

Приложение  
к приказу ГБУ ДО «ДЮТТ»  
от «24» мая 2023 г. № 130

Фестиваль  
«PROFEST»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

ЧЕЛЯБИНСК

2023

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящее положение определяет порядок организации и проведения регионального профориентационного фестиваля «PROFEST» (далее – Фестиваль) в 2023 – 2024 учебном году.

1.2 Фестиваль является региональным профориентационным мероприятием Челябинской области и проводится в рамках Концепции организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся Челябинской области (далее – Концепция).

1.3 Основными целями Фестиваля являются через проведение воспитательных мероприятий различной формы:

- знакомство с профессиями;

- организация систем связей между образовательными организациями и потенциальными будущими работодателями обучающихся.

1.4 Организаторами Фестиваля выступают:

- Министерство образования и науки Челябинской области;
- Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом юношеского технического творчества Челябинской области» (далее – Организатор);
- Непосредственную организацию и координацию в муниципалитетах осуществляют ответственные за реализацию Концепции в городских округах и муниципальных районах Челябинской области, а также подведомственные им образовательные учреждения (по согласованию).

## **2. НОМИНАЦИИ**

2.1 Фестиваль проводится по следующим номинациям:

- Знакомство с профессиями и предприятиями;
- Наставничество.

## **3. УЧАСТНИКИ**

3.1 Участниками номинации «Знакомство с профессиями и предприятиями» являются обучающиеся образовательных организаций Челябинской области в возрасте от 5 до 17 лет (включительно).

3.2 Участниками номинации «Наставничество» являются специалисты предприятий и организаций, занимающиеся подготовкой кадров, педагоги дополнительного образования, специалисты системы воспитания образовательных организаций Челябинской области, которые работают с обучающимися в возрасте от 7 до 17 лет, вовлекая их в разные формы наставничества в роли наставляемого.

#### **4. СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ**

4.1 Фестиваль проходит в течение года в три этапа:

первый этап – с 01 сентября 2023 г. по 10 августа 2024 г. – проведение профориентационных мероприятий, подготовка и демонстрация видеопрезентаций;

второй этап – с 11 августа по 30 августа 2024 г. – подведение итогов на уровне муниципалитетов;

третий этап – с 01 сентября по 31 сентября 2024 г. – подведение итогов на уровне области.

#### **5. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ НОМИНАЦИИ «ЗНАКОМСТВА С ПРОФЕССИЯМИ И ПРЕДПРИЯТИЯМИ»**

5.1 Образовательные организации проводят профориентационные мероприятия в любой педагогически обоснованной форме (Приложение № 1).

5.2 Проводимые мероприятия соответствуют тому или иному предприятию (организации) или профессии (Приложение № 2). Если в Приложении № 2 не указана профессия, по которой образовательная организация заинтересована провести мероприятие, то организация вносит свое предложение по включению профессии в данный список.

5.3 При планировании и проведении мероприятий привязываться к дате указанной в Приложении № 2 не требуется.

5.4 Организаторы Фестиваля рекомендуют при планировании и проведении профориентационных мероприятий приоритет отдавать профессиям, востребованным на рынке труда Челябинской области и территории проживания.

5.5 По результатам проведенного мероприятия педагог-организатор мероприятия заполняет форму отчёта на сайте регионального организатора Фестиваля (<https://robo74.ru/>) в разделе «Наши проекты – Профориентация – PROFEST» (Приложение № 3).

5.6 Незарегистрированные мероприятия при подведении итогов не учитываются.

5.7 К участию в Фестивале принимаются мероприятия, проведенные за период с 01 сентября 2023 г. до 10 августа 2024 г.

5.8 Итоги Фестиваля подводятся отдельно среди:

дошкольных образовательных организаций;

образовательных организаций общего образования;

образовательных организаций дополнительного образования;

муниципальных образований.

