

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

СОГЛАСОВАНО

Работа выполнена в СНО «Юстициар»

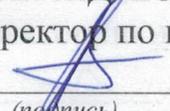
СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела ОНиПКРС

Проректор по научной работе

 Е.М. Димитриади

 А.В. Космынин

(подпись)

(подпись)

« 08 » 09 20 23 г.

« 11 » 09 20 23 г.

Декан СГФ

 И.В. Цевелева

(подпись)

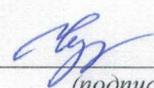
« 08 » 09 20 23 г.

ПРОТОКОЛ

«Нормативно-правовое регулирование наставничества в системе
высшего образования»

Комплект проектной документации в сфере юриспруденции

Руководитель СНО

 08.09.2023
(подпись, дата)

О.А. Кузьмина

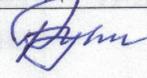
Руководитель проекта

 08.09.2023
(подпись, дата)

Н.Э. Ракитина

Комсомольск-на-Амуре 2024

Карточка проекта

Название	Нормативно-правовое регулирование наставничества в системе высшего образования
Тип проекта	Тип проекта: наuno-исследовательский с публикацией результатов исследования в РИНЦ
Исполнители	Студент К.И. Руп – 2ЮРб-1 
Срок реализации	Октябрь 2023 – Май 2024

4 Подготовка текста научной работы для участия во внутриаузовском этапе Хабаровского краевого открытого фестиваля «Студенческая весна - 2024» в области юриспруденции	Февраль 2024
5 Разработка локальных нормативных актов университета, регулирующих корпоративные нормы установления, и организация системы наставничества	Март-апрель 2024
6 Подготовка отчета по проекту	Май 2024

Руководитель проекта

 П.С. Ракитина

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

ЗАДАНИЕ
на разработку

Название проекта: *Нормативно-правовое регулирование наставничества в системе высшего образования*

Назначение проекта: *Анализ нормативно-правовой базы наставничества в образовательной организации, определение субъектов руководства и основных этапов управления наставничеством в образовательной организации.*

Нормативно-правовая база: *Проект профессионального стандарта «Наставник». Информационные материалы о национальном проекте «Образование», утвержденные президиумом совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол №16). Постановление Правительства Российской Федерации от 23 марта 2024 г. № 369 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 9 августа 2023 г. № 1302», Постановление Правительства Российской Федерации от 06 марта 2024 г. № 271 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 825», Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2024 г. № 201 «Об утверждении Положения о реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан».*

Практический результат разработки проекта: *Подготовка научно-исследовательской работы для участия в внутривузовском этапе Хабаровского краевого открытого фестиваля «Студенческая весна - 2024» в области юриспруденции. Подготовка проектов организационно-распорядительной документации по установлению системы наставничества в университете.*

Задачи проекта: *Изучение нормативно-правовой базы организации наставничества в образовательной организации. Определение организационных моментов наставничества в образовательной организации. Обозначение основания руководства наставничеством в образовательной организации. Выделение основных этапов управления наставничеством. Подготовка проектов организационно-распорядительной документации для вуза.*

План работ:

Наименование работ	Срок
1 Проанализировать законодательство в сфере наставничества	Октябрь-ноябрь 2023
2 Изучить материалы сайтов образовательных организаций на предмет наличия системы организации наставничества	Ноябрь-декабрь 2023
3 Провести анализ локальных нормативных актов образовательных организаций по регулированию сферы наставничества	Январь 2024
4 Подготовка текста научной работы для участия во внутривузовском этапе Хабаровского краевого открытого фестиваля «Студенческая весна - 2024» в области юриспруденции.	Февраль 2024
5 Разработка локальных нормативных актов университета, регулирующих корпоративные нормы установления и организации системы наставничества	Март-апрель 2024
6 Подготовка отчета по проекту	Май 2024

Руководитель проекта

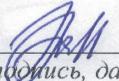
 08.09.2023 Н.Э. Ракитина
(подпись, дата)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

«Нормативно-правовое регулирование наставничества в системе
высшего образования»

Руководитель проекта

 31.05.2024

Н.Э. Ракитина

(подпись, дата)

Комсомольск-на-Амуре 2024

Содержание

- 1 Описание исследовательского поля изучения проблемы и ее актуальность..
- 2 Нормативно-правовая база и особенности правового регулирования
исследуемой проблемы
- 3 Теоретическое обоснование проблемы.....
- 4 Анализ правоприменительной практики
- 5 Проект решения проблемы.....

1 Описание исследовательского поля изучения проблемы и ее актуальность

1.1 Формулировка исследовательской гипотезы и перечень задач

2023 год указом президента Российской Федерации объявлен Годом педагога и наставника. Цель года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Несмотря на то, что наставничество – древнейший способ передачи опыта, оно никогда не являлось в прямом смысле обучением и воспитанием. Это сложный процесс, когда зрелый человек, носитель практического, духовного и нравственного опыта, влияет на молодого человека, в том числе, что очень важно, через совместную деятельность. Принципы наставничества – прежде всего это уважение к личности подопечного. Второе – уважение к труду. Кроме того, позитивные отношения в коллективе, самостоятельность и умение сделать правильный выбор.

Например в 2022 году под эгидой Заместителя председателя комитета Государственной Думы РФ по науке и высшему образованию Екатерины Харченко заработал проект "Женское движение "Единой России", который также предполагал развитие наставничества, и в котором могли принимать участие студентки российских вузов. "Это новый федеральный партийный проект, который начал работу летом 2022 года и уже объединил женщин всех 89 субъектов Российской Федерации. Три основных направления деятельности – политика, женское предпринимательство и общественная деятельность, волонтерство, помощь военнослужащим – участникам СВО и членам их семей", - по словам руководителя проекта.

В Хабаровском крае проект партийного движения обсуждался на семинаре 31.05.2024, на котором приняли решение о создании женских клубов при центрах занятости населения. Деятельность подобных клубов будет направлена на реализацию проектного наставничества, направленного на помощь и поддержку женщин.

Начало наставничеству в высшей школе положил проект «Школа академического наставничества». Представители органов государственной власти и педагоги обсудили развитие наставничества в высшей школе при подготовке молодых специалистов на пресс-конференции, которая прошла в пресс-центре медиагруппы "Россия сегодня". Руководителем проекта стала заместитель министра науки и высшего образования Российской Федерации Ольга Петрова. По ее словам "Сегодня мы развиваем наставничество во многих направлениях. Однако академического наставничества как такового не существует, а на него есть большой запрос в вузах и в научной среде. Есть молодые ученые и опытейшие наставники, которые готовы делиться и убирать тревожность, которая возникает у молодежи. Конечно, можно все пробовать самому, но здорово, когда рядом есть более опытный наставник".

Российские и международные исследования в 2000-2020 годах показали недостаточность институционализации механизмов наставничества в систему передачи опыта молодым учителям. Учеными были выделены основные критерии потребностей в помощи наставника и основные формы проявления такой помощи при работе в общеобразовательных учреждениях.

