

МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ЮНОШЕСКОГО
ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ»

454031 г. Челябинск, ул. Черкасская, 1А
Телефон/факс: 8(351) 721-42-82; 721-05-04
e-mail: teh74@mail.ru

95-92 .2025 г. № 744
На № _____ от _____

Руководителям органов
местного самоуправления
муниципальных районов и
городских округов
Челябинской области,
осуществляющих управление в
сфере образования

Уважаемые коллеги!

В рамках профориентационной работы ведущую роль играет наставничество. Особенно это важно при организации взаимодействия образовательных организаций с представителями предприятиями. Наличие наставника от предприятия имеет важное значение в профориентации детей, но, с учетом того, что специалисты от предприятий не являются профессионалами в педагогике, это может вызывать затруднения в организации данной работы.

Дом юношеского технического творчества разработал **методические рекомендации** для облегчения организации этого направления (см. Приложение).

Данные рекомендации дают основные теоретические подходы к совместной организации наставничества образовательными организациями и предприятиями.

Просим направить данные материалы образовательным организациям для ознакомления и, при желании, применения в своей деятельности.

Вопросы, рекомендации по данным материалам просим направлять на э/почту: metod-t@mail.ru.

Приложение на 16 листах

Ответственный за реализацию
Концепции профориентации,
заместитель директора



С.В. Волченко

**Методические рекомендации
по общеметодологическим и концептуальным основам наставничества в
рамках профориентационной работы в организациях общего и
дополнительного образования**

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 № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «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 программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), а также в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 14.08.2020 № 01/1739 «Об утверждении концепции организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся Челябинской области» (далее — Концепция профориентации) в целях профессиональной ориентации и психологической поддержки обучающихся, активизации профессионального, интеллектуального и творческого потенциала каждого обучающегося в интересах 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 (групп);
- 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, а также другие субъекты и организации, заинтересованные 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. 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 распорядительных актов:

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

1.6. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень вовлеченности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников. 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 будет способствовать 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. выявления, уточнения и утверждения человеком собственной позиции в профессиональной сфере посредством согласования индивидуальных возможностей, внутренних стремлений и внешних вызовов — содержательно-смысловая сторона профессионального самоопределения;

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

Субъект профессионального самоопределения — личность, включенная в систему сопровождения профессионального самоопределения (обучающийся).

Профессиональная ориентация (профориентация) — система действий по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся, реализуемая 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 осваиваемой программы, формы обучения, режима пребывания в образовательной деятельности.

Организационно-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения — комплексная система работы, направленная на повышение 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 — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций 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 для установления доверительных отношений 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.

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 поступать 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, поиска 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, 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 наблюдать 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 наставников-выпускников 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 содействие 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, участвующего 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 учета 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.

- Формирование 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.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.
- 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** требует 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 утрачены 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:

1. Обсуждение сути профессии и ее ценности для личности и общества.
2. Наглядная демонстрация полного процесса выбранной специальности от начала до конца.
3. Совместная работа с подробным пояснением последовательности действий.
4. Самостоятельное выполнение проекта обучаемым под контролем наставника.
5. Совместный анализ выполнения действий проекта.
6. 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.
- **Личностно 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 эмоциональ

ЛИТЕРАТУРА

1. Бухер С. Квест для творческого человека. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
2. Вордеман К. Как научить ребенка учиться. — М.: Альпина Паблишер, 2018.
3. Лукашенко М. Тайм-менеджмент для детей. — М.: Альпина Паблишер, 2017.
4. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся. — Минпросвещения РФ, 2019.
5. Роббинс П. Работа с наставником // Journal of Staff Development. — 1999.