- 5.9 Экспертная комиссия при подведении итогов учитывает:
- количество подтвержденных проведенных мероприятий;
  - качество проведенных мероприятий (основывается на фото- и видеопрезентациях и других отчетах и материалах, прикрепленных к отчету в Приложении № 3)
  - разнообразии проведенных мероприятий;
  - охват обучающихся (считается по количеству подтвержденных участников, т.е. внесенных единую электронную базу Фестиваля (ЭБФ), при этом, конкретный ребенок вносится в ЭБФ один раз в год независимо от количества его участия в мероприятиях Фестиваля);
  - количество предприятий и образовательных организаций профессионального образования, привлеченных к участию в Фестивале;
  - количество охваченных профессий.

## **6. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ НОМИНАЦИИ «НАСТАВНИЧЕСТВО»**

6.1 Образовательные организации реализуют различные формы наставничества (Приложение № 5) и принимают участие в мероприятиях Концепции профориентации.

6.2 Наставничество в рамках PROFEST направлено на профессии (Приложение № 2). Если в Приложении № 2 не указана профессия, на которую направлена деятельность наставника, то организация вносит свое предложение по включению профессии в данный список.

6.3 Образовательные организации предоставляют информацию о формах реализации наставничества.

6.4 Форма предоставления информации располагается на сайте регионального организатора Фестиваля (<https://robo74.ru/>) в разделе «Наши проекты – Профориентация – PROFEST» (Приложение № 4).

6.5 Итоги номинации подводятся отдельно среди:

- образовательных организаций общего образования;
- образовательных организаций дополнительного образования;
- муниципальных образований.

6.6 Экспертная комиссия при подведении итогов с учетом подтвержденных критериев оценивает:

- количество наставников;
- разнообразие профессий, задействованных в наставничестве;
- количество обучающихся, принимающих участие в мероприятиях Концепции в роли наставляемого (количество уникальных участников в процентном отношении от общего числа обучающихся);
- разнообразие форм наставничества, используемых в организации;

## **7. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ**

7.1 Муниципальная экспертная комиссия проводит проверку сданных отчётов и материалов. На основании данной проверки подводятся итоги муниципального этапа.

7.2 Итоги регионального этапа подводятся региональной экспертной комиссией на основании экспертных отчетов муниципальной экспертной комиссией, отчётов и материалов, зарегистрированных организациями, ЭБФ.

## **ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ФЕСТИВАЛЯ «PROFEST»**

Экскурсии по предприятию (организации/учреждению), которые включают в себя:

- знакомство с историей предприятия;
- знакомство с технологией и организацией основного производства;
- знакомство с отдельным участком работы предприятия;

встречи со специалистами предприятия, знакомство со спецификой профессии, знаниями, умениями, необходимыми в работе;

заключение соглашений и организация совместной деятельности предприятия с образовательными организациями;

организация и проведение мероприятий профориентационной направленности на базе предприятий-членов Союза Машиностроителей для школьников в рамках проекта «Неделя без турникетов» и соревнований Инженерные Кадры России («ИКаР»);

организация деятельности детских творческих объединений по профилю предприятия (в том числе кружков «ИКаР») на базе образовательной организации;

организация деятельности детских творческих объединений по профилю предприятия на базе и/или разработка проектов по техническому заданию профессионального образовательного учреждения;

организация деятельности детских творческих объединений с элементами практической деятельности по профилю предприятия на базе и/или разработка проектов по техническому заданию предприятия;

организация подготовки к соревнованиям под руководством специалистов предприятия;

защита проектов по тематике предприятий с приглашением и/или экспертов от предприятий или/и от профессиональных образовательных учреждений;

работа специалистов предприятий в профильных сменах, сезонных, заочных и проектных школах, проводимых для мотивированных школьников (с использованием возможностей предприятия);

разработка проектов-прототипов производства по системе «ИКаР» (моделирования и автоматизации модели производственной линии предприятия);

подготовка и представление видеопрезентаций о предприятии и профессиях предприятия;

другие формы взаимодействия обучающихся с предприятиями (организациями/учреждениями).