Высшая школа также реализовала в своем развитии наставнические отношения, которые выстраивались между научным руководителем и соискателем-аспирантом, между руководителем практики на производстве и базовой кафедрой в вузе. Передача опыта осуществлялась в области научных теоретических исследований и прикладных исследований по внедрению инноваций в производство.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации В. В. Путина 2023 год объявлен годом учителя и наставника в связи с реализацией Концепции развития дополнительного образования молодежи до 2030 года [2]. Одной из главных задач является развитие института наставничества в системе дополнительного образования молодежи и создание целевой модели наставничества, которая будет ориентирована на полное раскрытие потенциала личности подопечного. Это необходимо для успешной личностной и профессиональной самореализации в условиях неопределенности. Также необходимо развивать условия, способствующие созданию эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации для всех учащихся в возрасте от 10 лет и старше, проживающих в России.

Таким образом наш проект должен рассмотреть разработанные модели наставничества в вузах и нормативные аспекты его урегулирования. Материалы исследования должны лечь в основу включения системы наставничества в структуру ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

2 Нормативно-правовая база и особенности правового регулирования исследуемой проблемы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.02.2023 № 399-р «Об утверждении плана основных мероприятий по проведению в РФ Года педагога и наставника».

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017 года № 10н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с молодежью".

3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»

4. Письмо Минпросвещения России, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 "О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях"

5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

6. Перечень поручений по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника, состоявшегося 27 декабря 2023 года.

3 Теоретическое обоснование проблемы

На второй международной научно-практической конференции молодых учёных «Трансформация информационно-коммуникативной среды общества в условиях вызовов современности», проходившей в г. Комсомольске-на-Амуре 30 ноября – 1 декабря 2023 года [3] в рамках обсуждения проблематики наставничества молодыми исследователями нашего университета можно выделить несколько направлений:

- наставничество рассматривается через личный пример, когда в основу траектории профессионального роста молодого поколения научных сотрудников или спортсменов закладывается пример биографии успешного лидера, его путь в науке и карьере, чемпионских достижениях;

- наставничество как институциональная система постоянного взаимодействия участников образовательного процесса по формам «преподаватель-ученик», «на равных», производственный практик-выпускник», «ученик-тренер» и т.д.

- наставничество как средство реализации стратегии успешности обучения с применением дистанционных образовательных технологий, а также со специализацией на обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и др.

Следовательно, в нормативном закреплении института наставничества немаловажную роль будет играть «Программа наставничества в университете». Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого с целью получения ожидаемых результатов. В расширенном понимании такая программа раскрывается в «системе менторства».

Система менторства активно применяется при реализации федеральных конкурсных проектов для молодежи России от федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь) [4].

Отдельные вопросы проектного наставничества как феномена воспитания в высшей школе нашли отражение в ряде работ, где рассматриваются:

- наставничество как социальное и как педагогическое явление (М.В. Вакуленкова, А.С. Зелко, М.В. Кларин) [1–3];

- понятия «наставник» и «наставничество» в проектной деятельности студентов (Н.В. Батищева, Т.И. Загороднюк, Н.В. Немцова, И.В. Павлова, А.М. Юдина) [4–6];

- проектная деятельность студентов в образовательном процессе высшей школы (А.Р. Ахмедова, К.А. Великжанина, О.В. Галустян, А.В. Ежов, О.Н. Колесникова, Н.В. Кужим, Е.Н. Толстюк, А.Е. Трошина, Т.В. Чуканова) [7; 8];

- формы и технологии наставничества в системе непрерывного образования (В.П. Борисенков, О.В. Гукаленко, В.С. Никольский, А.В. Неслуховская) [9; 10].

Исследователи высказывают мнение относительно того, что наставничество следует рассматривать как центральное направление и действенный механизм работы любой организации. Объяснение этому они усматривают в плоскости одного из трендов современности – персонализации, в основе которой ярко представлены позиции субъектов, выстраиваемые на основе традиционных российских нравственных ценностей и интереса сторон отношений (М.В. Вакуленкова, М.В. Кларин) [1; 3]. Также акцентируется внимание на необходимости «системного построения» наставничества и делается вывод о том, что в этом случае в выигрыше будет «каждая сторона: и наставляемый, и сам наставник» (М.В. Кларин) [3].

О преимуществах наставничества говорят многие современные исследователи и практики, описывая успешный опыт организации воспитательной работы в высшей школе в целом и осуществления проектной деятельности со студентами в частности (Н.В. Немцова, И.В. Павлова, А.М. Юдина) [6].

Анализ научной литературы показывает, что плодотворно практика наставничества складывается в условиях успешно организованной воспитательной работы в высшей школе. В качестве наставников в воспитательном процессе традиционно рассматривают кураторов и тьюторов студенческих групп. Как показывает научный дискурс, в многочисленных трудах современных исследователей показана суть деятельности наставника, заключающаяся в сопровождении, помощи, поддержке, наставлении студентов, не имеющих опыта профессиональной подготовки и жизнедеятельности в высшей школе (М.В. Вакуленкова, А.С. Зелко, Н.В. Батищева, Т.И. Загороднюк) [1; 2; 4; 5]. Исследователи В.С. Никольский, А.В. Неслуховская считают, что наставничество следует рассматривать как технологию, которая, благодаря сопровождению студентов специалистами во внеучебном процессе, вполне может выступить в качестве универсального инструмента по организации проектной работы с ними [10].

Программа целевой модели наставничества в образовании – это универсальная технология, позволяющая выстраивать отношения внутри любой организации. Она представляет собой технологию передачи существующего опыта и знаний, интенсивного развития личности, формирования жизненных ценностей, а также навыков, компетенций и метакомпетенций.

3.1 Американская и европейская модель наставничества в образовании

Американская организация системы наставничества в образовании построена на том, что старший по возрасту или обладающий более высоким статусом человек помогает своему протеже. Если исходить из этой концепции, то наставником может быть непосредственный руководитель наставляемого.

Обучение происходит в одностороннем порядке – протеже перенимает опыт старшего товарища, прислушивается к его советам и наставлениям, учится у него. В этом и состоит задача наставника. Американская модель но-

сит название «Спонсорское наставничество», но применять ее достаточно сложно из-за трудной роли наставника.

В данном случае он выступает перед своим подопечным одновременно в трех ролях: учитель, руководитель, наставник.

Европейская методология и практика наставничества в образовании делает акцент на том, что в первую очередь наставник обладает опытом и знаниями, его общественное положение большого значения не имеет. В этой модели социальные различия отодвигаются в сторону, чтобы оба участника чувствовали себя на равных и выстраивали доверительные взаимоотношения.

Обучаемый при такой концепции считается не протеже, а учеником (mentee). Происходит двустороннее обучение, при котором и наставник, и его ученик получают друг от друга что-то новое, так что их отношения взаимовыгодны. На наставника в этой модели ложится задача консультировать ученика с помощью коучинга и фасилитации, то есть недирективного управления.

Поэтому в европейской модели роли наставника и непосредственного руководителя не совмещаются, а принадлежат разным людям, она носит название «Развивающее наставничество».

По мнению Дэвида Клаттербака, руководитель в обязательном порядке должен обладать компетенциями менторинга и наставничества. Поэтому надо обучать и умение быть наставником, и умение быть наставляемым.

Наставничество в профессиональном образовании помогает наладить регулярное общение сотрудников, занимающих разные по уровню должности, что способствует развитию организации.

