустриальный техникум;

– Воскресенский колледж;

– Пензенский государственный аграрный университет;

– Губернаторский авиастроительный колледж (Хабаровский край);

– Новгородский строительный колледж (Новгородская область).

Подводя итоги уходящего Года педагога и наставника, необходимо отметить, что на государственном и региональных уровнях была проделана огромная работа по популяризации престижа профессии педагога и внедрению в

экономику и социальную сферу механизмов наставнической деятельности. Но, наряду с достигнутыми результатами, опрос ВЦИОМ показал (рис. 5), что проведенные мероприятия только в определенной степени выполнили свою миссию: лишь 26 % опрошенных полагают, что в ходе их реализации был решен ряд вопросов в системе образования. В то же время порядка 40 % респондентов считают, что мероприятия носили формальный характер и не повлияли на решение проблем наставничества.

В условиях высокого уровня конкуренции на рынке труда и дефицита трудовых ресурсов перед работодателем по-прежнему встают такие задачи, как:

– привлечение и удержание квалифицированного персонала для обеспечения процесса производства;

– снижение затрат на его обучение;

– минимизация рисков, связанных с нарушением технологии работы.

Численность трудоспособного населения России (от 15 до 64 лет) приблизительно равна 105 млн человек, из них в государственном и коммерческом секторах задействовано примерно поровну сотрудников, при этом примечательны следующие статистические данные:

– 53 % увольняются, отработав менее 1 года;

– 40 % уволившихся — в возрасте от 18 до 29 лет.

Следует отметить, что в структурах госорганов отсутствуют стандартизированные этапы адаптации и существует более 10 проблемных зон при поступлении на работу.

Среди таких проблемных зон, по данным исследования в российских компаниях и госорганах, выявлены:

– отсутствие постановки цели деятельности руководителем;

– отсутствие четких критериев оценки деятельности сотрудника;

– игнорирование этапа информирования о процессе работы и инструментах труда;

– отсутствие информации о структуре организации и иерархии подчинения (некоторые сотрудники не понимают, кто их непосредственный руководитель);

– непонимание регламентов и принципов работы.

Следует отметить, что в крупных российских компаниях в первые месяцы работы с подобными проблемами столкнулись только 14 % сотрудников.

Отсутствие системы адаптации при приеме на работу молодого специалиста или сотрудника с опытом трудовой деятельности, желающих перейти в другую отрасль экономики, влечет за собой как репутационные, так и финансовые риски. Например, повторный наем может стоить организации до 20 % от годовой зарплаты сотрудника и упущенное время.

Адаптированная система наставничества в бизнес-секторе, по сравнению с госорганами, позволяет сократить текучесть персонала с 39 % до 7 %; следовательно, внедрение четкого меха-