## КАЛЕНДАРЬ ПРОФЕССИЙ

- |  |   |
|--|---|
| 13 января – День российской печати   | 27 августа – День шахтёра   |
| 21 января – День инженерных войск России                                   | 28 августа – День столяра, плотника   |
| 26 января – Международный день таможенника                                 | 31 августа – День ветеринарного работника   |
| 09 февраля – Международный день стоматолога                                | 04 сентября – День специалиста по ядерному обеспечению России                     |
| 09 февраля – День работника гражданской авиации                            | 12 сентября – День танкиста   |
| 14 февраля – День компьютерщика  | 17 сентября – День работников леса и лесоперерабатывающей промышленности          |
| 26 февраля – День защитника Отечества                                      | 19 сентября – День оружейника   |
| 26 февраля – День слесаря  | 24 сентября – День машиностроителя  |
| 19 марта – День работников торговли, бытового обслуживания населения и ЖКХ | 27 сентября – День туризма  |
| 23 марта – День работников гидрометеорологической службы                   | 28 сентября – День работника атомной промышленности                               |
| 24 марта – День штурманской службы ВС России                               | 28 сентября – День воспитателя  |
| 02 апреля – День геолога   | 05 октября – День учителя   |
| 12 апреля – День космонавтики  | 08 октября – День работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности |
| 28 апреля – День работников скорой медицинской помощи                      | 15 октября – День работников дорожного хозяйства                                  |
| 30 апреля – День пожарника   | 15 октября – День работников пищевой промышленности                               |
| 07 мая – День радио  | 29 октября – День работников автомобильного транспорта                            |
| 26 мая – День сварщика   | 30 октября – День инженера  |
| 27 мая – День библиотекаря   | 10 ноября – День сотрудника органов внутренних дел РФ                             |
| 28 мая – День пограничника   | 19 ноября – День ракетных войск и артиллерии                                      |
| 04 июня – День крановщика  | 20 декабря – День работника органов государственной безопасности                  |
| 04 июня – День мелиоратора   | 22 декабря – День энергетика  |
| 05 июня – День эколога   | 27 декабря – День спасателя Российской Федерации                                  |
| 10 июня – День фермера   |   |
| 11 июня – День работников текстильной и легкой промышленности              |   |
| 18 июня – День медицинского работника                                      |   |
| 09 июля – День Российской почты  |   |
| 16 июля – День металлурга  |   |
| 19 июля – День зоотехника  |   |
| 02 августа – День воздушно-десантных войск                                 |   |
| 06 августа – День железнодорожника   |   |
| 13 августа – День строителя  |   |
| 21 августа – День офицера  |   |

## ФОРМА ОТЧЁТА О МЕРОПРИЯТИИ

Форма располагается на сайте регионального организатора Фестиваля (<https://robo74.ru/>) в разделе «Наши проекты – Профориентация – PROFEST» и содержит следующие пункты:

1. Муниципальное образование (обязательный пункт).
2. Образовательная организация (обязательный пункт).
3. День профессии, по которой проведено мероприятие (обязательный пункт).
4. Предприятие (организация), где используется данная профессия (обязательный пункт).
5. Скан-копия договора (соглашения) о взаимодействии с предприятием (организацией) (при наличии).
6. ФИО ответственного педагога-организатора (обязательный пункт).
7. E-mail ответственного (обязательный пункт).
8. Контактный телефон ответственного.
9. Количество детей, участвовавших в мероприятии (при обязательном внесении их в ЭБФ, при этом, конкретный ребенок вносится в ЭБФ один раз в год независимо от количества его участия в мероприятиях Фестиваля).
10. Документ, подтверждающий проведение мероприятия и число участников (обязательный пункт). \*
11. Ссылка на материалы, освещающие мероприятие.

\* Документом, подтверждающим проведение мероприятия и число участников может быть итоговый приказ руководителя образовательной организации, либо справка, подписанная сотрудником, проводившем мероприятие, либо любой другой документ, подтвержденный подписью должностного лица.