3.2 Зарубежные практики наставничества в образовании

В Германии. На последних курсах педагогического института («семинария»), когда у студентов заканчивается теоретическое обучение, их в это же время направляют на педагогическую практику (рефендарат). В течение 18 месяцев они работают в специально предназначенной для этого школе под наблюдением персонального наставника. В задачу мастера-наставника входит и погружение подопечного в профессию, и отработка полученных в вузе знаний на практике. Так что за успешную сдачу второго государственного экзамена в равной степени несут ответственность и преподаватели вуза, и сам студент, и его наставник в школе.

В Канаде. Наставничество чаще всего – это разовые встречи, консультации, индивидуальный разбор и осмысление наставляемым собственного опыта достижений и ошибок. Ради этого наставник-тьютор может организовать взаимный обмен уроками или посещение занятий, проводимых кем-то другим, чтобы потом их проанализировать. Вместе со своим подопечным он принимает участие в работе семинаров, посещает практические занятия по повышению квалификации, но все это в индивидуальном порядке. Так что можно сказать, что в Канаде нет социальных институтов с функцией наставничества.

В Японии. Стать учителем без участия в программе наставничества в этой стране невозможно. Наставник сопровождает молодого педагога не менее 10 часов в неделю и не менее 300 часов в год. Наставляемый 25 дней в году продолжает обучение непосредственно в стенах школы, а за ее пределами вместе с наставником выбирает и посещает профильные мероприятия, семинары, дискуссии, ведет проектную и исследовательскую деятельность. Образовательные программы они тоже выбирают вместе исходя из профессионального дефицита наставляемого. Со своей стороны наставник регулярно знакомит подопечного с основными направлениями государственной образовательной политики (нормативная база, учебники, программы, стандарты, цифровизация обучения, проблемы образования в целом), помогает находить правильный выход из проблемных педагогических ситуаций.

В Китае. Первые 3 года работы в школе молодой педагог в обязательном порядке участвует в программе наставничества. Он входит в состав школьной учебно-исследовательской группы по своему предмету и группы по подготовке к урокам в конкретном классе. Участие в работе групп строго нормировано – 2-3 занятия по 40 минут в неделю в каждой из них, причем каждое занятие оплачивается как рабочее время.

В Китае распространена очень хорошая практика: взаимный обмен педагогами из сильных продвинутых школ и более слабых на длительный срок (3-5 лет) даже с возможным переездом в другой регион. Это одна из лучших практик наставничества в образовании, позволяющая поднять уровень обучения в более слабой школе и дающая возможность команде педагогов, оказавшейся в правильно организованной образовательной среде, изучить передовой опыт коллег и постараться внедрить его у себя.

В Республике Корея. Положение о наставнике имеет тщательную проработку. В нем говорится, что наставником может быть только педагог со стажем работы не менее 15 лет, имеющий статус «главного учителя», 1-ю квалификационную категорию и прошедший обучение по 180-часовой программе повышения квалификации по наставничеству. При управлении образования работает отборочная комиссия, которая рассматривает и утверждает кандидатуры педагогов-наставников. Одну половину рабочего времени отобранные комиссией учителя преподают учащимся свой предмет или читают лекции на элективных курсах. Вторая половина рабочего графика уходит на сопровождение молодых коллег, исследовательскую деятельность, разработку программ наставничества как в самой школе, так и вне ее стен.

В Эквадоре наставничество в образовании тоже очень развито. Наставниками становятся только тщательно отобранные педагоги. От каждой школы выдвигают пять учителей с наиболее высоким рейтингом, к которым их коллеги хотели бы обращаться за методической помощью. Затем на уровне муниципалитета проводится рефлексивный семинар, в ходе которого из всех представителей выбирают тех, кто больше всего соответствует следующим критериям: умение работать в команде, способность к коммуникации, знание

новейших педагогических технологий, умение доходчиво объяснять их смысл и применять на открытых мастер-классах.

Будущие наставники должны пройти 240 часов теоретической и 880 часов практической подготовки, после чего они могут выезжать в муниципальные школы и работать со своими подопечными. Такая система подготовки лишает наставников возможности вести собственные уроки, они работают на освобожденной основе по принципу играющего тренера, но не являются практикующими педагогами.

С другой стороны, при таком подходе к наставничеству все школы муниципалитета имеют примерно один уровень образовательных показателей, поскольку наставники работают не только с молодыми учителями, а со всем педагогическим коллективом школы.

3.4 Наставничество в онлайн-образовании

Современное онлайн-образование можно получить двумя способами: самостоятельно и с наставником. В первом случае студент сам решает возникающие проблемы, поэтому при самостоятельном обучении образовательный процесс занимает больше времени. Во втором случае поддержка ментора заметно облегчает и ускоряет получение знаний. К тому же наставник не только доступно излагает материал и передает студенту свой практический опыт, но и развивает soft-skills (универсальные навыки) и мотивацию к учебе.

Форма наставничества в образовании онлайн гораздо объемнее: наставник не только разъясняет учебный материал, но и является тем человеком, который развивает у студента soft skills, делится собственным практическим опытом, мотивирует и оказывает моральную поддержку на протяжении всей учебы. В Оксфордском словаре понятие «наставник (ментор)» определяется как «опытный и проверенный советник». В обязанности наставника не входит решение проблем за студента и снабжение его готовыми ответами. Задача наставника – натолкнуть подопечного на правильную идею, помочь ему принять решение, думая по-своему. Основная цель наставничества – развить навыки, добиться роста личностных качеств и понимания выбранной сферы деятельности.

Моральная поддержка студентов и мотивация. Когда человек повышает свою квалификацию или вообще кардинально меняет профессию, то поначалу он оказывается в совершенно новой для себя среде, в которой ему сложно ориентироваться. Если это IT-сфера, то трудности, встречающиеся на определенных этапах, заставляют студента думать, что он стоит на месте, из-за чего ему хочется все бросить. Наставник в этой ситуации просто необходим: только он сможет поддержать подопечного и объяснить ему, что обучение не проходит без ошибок, это естественный процесс.

Обратная связь. Через обратную связь наставник помогает студенту увидеть пробелы в знаниях, утвердиться в своих достижениях и понять, какое направление следует выбрать для движения вперед. Одновременно

наставник помогает исправить ошибки, найти альтернативные пути решения проблем.

3.5 Наставничество в проектной деятельности

Соглашаясь с современными исследователями, стоит подчеркнуть, что наставник как физическое лицо является прежде всего педагогическим работником, который находится в трудовых и служебных отношениях с реализующей образовательную деятельность организацией. Выступая в качестве наставника (куратора или тьютора), он чаще всего (являясь, как правило, ассистентом, старшим преподавателем, реже доцентом) совмещает воспитательную и учебную работу со студентами вверенной ему студенческой группы.

Наряду с известной формой наставничества на производстве появляются наставники в сфере предпринимательства, в социальной и образовательных сферах. Социальный заказ на активную проектную деятельность в высших школах, а также в организациях дополнительного профессионального образования (кванториумах, точках кипения, центрах молодежного инновационного творчества) диктует необходимость в сопровождении студенческих команд специалистами – проектными наставниками.

В качестве проектного наставника в воспитательном процессе высшей школы могут выступать:

- научно-педагогические работники;
- работодатели, специалисты в области проектирования – партнеры университета;
- студенты – научные волонтеры, имеющие опыт работы с проектными командами и заинтересованные в создании инновационных продуктов.