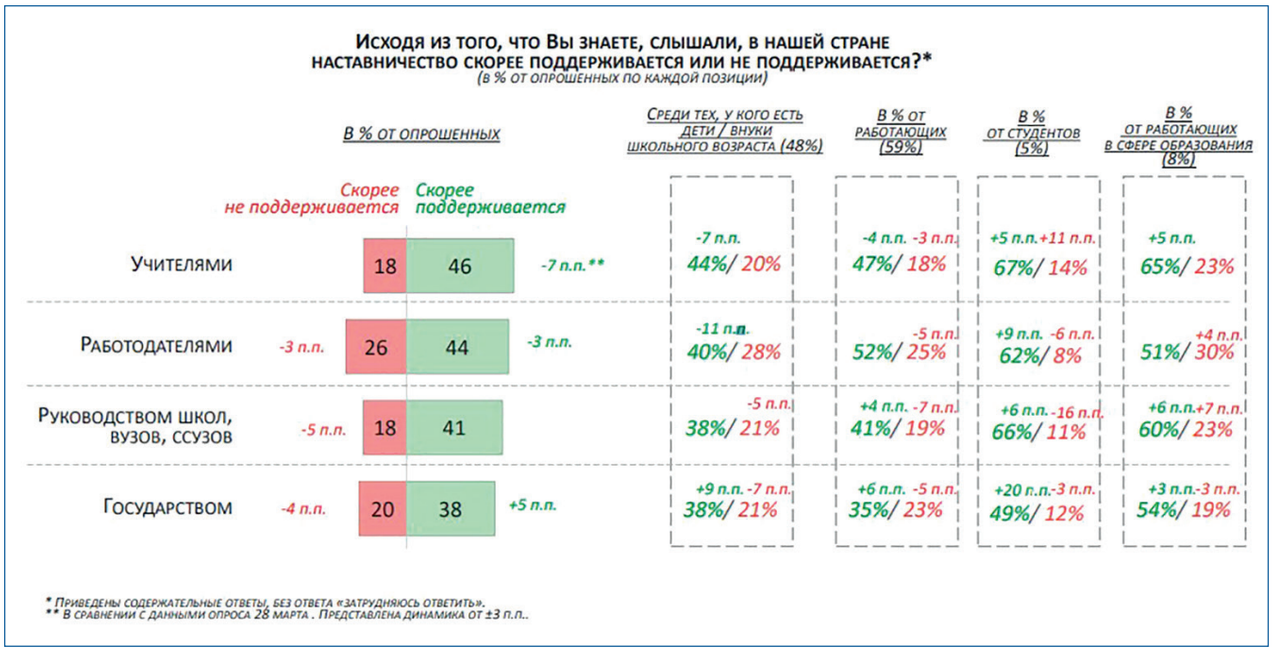

Рисунок 6. Степень поддержки наставничества

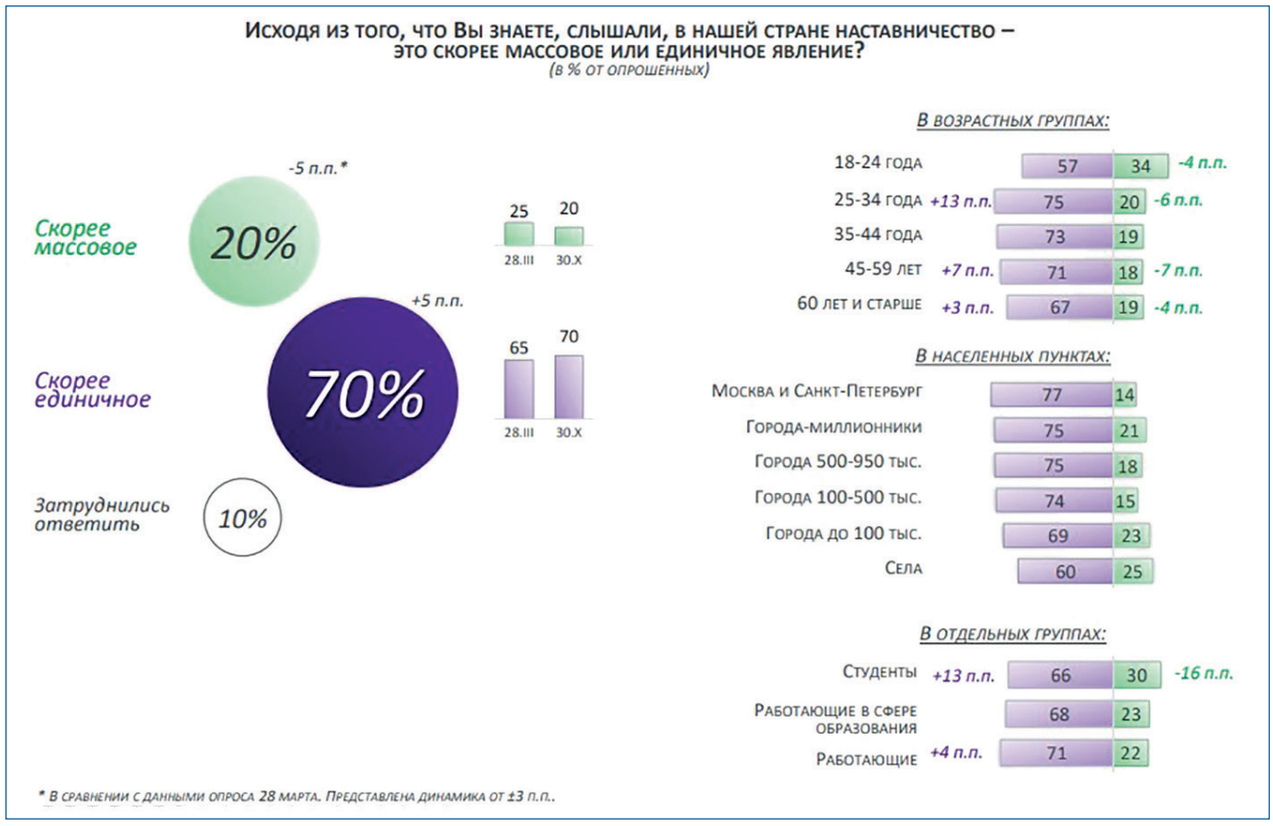

Рисунок 7. Отношение к мерам развития и поддержки наставничества

низма наставничества, подкрепленного соответствующими нормативно-правовыми актами федерального уровня, а не только локальными и отраслевыми, позволит существенно улучшить кадровую ситуацию.

Указанные проблемы сохраняют свою актуальность несмотря на то, что, по мнению респондентов социологического опроса, наставничество находит серьезную (хотя и не безусловную) поддержку в профессиональной педагогической среде, у руководителей образовательных организаций различного уровня и направленности, у работодателей. При этом оценка респондентами поддержки наставничества в системе образования существенно выше (60 %), чем в корпоративном производственном секторе (52 %).

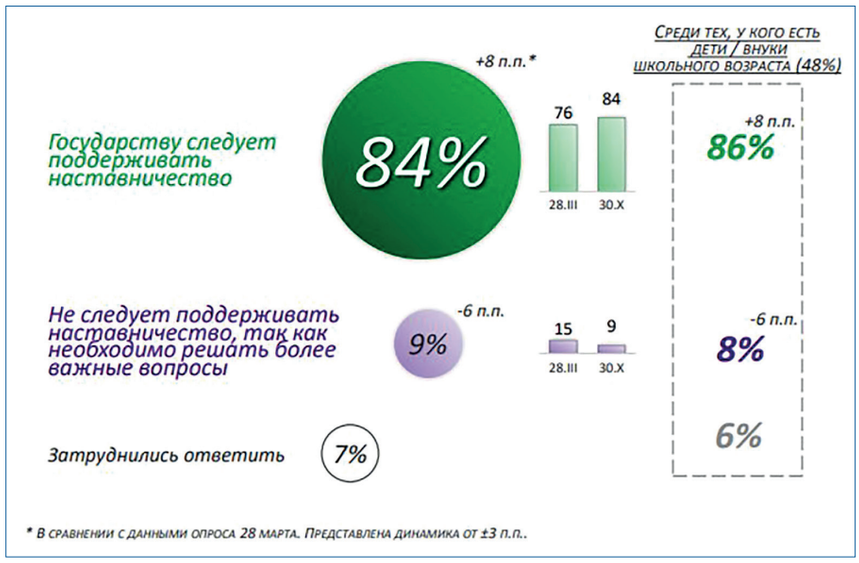

Рисунок 8. Одобрение мер государственной поддержки наставничества

Обращают на себя внимание также существенно более низкие оценки поддержки наставничества со стороны государства. Вместе с тем информация о мерах, предпринимаемых для государственной поддержки наставничества, которую получили респонденты в ходе проведения мероприятий Года педагога и наставника, позволила поднять эту оценку на значимые 5 процентных пунктов.

Сохранение актуальности указанных проблем может объясняться тем, что наставничество пока не стало массовой технологией работы. Описанные в докладе практики внедрения наставничества в реальном секторе экономики не являются системными для российской экономики. Это подтверждается данными социологического опроса ВЦИОМ (рис. 6).

Только каждый пятый опрошенный полагает, что наставничество является массовым явлением. При этом доля респондентов, работающих в сфере образования и полагающих, что это так, несколько выше (на 3 %), чем в целом по работающим в других отраслях (рис. 7).

Это результат внедрения целевой модели наставничества, запущенной в сфере образования с 2020 года.

Население России в целом поддерживает внедряемые технологии наставнической деятельности в экономике и социальной сфере. Подавляющее число респондентов говорит о необходимости сохранения государственной поддержки наставничества (рис. 8).

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОВЕТ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