## **ФОРМА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

Форма располагается на сайте регионального организатора Фестиваля (<https://robo74.ru/>) в разделе «Наши проекты – Профориентация – PROFEST» и содержит следующие пункты:

1. Муниципальное образование (обязательный пункт).
2. Образовательная организация (обязательный пункт).
3. ФИО наставника (обязательный пункт).
4. E-mail наставника (обязательный пункт).
5. Контактный телефон наставника.
6. Количество наставляемых, которых ведёт наставник.
7. Профессия, на которую ориентирует детей наставник.
8. Ссылка на материалы, подтверждающие деятельность наставника (при наличии)

**Методические рекомендации по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся в организациях дополнительного образования, в том числе вовлечение обучающихся в различные формы наставничества**

**1. ВВЕДЕНИЕ**

1.1. Настоящие Методические рекомендации по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся в организациях, в том числе вовлечение обучающихся в различные формы наставничества (Далее - Методические рекомендации) разработаны в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в организации дополнительного образования (Далее - образовательная организация), в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Челябинской области

от 14.08.2020 года № 01/1739 «Об утверждении концепции организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся Челябинской области» (далее – Концепция профориентации) в целях профессиональной ориентации и психологической поддержки обучающегося – активизации профессионального, интеллектуального и творческого потенциала каждого обучающегося в интересах всего общества.

1.2. Настоящие Методические рекомендации:

- определяют цель и задачи наставничества в рамках Концепции профориентации;
- устанавливают формы и порядок организации наставнической деятельности;
- определяют права и обязанности ее участников;
- определяют требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливают процедуры отбора и обучения наставников, процесс формирования и закрепления наставнических пар;
- устанавливают способы мотивации наставников и кураторов, формы и условия поощрения наставника, критерии эффективности работы наставника;
- определяют требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в образовательной организации являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее -наставляемый);

- руководитель образовательной организации;
- куратор наставнической деятельности в образовательной организации;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники образовательной организации;
- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

1.4. Организация наставничества в образовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества. В типовое положение могут вноситься изменения и дополнения, учитывающие специфику образовательной организации и функций участников, необходимый уровень компетенций кураторов и наставников, влияющих на реализацию наставничества.

1.5. Процесс реализации целевой модели наставничества в рамках Концепции профориентации образовательной организации (далее – Целевая модель) предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации;
- заседания Педагогического совета организации;
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества;
- разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом;
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп).

1.6. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых профессиональных компетенций и навыков в рамках профессионального самоопределения. Продуктивная работа наставников способствует сознательному и обоснованному выбору профессии наставляемыми.

## 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ

**Самоопределение** – процесс поиска своего места в мире с учетом своих ограничений и возможностей, мотивов и жизненных ценностей.

**Профессиональное самоопределение** – частный случай самоопределения (самоопределение в профессиональной деятельности и карьере). Процесс и результат:

1) выявление, уточнения и утверждения человеком собственной позиции в профессиональной сфере посредством согласования индивидуальных возможностей, внутренних стремлений и внешних вызовов – *содержательно-смысловая сторона профессионального самоопределения*:

и 2) овладения необходимым для этого инструментарием (знаниями, умениями, навыками, опытом, компетенциями) – *инструментально-технологическая сторона профессионального самоопределения*.

**Субъект профессионального самоопределения** – личность, помещаемая в систему сопровождения профессионального самоопределения (обучающийся).

**Профессиональная ориентация (профорентация)** – система действий по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся, реализуемого на всех уровнях управления процессами сопровождения профессионального самоопределения.

**Деятельность** – свойственная исключительно человеку форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование.

**Обучающийся** – лицо, получающее образование в образовательной организации, вне зависимости от уровня обсеваемой программы, формы обучения, режима пребывания в образовательной деятельности.

**Организационно-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения** – комплексная система работы, направленная на повышения эффективности сопровождения профессионального самоопределения обучающихся, и включающая в себя организационно-управленческое, научно-методическое, информационно-аналитическое и материально-техническое обеспечение педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на региональном уровне.

**Профессия** – род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования.

**Профессиональный выбор** – результат профессионального самоопределения, заключающийся в выборе сферы профессиональной деятельности.