У каждой категории проектных наставников своя мотивация для осуществления данного вида деятельности. Мотивация научно-педагогических работников напрямую связана с профессиональной подготовкой студентов в учебном процессе. Практически каждый педагог высшей школы – от ассистента до профессора – ориентирован на формирование у сегодняшних студентов компетенций, связанных с выполнением научно-исследовательских и проектных работ в профессиональной сфере, их деятельностью в условиях команды, а также с профессиональным самосовершенствованием и выполнением показателей мониторинга эффективности деятельности педагогических и научных работников.

Мотивация работодателей-партнеров связана с решением задач профессиональных кадров. За счет чего? Прежде всего за счет введения материального стимулирования наставничества по месту работы; стажерских ставок; адресной подготовки высококвалифицированных специалистов; пополнения профессионального портфолио.

Мотивация студентов – научных волонтеров заключается в приобретении надпрофессиональных навыков; профессиональном самоопределении; создании профессионального портфолио; трудоустройстве на стажерские ставки или вхождении в кадровый резерв научно-исследовательских групп, объединений, организаций; возможности дополнительного стипендиального поощрения; индивидуальной траектория развития.

Насколько значима роль проектного наставника в воспитании студента? Осуществляя педагогическое сопровождение студентов, работающих над проектом, проектный наставник выполняет различные функции:

- на этапе мотивации – побудительную;
- на этапе просвещения – ориентационную;
- на этапе закрепления знаний и отработки навыков – формирующую;
- на этапе рефлексии – оценочно-результативную.

Деятельность проектного наставника включает в себя различные профессиональные позиции, исходя из конкретных задач. На определенном этапе сопровождения команды в процессе проектирования проектный наставник выполняет разные роли: мотиватора, исследователя, тренера, эксперта и др.

Выступая в роли мотиватора, проектный наставник:

- способствует проявлению подлинного интереса к проекту как продукту проектной деятельности;
- ориентирует на созидательную деятельность, процесс создания новых и востребованных идей, развития и трансформации полезных продуктов для достижения искомого результата;
- побуждает студентов к продуктивной проектной деятельности;
- инициирует активность в стремлении обнаружить проблему, самостоятельно предложить путь ее решения;
- прививает ценности проектной деятельности.

Исполняя роль исследователя, проектный наставник:

- знакомит с технологией проектной деятельности;
- вооружает знанием инструментария, посредством которого достигается искомая цель – создание проекта как результата проектной деятельности;
- знакомит со способами развития логического мышления.

В роли тренера проектный наставник на основе полученных студентом на предыдущем этапе представлений и знаний:

- пошагово создает (или разрабатывает), используя уже знакомый ему инструментарий, проект;
- приобретает опыт коммуникации и командной работы в творческом коллективе;
- на практике знакомится с процессом испытания (а возможно, и внедрения) проекта на практике.

Выступая в роли эксперта, проектный наставник:

- анализирует и оценивает результаты проектной деятельности студентов;
- проводит собеседование и работу над ошибками;
- помогает в определении перспектив дальнейшей работы над проектом (проектной деятельности).

Какой результат ожидается по итогам деятельности проектного наставника? Во-первых, в качестве продукта организованной в воспитательном процессе проектной деятельности выступает созданный под руководством проектного наставника инновационный проект: актуальные технологические и образовательные разработки в области информационных технологий, медицины, биотехнологий, ресурсосберегающей энергетики, экономики и др. Также это могут быть программы, публикации, заявки на конкурсы инновационных проектов, опытные образцы, охранные документы и др. Во-вторых, продуктом организованной проектной деятельностью могут стать созданные в процессе работы студенческие команды инноваторов, способные к активной созидательной деятельности, в которых заинтересованы работодатели. В-третьих, в качестве результата могут выступать сформированные у студентов ценности и принятые ими установки на занятие профориентированной проектной деятельностью; приобретенные представления, знания, умения и опыт создания (разработки) проекта; умения и навыки коммуникации и творческой работы в команде.

Проектная работа со студентами осуществляется на основе персонифицированного подхода, лежащего в основе продуктивного воспитания. Организуя работу, проектный наставник мотивирует, побуждает, ориентирует, направляет, наставляет, убеждает студента. По отношению к нему, как к лидеру будущих изменений, проектный наставник, выполняя ту или иную роль, выступает проводником в профориентированную деятельность через сопровождение студента на каждом этапе. Убеждены, что это должен быть не один проектный наставник, выполняющий в одном лице названные роли.

Какую бы роль ни выполнял проектный наставник, он ориентирован на создание благо-приятных условий, способствующих инновационному развитию личности студента, формированию его активной позиции. В этих условиях решаются важные задачи, связанные с воспитанием гражданина своей страны, неравнодушного, инициативного, готового создавать современные и востребованные государством, обществом и реальным производством инновационные проекты.

Отметим, что для масштабирования проектного наставничества в воспитательных целях важно обращать внимание на значимость тиражирования его передового опыта и предъявления широкому сообществу педагогов для дальнейшего внедрения в реальную практику обучения, воспитания и развития студенческой молодежи.

В качестве механизма распространения конструктивного опыта проектного наставничества могут выступать:

- описание успешных практик (формат: представление в виде документов (содержащих алгоритм или технологию, посредством которых достигается решение поставленных целей и задач); широкое предьявление в виде публичных докладов, отчетов, публикаций на сайтах профессиональных сообществ, в сети Интернет, в средствах массовой информации, в учебных информационных изданиях);

- наглядная демонстрация зарекомендовавших себя реальных образцов деятельности (технологий, проектов, моделей, решения ситуаций и т.п.) (формат: широкий показ в рамках видеокурсов, вебинаров, практикумов, мастер-классов, семинаров, презентаций и др.);

- подготовка и широкое предьявление профессиональному сообществу телевизионных передач (формат: представление данных в виде контента, наполняющего и транслирующего эфирными продуктами: диалоговыми передачами, программами, тематическими фильмами и т.п.);

- диалоговое взаимодействие проектных наставников с наставляемыми (формат: творческие уроки и мастерские; выставки; стажировочные площадки; школы-лаборатории).

Открытость, общедоступность, контактность могут обеспечить полезную профессионалу и столь недостающую «насмотренность», являющуюся частью тех самых искомых и желанных, пользующихся в последнее время широкой популярностью soft skills, столь необходимых в практике реализации продуктивного воспитания в высшей школе. Это также касается и формирования культуры проектного наставничества в методологических и технологических решениях. Для эффективной и плодотворной деятельности проектных наставников в высшей школе необходимо создание в воспитательном процессе продуктивной среды, выстроенной на горизонтальных связях людей, идей и ресурсов. Такой средой в высшей школе может выступить студенческий научно-проектный кампус.

Таким образом, актуализация проблемы активного вовлечения студентов высшей школы в проектную деятельность обусловила необходимость поиска путей ее решения в воспитательном процессе. Одним из них выступает возможность привлечения к этой деятельности проектных наставников (научно-педагогических работников, специалистов в области проектирования из числа работодателей, студентов – научных волонтеров). Проектные наставники реализуют побудительную; ориентационную; формирующую; оценочно-результативную функции, определяющие выполняемые им роли (мотиватора, исследователя, тренера, эксперта). В качестве продукта их деятельности выступает созданный студентом (под руководством наставника) проект; сами команды студентов-инноваторов и сформированные у них ценности, знания, умения и опыт разработки проекта.