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

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

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

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

**Куратор** – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях в рамках Концепции профориентации.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

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

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

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

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

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

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

### 3. АКТУАЛЬНОСТЬ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

3.2. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- **подростка**, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;
- **одаренного ребенка**, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- **студента профессиональной образовательной организации**, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- **ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья**, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются **педагоги**, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

3.3. Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3.4. Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

**Первая причина.** Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество учителей, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

**Вторая причина.** Для сообщества образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы учреждения дополнительного образования превращались в центр социума. То есть становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.

В образовательной организации, ставшей центром социума, можно видеть следующие результаты:

- растет вовлеченность обучающихся в жизнь своих образовательных организаций;
- растет интерес к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью. Вследствие этого снижается уровень стресса, апатии;

- растет подготовленность обучающихся к жизни, которая их ждет после окончания обучения;
- у обучающихся и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, обучающиеся преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- формируется традиция наставничества. Для обучающихся, в становлении которых участвовали выпускники и другие представители местного сообщества, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускниковнаставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

**Третья причина** состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

3.5. Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую, экономическую и трудовую сферы.

3.6. Наставничество в профессиональной ориентации обучающихся окажет помощь наставляемым в профессиональном самоопределении, выборе профессии и содействии им в приобретении первичных умений и навыков в избранной профессии, что в дальнейшем положительно скажется на их карьерном росте

#### **4. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ**

##### **ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

4.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) образовательной организации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности,
- инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

4.2. Внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в образовательной организации;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта наставляемых (обучающихся), наставников (молодых специалистов, педагогов, родителей, работодателей, специалистов предприятий, студентов, выпускников и т.д.) участвующих в наставнической деятельности образовательной организации;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в образовательной организации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в образовательной организации;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4.3. *Ожидаемые результаты* внедрения целевой модели наставничества

- Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к саморазвитию обучающихся.
- Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Формирования активной гражданской позиции сообщества.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе.
- Рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные Мероприятия.
- Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

## **5. ПРИНЦИПЫ ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА**

5.1. Реализация наставничества в образовательной организации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

## 6. НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФОРИЕНТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Профориентационная подготовка школьников – это этап предварительного самоопределения в отношении профилирующего направления будущей деятельности. Качественная подготовка профессионала начинается со школьной скамьи.

Правильный выбор профессии в зависимости от своих личных интересов и планов, определяет возможность получить рекомендации от наставника, которые помогут обучающемуся полностью раскрыться, проявить себя, реализоваться в избранной профессии в будущем.

Традиции передачи знания и опыта не утеряны с советского времени, а претерпели заметные изменения. Сейчас наставничество – это эффективная форма оказания помощи в выборе и адаптации к профессии, обеспечение адаптации к выбору профессии в новых для обучающихся социальных, профессиональных и организационных условиях.

Характерные признаки наставничества в профориентации:

- профессиональные взаимоотношения – складываются как в процессе изучения профессии, так и в рамках организации совместного труда;

- иерархичность – соблюдается порядок подчиненности менее опытного и сведущего авторитетному квалифицированному наставнику;
- нацеленность на результат – решаются практические задачи, реализуются ценностные ориентиры.

В наиболее обобщенном виде наставничество – это передача богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, ускорение его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки для достижения успеха в жизни.

Отношения между обучающимися и наставниками строятся на основе опыта, навыков и знаний, касающихся профессиональной тематики. Наставничество подразумевает помощь старшего младшему, только выбирающему путь в профессию. Наставничество как алгоритм действий, состоит из шести шагов:

- обсуждение сути профессии и ее ценности для личности и общества;
- наглядная демонстрация полного процесса выбранной специальности от начала до конца;
- совместная работа с подробным пояснением последовательности действий;
- самостоятельное выполнение проекта обучаемым под контролем наставника;
- совместный анализ выполнения действий проекта;
- рефлексия, самооценка результата и его обсуждение с наставником.

Наставник накапливает опыт наставничества, анализирует свои результаты, выстраивает реконструкцию и коррекцию собственного опыта наставничества.

В наставничестве в профориентации существует несколько сложившихся подходов:

- диагностический – позволяет выявить склонности и интересы;
- информационный – дает возможность разобраться, что происходит на рынке труда;
- лично развивающий – помогает научиться делать осознанный выбор, подчеркивает важность активной жизненной позиции;
- погружение – это мероприятия, позволяющие почувствовать деятельность изнутри (стажировки, профпробы и др.).

Наставничество более полно реализуется в двух последних практиках: лично развивающих мероприятиях и мероприятиях с погружением в профессиональную деятельность.

Таким образом, наставник помогает наставляемому лучше разобраться в том, кто он есть, и на своем примере показывает особенности определенной профессиональной деятельности.

Наставничество – волонтерский вид деятельности социально активных людей, готовых понять, принять и помочь. Добровольчество существует везде, где есть люди, которые заботятся о других и о проблемах общества.

Качества успешных наставников. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает.

Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним.

Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия.

Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживания других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – может сохранять функциональную активность в условиях стресса как в результате адаптации к нему, так и благодаря высокому уровню развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Таким образом, в числе основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков (коммуникация, целеполагание, планирование, организация); укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Обучающимся важно иметь перед собой пример личности, на который они могли бы опираться и который будет вдохновлять их. Система наставничества в этом контексте имеет большую ценность, помогая ребенку перенимать реальный опыт в той или иной профессиональной сфере.

Наставник помогает подростку планировать свой профессиональный путь, ставить разумные цели, распределять приоритеты.

В России существует ряд организаций, осуществляющих деятельность в различных формах наставничества в рамках разных проектов и программ, в целях повышения качества подготовки специалистов, популяризации престижа рабочих профессий и профессий будущего.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с организацией наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества.

*В школах:* проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

*В профессиональных образовательных организациях:* проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

*В организациях дополнительного образования:* проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

Современная ситуация практической профориентации 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.

## **7. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Наставническая деятельность может осуществляться с использованием настоящих методических рекомендаций о наставничестве, «Дорожной карты» внедрения, Целевой модели или Программы наставничества учреждения дополнительного образования.

7.2. В деятельности образовательной организации предусматривается, независимо от форм наставничества три главные роли: наставляемый, наставник, куратор.

7.3. Программа наставничества в организации может разрабатываться куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в образовательной организации формы наставничества («обучающийся - обучающийся»; «педагог - педагог»; «студент – обучающийся»; «взрослый» - обучающийся»).

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом уровня обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «обучающийся - обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами,

позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

Форма наставничества *«педагог – педагог»* предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Форма наставничества *«студент – обучающийся»* предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает тому с профессиональным и личностным самоопределением, способствует индивидуальному наполнению и коррекции образовательной траектории.

При реализации наставничества по форме *«взрослый – обучающийся»* основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося, усиление его мотивации к учебе и самореализации. Наставник «взрослый» в учреждениях дополнительного образования способствует у наставляемых:

- формирование любви и добросовестного отношения к труду, осознания роли труда в жизни человека и общества, развитие интереса к миру профессий, в том числе профессиональной сфере деятельности родителей и ближайшего окружения;
- формирование профессиональных предпочтений, осознания ими своих интересов, способностей, общественных ценностей, связанных с выбором профессии и своего места в обществе, обеспечивающих готовность к профессионально-образовательному выбору;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии;
- определение школьниками личностного смысла в выборе направления профессионального образования;
- формирование значимых для профессионального самоопределения компетенций;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и мета-компетенций.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых 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.

Среди результатов такого взаимодействия можно выделить:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, успешно прошедших профориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Портрет наставника «*взрослый*» – равнодушный профессионал с большим опытом работы в реальном секторе экономики, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес - или производственные процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями/премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Портреты «*наставляемых*»:

«*Активный*» - социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

«*Пассивный*» - плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообществ.

• типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее - индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) могут разрабатывать свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

7.4 Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся, педагоги и иные взрослые лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

7.5. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, в целях развития/освоения новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательных отношений:

- обучающиеся, изъявившие желание в получении профессиональных компетенций;
  - студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
  - педагогические работники, вновь принятые на работу в образовательную организацию;
  - педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.
- В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

#### **РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В «НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Форма наставничества <sup>1</sup>	Вариации ролевых моделей <sup>2</sup>
Обучающийся-обучающийся (студент-студент)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>- «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>- «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).<sup>3</sup></li> </ul>
Студент-обучающийся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</li> <li>- «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;</li> <li>- «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;</li> <li>- «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом</li> </ul>

<sup>1</sup> При подготовке Программы или Положения оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят

<sup>2</sup> При подготовке Программы или Положения оставляет только те вариации моделей из типовых, которые реально будут осуществляться как микро-проекты. Также ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом образовательной организации);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
- способность развивать других;
- способность выстраивать отношения с окружающими;
- ответственность;
- нацеленность на результат;
- умение мотивировать и вдохновлять других;
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Для организации работы по отбору используются критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Наставник выбирается из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников.

Для выяснения уровня психологической готовности проводится собеседование с отобранными наставниками.

Назначение наставников происходит на добровольной основе.

7.8. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

7.9. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

7.10. Реализация программы наставничества в образовательных организациях осуществляется поэтапно.

## **8. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ**

8.1. **Этап 1.** Подготовка условий для запуска программы наставничества Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации,
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества.

Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

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

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

## 8.2. Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

## 8.3. Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа, как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater;
- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- сотрудников НКО и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом наставнической деятельности;
- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы,
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах,
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы у образовательной организации должны быть сформированы три основные базы (четвертой вариацией является база учеников для формы наставничества «ученик – ученик»):

- база выпускников: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и 2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;
- база наставников от предприятий: система, включающая опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;
- база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и

профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

#### **8.4. Этап 4. Отбор и обучение наставников.**

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

#### **8.5. Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.**

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

**8.6. Этап 6. Организация хода наставнической программы** Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч;
- итоговую встречу.

#### **8.7. Этап 7. Завершение программы наставничества.**

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

## **9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА**

9.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых; разработка проекта ежегодной Программы наставничества образовательной организации;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю образовательной организации;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Управления образования;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательной организации и участие в его распространении.

#### 9.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы образовательной организации, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в образовательной организации;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству образовательной организации предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации.

## 10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

### 10.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в образовательной организации, в том числе - в рамках «Школы наставников»;
- в случае если он не является сотрудником образовательной организации, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

#### 10.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в образовательной организации, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «педагог-педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

#### 10.3 Механизмами мотивации и поощрения наставника являются:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании;
- участие руководителей всех уровней в программах наставничества и др.

Решение о поощрении наставников может быть принято по результатам участия в ежегодных конкурсах (премии) на лучшего наставника, (награда почетной грамотой; почетным званием "Лучший наставник", нагрудным знаком и др.).

Виды и размер материальных поощрений наставников устанавливается иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## 11. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

### 11.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества образовательной организации.

#### 11.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в образовательной организации.

## 12. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Участники системы наставничества в образовательной организации, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя образовательной организации к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации на сайте и страницах образовательной организации в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

12.2. Руководство образовательной организации также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в образовательной организации через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

12.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

### **13. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА**

13.1. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации основе критериев (Приложение № 1), учитывающих:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей (законных представителей) в реализацию Программы наставничества;
- уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

13.2. В части охвата обучающихся в качестве наставляемых мероприятиями Концепции профориентации, направленными на развитие наставничества.

### **14. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА**

14.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в образовательной организации (Приложение № 2), направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в образовательной организации Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник - наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в образовательной организации требованиям и принципам Целевой модели.

14.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью:

- в качестве эффективности – 1 раз в полугодие;
- в качестве охвата мероприятиями Концепции профориентации – 1 раз в квартал на основе мониторинга оценки реализации Концепции профориентации.

14.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в образовательной организации.