3.6 Наставничество в государственной и муниципальной службе

Эффективное государственное управление возможно при условии исполнения задач и функций, возложенных на государственные органы, кадрами, обладающими необходимыми знаниями и навыками. Проведенный анализ международного и российского опыта по применению механизма наставничества показывает, что наставничество доказало свою эффективность на протяжении длительного срока своего существования в качестве метода обучения кадров.

Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному.

Целями наставничества являются оказание помощи государственным гражданским служащим Российской Федерации (далее - гражданские служащие) в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптация в коллективе, а также воспитание дисциплинированности.

Посредством наставничества могут решаться следующие задачи:

- ускорение процесса профессионального становления гражданских служащих, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- адаптация гражданских служащих к условиям осуществления служебной деятельности;

- развитие профессионально-значимых качеств личности;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных гражданских служащих, снижение текучести кадров.

В целях создания на государственной гражданской службе Российской Федерации (далее - гражданская служба) эффективной системы наставничества Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации подготовлен методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе (далее - методический инструментарий).

Совет наставников - коллегиальный орган, создаваемый в государственном органе при наличии десяти и более наставников, осуществляющий свою деятельность в целях распространения положительного опыта и оказания методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Профессиональная адаптация - процесс овладения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике.

Должностная адаптация - процесс адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество, к замещаемой должности, приспособление к условиям и режиму служебной деятельности, приобретение навыков качественного исполнения должностных обязанностей.

Методический инструментарий вводит систему наставничества на гражданской службе, основанную на передовом российском и зарубежном опыте, и содержит принципы ее организации и внедрения в государственных органах. Применение методического инструментария кадровыми службами государственных органов позволит организовать эффективную работу по внедрению института наставничества.

4 Анализ провозименительной практики

Практика реализации года Наставника проходила при исполнении перечня поручений Президента по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника, состоявшегося 27 декабря 2023 года. В него вошли следующие поручения

1. Правительству Российской Федерации:

а) при участии комиссий Государственного Совета Российской Федерации и объединений работодателей разработать концепцию развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года.

б) с учетом ранее данных поручений представить предложения о внесении в трудовое законодательство Российской Федерации изменений, предусматривающих возможность материального стимулирования работников в связи с осуществлением наставничества...

г) обеспечить формирование базы лучших практик наставничества в целях их внедрения в систему образования, воспитания и молодежной политики;

д) при участии Общероссийской общественно-государственной просветительской организации «Российское общество «Знание» организовать проведение обучающих семинаров для наставников;

е) при участии Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» обеспечить привлечение к наставнической работе с детьми и молодежью лиц, имеющих значительные заслуги перед обществом, государственные награды, ведомственные знаки отличия, лауреатов государственных и общественных премий, победителей значимых профессиональных конкурсов, в том числе проводимых в рамках проекта «Россия – страна возможностей», а также лиц, принимавших участие в специальной военной операции;

ж) при участии автономной некоммерческой организации «Россия – страна возможностей» обеспечить проведение конкурса «Наставник года»;

и) обеспечить проведение на общероссийских форумах мероприятий, посвященных наставничеству.

2. Правительству Российской Федерации совместно с комиссией Государственного Совета Российской Федерации по направлению «Образование» подвести итоги реализации пилотного проекта по снижению документационной нагрузки на педагогов и при необходимости представить предложения о внесении соответствующих изменений в законодательство Российской Федерации.

3. Минпросвещения России подготовить совместно с Минобрнауки России и Минтрудом России и представить предложения об установлении Дня наставника.

4. Минпросвещения России совместно с Минобрнауки России:

а) при участии автономной некоммерческой организации «Россия – страна возможностей», Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» и крупных промышленных предприятий обеспечить разработку курсов и дисциплин (модулей) по формированию навыков эффективного наставничества, предусмотрев их включение в программы повышения квалификации руководителей и работников организаций социальной сферы и реального сектора экономики;

5. Росмолодежи совместно с Минпросвещения России:

а) при участии Ассоциации волонтерских центров, Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», Общероссийской общественно-государственной просветительской организации «Российское общество «Знание» обеспечить расширение функций единой информационной системы «ДОБРО.РФ», предусмотрев создание на ее базе цифровой платформы, отражающей потребности в наставнической поддержке и наставниках в сферах общественной деятельности и молодежной политики;

б) при участии Ассоциации волонтерских центров, Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», Общероссийской общественно-государственной просветительской организации «Российское общество «Знание» и автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Центр развития военно-спортивной подготовки и патриотического воспитания молодежи» организовать общероссийский конкурс наставников «Быть, а не казаться!», направленный на широкое вовлечение граждан в патриотическое воспитание.

в) при участии Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», Общероссийской общественно-государственной просветительской организации «Российское общество «Знание», автономных некоммерческих организаций «Центр знаний «Машук» и «Россия – страна возможностей» создать на базе указанной организации «Центр знаний «Машук» методический центр по развитию института наставничества и формированию базы лучших практик наставничества в целях их внедрения в систему молодежной политики.

6. Минпросвещения России совместно с Росмолодежью и МВД России при участии Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» и Ассоциации волонтерских центров обеспечить привлечение наставников из числа участников добровольческих (волонтерских) и благотворительных организаций в органы и учреждения системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

7. Администрации Президента Российской Федерации направить в Правительство Российской Федерации предложения по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника, подготовленные высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации.

По результатам проведенного года Наставничества были разработаны следующие рекомендации.

Глава профильной рабочей группы Госсовета предложил реализовать ряд мер поддержки наставничества:

1) внести в трудовое законодательство возможность материального стимулирования наставников с освобождением этих выплат от налога на доходы физических лиц;

2) создать условия для привлечения специалистов разного профиля из реального сектора экономики для проведения занятий по профессии в школах, для подготовки наставников использовать ресурсы Российского общества «Знание»;

3) привлечь к работе с молодежью, реализуемой, в частности, «Движением первых», людей, имеющих значительные заслуги перед обществом, в том числе героев СВО;

4) проводить ежегодный конкурс «Наставник года» совместно с АНО «Россия – страна возможностей» и организовать обсуждение темы наставничества на всероссийских форумах и тематических площадках;

5) рассмотреть вопрос об учреждении памятной даты – Дня наставника.

Губернатор Камчатского края Владимир Солодов внес предложение создать онлайн-платформу для наставников, которая позволит проводить верификацию операторов, обмениваться лучшими практиками, находить наставляемых или наставников и объединить сообщество вовлеченных в наставническую деятельность воедино. Показатели этой платформы можно было бы использовать как объективную метрику, оценку развития наставничества в стране.

Директор ОКБ «Факел» Геннадий Абраменков предложил определить правовой статус наставника в профстандарте или в трудовом законодательстве, для того чтобы предприятия могли формулировать требования к должностным инструкциям и правовым полномочиям наставников.

Генеральный конструктор акционерного общества «Исток» Александр Борисов рассказал о четырех видах наставничества, реализуемых на предприятии: для школьников, студентов, для новых работников предприятия на период их адаптации в должности и для профессионального обучения работников предприятия. Благодаря наставничеству для новых работников предприятия, в частности, удалось снизить текучесть кадров с 16% в 2019 году до 4% в 2023-м.