14.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в образовательной организации на сайте образовательной организации размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;

- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества образовательной организации;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

#### 14. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Построение профориентационной работы на методологии наставничества предполагает не просто выделение, учет и развитие конкретных качеств, которые возможно пригодятся в какой-то деятельности, но перенесение акцента на саму готовность человека решать определенные задачи, опираясь на разнообразные свои качества и рекомендации наставников. Такой подход предполагает, с одной стороны, повышение уровня прагматичности профориентационной работы (ориентацию на конкретные виды труда), а с другой стороны, открывает перспективы для преодоления старой схемы соответствия «требований профессии» (профессионально важные качества) и «имеющихся качеств человека», что и являлось основанием для оценки его профпригодности. Новый подход позволяет в перспективе учитывать саму готовность человека решать определенные задачи, опираясь на механизмы компенсации одних качеств другими, на формирование индивидуального стиля деятельности, приобретаемый опыт. Именно собственный, а не чужой опыт – элемент развития каждого человека.

Образование в целом – это пространство социальной жизни, где наставниками создаются условия для активного получения и критического анализа опыта. Особенно это важно для старшей школы, где становление и реконструкция опыта подростка идет особенно интенсивно и часто болезненно без деятельности наставника.

Плюсы метода наставничества. Внедрение данного способа профориентации детей и молодежи – дело затратное, ведь данный проект нельзя завершить. Система наставничества – это образ жизни. Требуется регулярная поддержка данного процесса. Если не контролировать внедрение системы наставничества, то процесс умирает. Если хорошо выстроить эту систему, все важные знания и навыки сформируются уже в школе (опытные наставники передадут их новому поколению). Кроме того, подобное взаимодействие в коллективе укрепляет командный дух, который проявляется в разделении понимания важности и ценности для людей выбранной профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов можно выделить:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Примечательно, что, по мнению ряда исследователей, профориентация XXI века отличается от профориентации века XX тем, что для части людей реальностью станет не просто смена профессий в течение жизни, а комбинирование своей, индивидуальной профессии из мозаики компетенций (того, чего в той или иной ситуации требует от него работодатель или заказчик товаров и услуг). Одно из предположений об изменении роли профессиональной ориентации в ближайшие годы заключается в том, что для значительной части людей не так важно будет найти свою нишу на рынке труда, сколько уметь сконструировать свой собственный профессиональный маршрут, чему в значительной мере способствует работа с наставниками.

Ориентация на постоянное повышение квалификации (в условиях непрерывного образования) и непрекращающиеся карьерные выборы делает наставничество постоянным и сопровождающим всю жизнь человека. В этом смысле, с учетом важности карьерных вопросов для всей жизни и его личностного развития (профессия часто рассматривается как главное дело жизни), профориентационное наставничество должно стать органическим элементом (а может, и первоосновой) образования. Школьная профориентация является здесь важнейшей основой, которая во многом определяется эффективностью наставничества в дальнейшем карьерном развитии человека.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бухер, С. Квест для творческого человека / С. Бухер; пер. с англ. Ю. Змеевой. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 144 с.
2. Вордеман, К. Как научить ребенка учиться / К. Вордеман; пер. с англ. Л. Головиной. – Москва: Альпина Паблишер, 2018. – 256 с.
3. Лукашенко, М. Тайм-менеджмент для детей / М. Лукашенко. – 5-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2017. – 297 с.
4. Международная ассоциация «Шаг за шагом»: [сайт]. – URL: [www.issa.nl](http://www.issa.nl).
5. Образование через всю жизнь: [сайт]. – URL: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/qualityreport\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/qualityreport_en.pdf).
6. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Министерство просвещения РФ, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства»; под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной. – URL: <https://goo.su/4UxV>.
7. Роббинс, П. Работа с наставником / П. Роббинс // Journal of Staff Development. – 1999. N 20 (3).
8. Саленбахер, Ю. Создайте личный бренд: как находить возможности, развиваться и выделяться / Ю. Саленбахер; пер. с англ. А. Семиной. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 240 с.
9. Учебно-методическое пособие по реализации программы «Сообщество». – URL: <http://www.childpsy.ru/lib/books/id/8194.php>