Борисов также поддержал предложение законодательно определить статус наставника, цели и задачи наставничества, разработать систему ранжирования наставников по уровню их компетенции и др.

Преподаватель спецдисциплин Нижнетагильского техникума металлообрабатывающих производств и сервиса Елена Литвинова отметила, что сами наставники также много получают от своих подопечных, учатся у них терпению, воле к победе и другим «мягким навыкам». Литвинова

предложила разработать федеральный закон, регулирующий наставничество, а также документ, определяющий требования к уровню компетенции наставника. Таким документом может стать профессиональный стандарт в сфере образования, предположила она.

Одновременно заместитель Председателя Правительства РФ Татьяна Голикова обратила внимание на возможные риски бюрократизации сферы наставничества. Излишняя формализация и структурирование могут привести к тому, что добровольное наставничество, наставничество по велению души, исчезнет, отметила она.

Практика внедрения целевой системы наставничества в образовательных учреждениях высшего образования не так велика. Достойным примером реализации системы выступает Московский гуманитарный университет.

В Московском гуманитарном университете традиционной формой работы со студентами является наставничество.

Ежегодно в сентябре на первом собрании старост за каждой учебной группой первокурсников закрепляется преподаватель-куратор, который помогает вновь прибывшим студентам адаптироваться к жизни в университете и сплотить группу в единый дружный коллектив. Как правило, наставниками групп становятся лучшие студенты старших курсов и преподаватели, которые только начинают вести новый предмет. Куратор помогает студентам при подготовке к первой экзаменационной сессии, следит за посещаемостью занятий и успеваемостью, проводит тематические культурные мероприятия с учётом интересов учащихся.

Свою работу куратор проводит в тесном контакте со старостой и старшекурсниками, закреплёнными за группой. Куратор учебной группы при необходимости контактирует с родителями студентов.

В университете традиционно работает школа наставников. Наставник — это успешный студент-старшекурсник, который не только хорошо учится и является именованным стипендиатом, но и участвует в общественной жизни вуза. Наставник знает о проблемах, с которыми сталкиваются студенты первого курса и готов поддерживать ребят.

Наставники в течение первого семестра учат первокурсников быть командой, направляют их в учёбе, следят за успехами, привлекают в студенческие объединения. Во втором семестре каждый из наставников отчитывается о своей работе, вносит предложения по повышению продуктивности и успеваемости своей группы.

Для уже опытных наставников и для студентов, которые только задумываются об этой работе, организована Школа наставничества. Занятия проходят раз в неделю. Ребята изучают основы ораторского искусства, придумывают игры для сплочения группы, учатся мотивировать студентов, избегать конфликтов и решать их. По окончании Школы наставников каждый участник сдаёт экзамен, показав знания и навыки, приобретенные в процессе занятий. Впереди их ждёт плодотворная работа с первокурсниками.

5 Проект решения проблемы

Первым и основным решением внедрения рабочей системы наставничества в образовательное учреждение высшего образования станет разработка примерных типовых организационных документов. Субъектом нормотворчества здесь должно выступить ведомственный орган. В случае высшего образования таковым выступает Министерство науки и высшего образования.

За основу организационной методологической основы допустимо взять инструментарий внедрения системы наставничества на государственной службе. Система наставничества, содержащаяся в методическом инструментарии, разработана и апробирована в ходе реализации пилотного проекта по внедрению в отдельных федеральных государственных органах института наставничества, проведенного Минтрудом России в феврале-ноябре 2013 г. Реализация указанного пилотного проекта осуществлялась в соответствии с положениями Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления" и во исполнение пункта 7 Плана выполнения мероприятий по внедрению в 2012-2016 г. новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы в рамках реализации подпункта "р" пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления", утвержденного Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации - Руководителем Аппарата Правительства Российской Федерации В.Ю. Сурковым 1 октября 2012 г. N 5378п-П17.

Подобный методический инструментарий позволит учреждениям высшего профессионального образования организовать работу по наставничеству, а также принять необходимую нормативную правовую базу для внедрения наставничества.

Методический инструментарий должен быть разработан с целью оказания помощи образовательным учреждениям высшего образования в:

- выработке унифицированных подходов (сценариев) к организации и использованию механизма наставничества в отношении студенчества и молодых ученых;

- организации процесса прохождения наставничества.

1. Утверждение организационной основы наставничества в вузе:

- порядок организации наставничества;

- порядок назначения наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- порядок прохождения наставничества;

- порядок завершения наставничества.

2. Разработка и принятие учредительных документов Совета наставников - коллегиального органа, создаваемого при наличии десяти и

более наставников, осуществляющий свою деятельность в целях распространения положительного опыта и оказания методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3. Издание приказа/распоряжения ректора "Об утверждении положения о наставничестве в университете". Положение о наставничестве в университете является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества в вузе.

Положение о наставничестве в университете должно учитывать специфику полномочий и функций, особенности профессиональной служебной деятельности, необходимый уровень компетенций для исполнения должностных обязанностей и т.п., влияющие на реализацию наставничества.

В зависимости от особенностей работы специализированные структуры либо определяются ответственные лица.

При этом на ректора/проректора по работе с молодежью возлагаются следующие функции и должностные обязанности:

- назначение наставников из числа профессорско-преподавательского состава и лиц, уволенных в связи с достижением предельного возраста, обладающих необходимыми профессиональным образованием, педагогическим стажем или стажем (опытом) работы по специальности, направлению подготовки, знаниями и навыками, необходимыми для исполнения конкретных должностных обязанностей, определенных исходя из задач и функций государственного органа;

- обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;

- оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;

- заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе;

- определение мер поощрения наставников и лиц, уволенных в связи с достижением предельного возраста пребывания на гражданской службе;

- отстранение от наставничества являющихся наставниками, недобросовестно относящихся к работе по наставничеству.

5. Документационное сопровождение процесса наставничества заключается в:

- подготовке проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества, в частности распоряжения декана "О назначении наставника";

- оказании консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству;

- осуществлении контроля за завершением периода наставничества и внесения в личные дела гражданских служащих соответствующих записей и документов.

Координация работы по наставничеству заключается в:

- проведении анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников;

- ликвидации выявленных затруднений в процессе адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- анализе, обобщении и распространении позитивного опыта наставничества.

Отдел воспитательной работы с молодежью может проводить выборочное тестирование лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью проверки приобретенных ими знаний и навыков.

6. Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Приказ о назначении наставников лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, издается по завершении согласования кандидатуры наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в соответствии с формой

Назначение наставников предполагает определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Кандидатура наставника утверждается с его личного письменного согласия и по согласованию с руководителем структурного подразделения, в котором он проходит обучение.

Для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, также необходимо получение их согласия на участие в процессе наставничества.

Каждый наставник должен ознакомиться письменно с Памяткой о выполнении обязанностей наставника, которая содержит ряд рекомендаций относительно оказания помощи лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в ознакомлении с деятельностью университета и знакомстве с его сотрудниками, в создании комфортной рабочей атмосферы, а также в методах передачи данному лицу опыта и знаний, необходимых для выполнения его должностных обязанностей.

6.1. Определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Указанным в этом перечне лицам наставничество устанавливается с их согласия. Приказ о назначении наставников лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, издается по завершении согласования кандидатуры наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в соответствии с формой. Ознакомление

лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с приказом о назначении наставника под роспись.

6.2. Заполнение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, формализованного отчета о процессе прохождения наставничества и работе наставника

В течение десяти дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, заполняет формализованный отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника. Заполненный формализованный отчет сдается лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в управление кадрами университета.

6.3. Заполнение руководителем структурного подразделения формализованного отчета об итогах наставничества. В течение десяти дней по завершении наставничества руководитель структурного подразделения, в котором осуществлялось наставничество, заполняет формализованный отчет об итогах наставничества, включая оценку процесса прохождения наставничества и работы наставника, а также итогах профессионального и должностного развития лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в период прохождения наставничества. Заполненный формализованный отчет сдается руководителем структурного подразделения в управление кадрами и делами.

6.4. Обработка формализованных отчетов руководителей структурных подразделений, наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество осуществляется ректором/ проректором по работе с молодежью университета. До 1 сентября текущего года по результатам обобщения и анализа проректор подготавливает предложения по стимулированию работы наставников, а также по распространению лучшего опыта наставничества, публикует результаты работы наставников, отзывы о наставниках и другие информационные и аналитические материалы.

Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя государственного органа к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой университета, вручение ценного подарка,
- помещение фотографии наставника на доску почета;
- награждение нагрудным знаком наставника;
- материальное поощрение (выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания, выплата материальной помощи);
- присвоение почетного звания "Лучший наставник университета".

В рамках нашего проекта были разработаны проекты нормативных документов по реализации системы наставничества в нашем университете.

Проект приказа ректора университета

" ____ " _____ 2024 г. N _____

Об утверждении положения о наставничестве в университете

В целях оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении новых профессиональных знаний и навыков:

- студентам, изъявившим желание в назначении наставника (по согласованию с деканом факультета);
 - стажерам/студентам, аспирантам, молодым ученым;
 - иным лицам по решению руководителя государственного органа,
- приказываю:

1. Утвердить положение о наставничестве в ФГБОУ ВО «КнАГУ» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Проректору по воспитательной работе и работе с молодежью организовать проведение наставничества в университете.

3. Руководителям структурных подразделений на регулярной основе обеспечить определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, и назначение им наставников.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор университета

Приложение 1 к приказу ректора университета

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ в университете

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о наставничестве в университете определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению будущих должностных обязанностей студентами, аспирантами, молодыми учеными.

3. Наставничество является кадровой технологией, предполагающей передачу знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития.

4. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей структурных подразделений университета, наиболее опытных служащих этих подразделений, хорошо знакомых с типовыми процедурами по оказанию помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, в профессиональном становлении и развитии, по адаптации к исполнению должностных обязанностей, по самостоятельному выполнению служебных обязанностей, по повышению заинтересованности в высокой результативности научной и учебной деятельности.

5. Участниками наставничества являются:

- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество
- наставник - лицо, назначаемое ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- руководитель структурного подразделения;
- проректор по воспитательной работе и работе с молодежью;
- представитель совета наставников университета, осуществляющий организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

II. Цели и задачи наставничества

III. Организация наставничества

IV. Руководство наставничеством

V. Права и обязанности наставника

VI. Права и обязанности лица, в отношении которого осуществляется наставничество

VII. Завершение наставничества, стимулирование работы наставника

Приложение 2 к приказу ректора университета

ПОЛОЖЕНИЕ

О СОВЕТЕ/КОМИССИИ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

1. Совет/комиссия по наставничеству образуется в целях методического обеспечения организации, процесса прохождения и контроля результатов наставничества, обмена опытом между наставниками и оказания помощи руководителям структурных подразделений в подборе и координации деятельности наставников, а также повышения эффективности профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2. В совет/комиссию по наставничеству входят наставники, назначенные лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, лица, обладающие опытом проведения наставничества, представители профессорско-преподавательского сообщества, а также профильный проректор. В совет/комиссию по наставничеству по согласованию могут входить независимые эксперты и лица, не являющиеся работниками университета, имеющие опыт осуществления наставничества.

3. На первом заседании совета/комиссии по наставничеству избираются председатель и его заместитель, а также секретарь совета/комиссии, распределяются обязанности между членами совета/комиссии. Секретарь совета/комиссии избирается из представителей управления кадрами и делами университета.

4. Периодичность заседаний совета/комиссии по наставничеству устанавливается решением совета/комиссии по наставничеству, но не реже одного раза в квартал. Для участия в его заседаниях могут приглашаться

руководители структурных подразделений, в которых осуществляется наставничество.

5. На заседаниях совета/комиссии по наставничеству принимаются решения о назначении наставников, обсуждаются наиболее эффективные формы и инструменты осуществления наставничества, оцениваются результаты проведения наставничества, предлагаются технологии по совершенствованию института наставничества.

6. Руководитель (заместитель руководителя) государственного органа имеет право назначить проведение заседания совета/комиссии по наставничеству для решения вопросов, связанных с его деятельностью.

7. Совет/комиссия по наставничеству:

- рекомендует руководителю структурного подразделения кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных и лиц, уволенных в связи с достижением предельного возраста;

- обеспечивает систематическое рассмотрение на заседаниях вопросов организации наставничества;

- оказывает методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт работы наставников;

- совместно с ректором заслушивает на своих заседаниях отчеты наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе;

- вносит предложения ректору о мерах поощрения наставников;

- вносит предложения ректору об отстранении от наставничества лиц, , недобросовестно относящихся к работе по наставничеству.

8. Организационное и документационное обеспечение работы совета/комиссии по наставничеству осуществляется секретарем. Секретарь обеспечивает учет и ведение следующих документов:

- протоколов заседаний совета/комиссии по наставничеству;

- решений совета/комиссии по наставничеству;

- списка членов совета/комиссии по наставничеству;

- годовых отчетов о проделанной работе.

9. Учетные документы совета/комиссии по наставничеству хранятся в течение пяти лет, после чего уничтожаются по акту.

Приложение 3 к приказу ректора университета

Памятка наставнику

Перед Вами стоит интересная и творческая задача - помочь новому коллеге, студенту, аспиранту познакомиться с университетом, включиться в процесс обучения и научного творчества, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является педагог или иное лицо, назначаемое ответственным за профессиональную и учебную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в университете.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь студенту, аспиранту, практиканту почувствовать себя комфортно в новом коллективе, осуществить организационные и разъяснительные мероприятия, связанные с обучением и научным творчеством, а также передать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, опыт и знания, необходимые для выполнения его обязанностей.

I Рекомендации по первичной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

II Рекомендации для наставника по общению при осуществлении наставничества.

Кодекс наставника

1. Постоянно работайте над повышением своего профессионального и культурного уровня.

2. Будьте примером. Все, что вы требуете от наставляемого, вы должны знать и уметь сами.

3. Не забывайте, что наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем наставляемого.

4. Ведите диалог с наставляемым на равных, будьте дипломатичны.

5. Не говорите плохо об университете и руководстве. Будьте лояльны по отношению к государству.

6. Не обсуждайте с наставляемым личные качества и недостатки ваших коллег и руководителей.

7. Не обсуждайте со своими коллегами личные качества и недостатки ваших подопечных.

8. Четко и понятно формулируйте задачи.

9. Правильно распределяйте время работы.

10. Комбинируйте различные способы обучения. Больше практики!

11. Творчески подходите к выполнению своей работы.

12. Всегда давайте обратную связь, как положительную, так и отрицательную.

13. Оценивайте не личность наставляемого, а проделанную им работу.

14. Хвалите наставляемого, если проделанная им работа заслуживает одобрения.

15. Уважайте мнение наставляемого.

16. Не бойтесь признавать свои ошибки.

17. Помогайте наставляемому преодолевать возникающие трудности.

18. Не допускайте, чтобы ваше плохое настроение сказывалось на работе с наставляемым.

Таким образом нормативное регулирование системы наставничества должно быть основано на разработанном внутри университета Положением о наставничестве, а не проходить неформально. Только при условии должного организационного и методического сопровождения, обличенного в форму организационно-распорядительной документации система наставничества сможет стать естественной частью организационной культуры университета и принести реальную пользу.

Однако для закрепления значимости статуса наставника «Программа наставничества университета» как нормативный акт должна быть подкреплена Этическим кодексом наставника. В Кодексе должны быть отражены моменты соблюдения этики межличностного общения наставниками всех уровней в процессе взаимоотношений с наставляемыми. Предлагается принесение торжественной клятвы наставниками в начале учебного года при закреплении их за наставляемыми студентами или группами, а также рабочим коллективом. Церемониальность произнесения Клятвы поможет сформировать востребованную молодежью идейную наполненность миссии наставничества в вузе.

По направлениям взаимодействия с наставляемыми студентами предлагается в рамках социальных сетей разработать рубрику «Вопрос наставнику». На этом этапе любой студент, подписанный на канал и испытывающий трудности в организации процесса своего обучения, либо в выборе своей образовательной стратегии может обратиться к сообществу наставников и получить два-три независимых совета от опытных наставников. Такое онлайн взаимодействие даст возможность оперативного взаимодействия с наставляемыми в комфортной для менторинга форме участия. Можно выделить два режима публикации вопросов – открытый и закрытый.

Институционализация системы наставничества в высших учебных заведениях должна строиться на закреплении нормативного характера осуществления функций наставниками в рамках общеуниверситетской стратегии через Программу с определением глобальной и промежуточных целей, описанием форм и методов воздействия на наставляемых. Кодекс этики наставника с торжественным принесением Клятвы придаст идейную наполняемость миссии наставника, добавит статусности новой общественно значимой роли.

Результаты проекта прошли апробацию в рамках внутривузовского этапа Хабаровского краевого открытого фестиваля «Студенческая весна – 2024» и публикацией результатов исследования в сборнике VII Всероссийской национальной научной конференции молодых ученых «Молодежь и наука: актуальные проблемы фундаментальных и прикладных исследований» 08-12 апреля 2024 г.

Наука КНАГУ ru Вход Зарегистрироваться

Секция 13 ИСТОРИЯ, ОБЩЕСТВО, ПРАВО

Конференции > Молодёжь и наука: актуальные проблемы фундаментальных и прикладных исследований (2024)

Заседания

Модераторы секции

-  Аксенов Андрей Александрович
канд. ист. наук, доцент
-  Цевелева Ирина Вячеславовна
канд. псих. наук, доцент

Доклады
Количество: 1

Тема

Участник

Сортировка Дата

Рупп Кристина Игоревна - КНАГУ
НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Статус: Принят к публикации

Информация
ФГБОУ ВО «КНАГУ»
Управление научно-исследовательской деятельностью

Техническая поддержка
cik@knastu.ru

Контакты
Комсомольский-на-Амуре
государственный университет
Россия, 681013, Хабаровский край,
г. Комсомольск-на-Амуре, проспект
Ленина, 27
+7 (4217) 241-172
unid@knastu.ru

© 2020-2024 КНАГУ - Все права защищены.



Участники

Категория

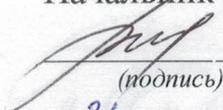
Юриспруденция

№	ФИО	Организация	Город	Дата регистрации
1	ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ Гордиенко Никита Сергеевич	ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»		16.02.2024
2	Современные способы защиты прав субъектов предпринимательской деятельности. Швецова Ангелина Андреевна	ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»		19.02.2024
3	СОЛИДАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ В ЖИЛИЩНЫХ ОТНОШЕНИЯХ Гузь Анна Сергеевна	ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»		21.02.2024
4	НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ Рупп Кристина Игоревна	ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»		22.02.2024
5	Вопросы нормативно-правового регулирования благоустройства в России Городилова Ирина Олеговна	ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»		22.02.2024
6	Уголовно-правовое регулирование применения огнестрельного оружия сотрудниками пенитенциарной системы в Российской Федерации Скоробогатова Алена Олеговна	ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»		25.02.2024
7	Проблемы удостоверения дееспособности физических лиц при совершении сделок Кайдалов Богдан Максимович	ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»		25.02.2024
8	Гражданско-правовая ответственность за вред, причиненный жизни или здоровью граждан Химич Люция Игоревна	ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»		26.02.2024
9	Конституционные гарантии осуществления, обеспечения и защиты прав и свобод человека и гражданина органами местного самоуправления в России Горохова Дарья Дмитриевна	ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»		26.02.2024

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

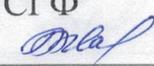
СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела ОНИПКРС


(подпись) Е.М. Димитриади

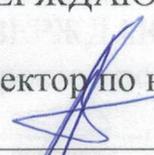
« 31 » 05 2024 г.

Декан СГФ


(подпись) И.В. Цевелева

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе


(подпись) А.В. Космынин

« 11 » 06 2024 г.

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по приемке и рассмотрению проектов
«Нормативно-правовое регулирование наставничества в системе
высшего образования»

г. Комсомольск-на-Амуре

« 31 » 05 2024 г.

Комиссия в составе:

представители заказчика

- О.А. Кузьмина – руководитель СНО,
- И.В. Цевелева – декан СГФ

представители исполнителя

- Н.Э. Ракитина – руководитель проекта,
- К.И. Рупп – группа 2ЮРБ-1,

внешние эксперты:

- О.И. Бурдакова – председатель Амурского городского суда
- И.С. Самохина – Начальник отдела государственной службы, кадров и материально-технического обеспечения Центрального районного суда г. Комсомольска-на-Амуре,
- Н.А. Алексеева – следователь УМВД по г. Комсомольску-на-Амуре.

Заслушан проект «Нормативно-правовое регулирование наставничества в системе высшего образования».

Решение:

Признать проект «Нормативно-правовое регулирование наставничества в системе высшего образования» завершенным научно-практическим исследованием. Утвердить практические результаты проекта как применимые к реализации в *сфере организационно-методического сопровождения системы наставничества в учреждениях высшего образования*. Разработанные рекомендации могут быть внедрены в деятельность образовательных учреждений высшего образования.

Руководитель проекта

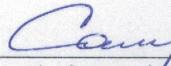
 31.05.2024 Н.Э. Ракитина
(подпись, дата)

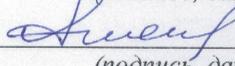
Исполнители проекта

 31.05.2024 К.И. Рупп
(подпись, дата)

Внешние эксперты:

 31.05.2024 О.И. Бурдакова

 31.05.2024 И.С. Самохина
(подпись, дата)

 31.05.2024 Н.А. Алексеева
(подпись, дата)