

К О Н Ц Е П Ц И Я **развития наставничества в Российской Федерации на период** **до 2030 года**

I. Общие положения

Настоящая Концепция является документом планирования, определяющим цели, задачи и приоритетные направления развития наставничества на период до 2030 года в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Настоящая Концепция разработана во исполнение подпункта «а» пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации от 12 февраля 2024 г. № Пр-251ГС по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника 27 декабря 2023 г., а также с учетом:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Гражданского кодекса Российской Федерации;

федеральных законов «Об общественных объединениях», «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», «О государственной социальной помощи», «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», «О саморегулируемых организациях», «Об образовании в Российской Федерации», «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», «О российском движении детей и молодежи», «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием», «О занятости населения в Российской Федерации»;

указов Президента Российской Федерации от 19 декабря 2012 г. № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года», от 1 декабря 2016 г. № 642 «О Стратегии научно-

технологического развития Российской Федерации», от 24 декабря 2014 г. № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики», от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»», от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

постановлений Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»», от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации»;

распоряжений Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р, от 29 февраля 2016 г. № 326-р, от 31 декабря 2019 г. № 3273-р, от 14 декабря 2021 г. № 3581-р ;

Настоящая Концепция разработана в целях определения стратегии государственной политики развития наставничества в Российской Федерации.

Задачами настоящей Концепции являются:

унификация применяемой терминологии в сфере наставничества в Российской Федерации;

классификация и систематизация реализуемых в Российской Федерации наставнических практик;

формирование единых подходов к реализации наставничества в Российской Федерации;

осуществление планирования мероприятий, направленных на развитие наставничества в Российской Федерации.

В настоящей Концепции используются следующие понятия:

«наставничество» – универсальный механизм обеспечения личностно-профессиональной социализации индивида, социально-педагогическая технология

сопровождения его личностного, профессионального развития, формирования мотивации, духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств;

«наставник» – носитель значимого опыта, духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей, осуществляющий наставничество помимо своей основной трудовой или учебной деятельности в отношении наставляемого;

«наставляемый» – человек, в отношении которого осуществляется наставничество;

«формализованное наставничество» – наставничество, регулируемое нормативными правовыми актами (федеральными, региональными, муниципальными, локальными);

«неформализованное наставничество» – нерегулируемое нормативными правовыми актами наставничество, реализуемое в процессе межличностного общения и направленное на обеспечение личностно-профессиональной социализации индивида, формирование у наставляемого традиционных духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей;

«профессиональный трудовой коллектив» – совокупность работников, вступивших в трудовые отношения с одним и тем же работодателем;

«молодежный и детско-взрослый коллектив» – совокупность обучающихся и работников отдельной образовательной организации, совокупность членов и участников детских и молодежных общественных объединений, участников российского движения детей и молодежи, совокупность участников иных форм и видов коллективов детей и молодежи, создание которых не противоречит нормам законодательства Российской Федерации и не осуществляется лицами, в соответствии с законодательством Российской Федерации признанными иностранными агентами, сотрудниками организаций, признанных в соответствии с законодательством Российской Федерации иностранными агентами.

Иные понятия, используемые в настоящей Концепции, употребляются в значениях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Целью наставничества является развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его

результатам, формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального российского народа, к которым относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая традиционная семья (многодетная и многопоколенная), созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

К задачам наставничества относятся:

создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства;

трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник;

выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;

поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций;

создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого.

Наставничество реализуется в:

индивидуальной форме (формируется устойчивая пара «наставник – наставляемый»);

коллективной форме.

Вопрос ответственности наставника за последствия действий наставляемого может быть предметом регулирования отраслевых и локальных нормативных правовых актов.

Наставником не может быть лицо:

в соответствии с законодательством Российской Федерации признанное иностранным агентом или сотрудник организации, признанной в соответствии с законодательством Российской Федерации, иностранным агентом;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные преступления;

в соответствии с законодательством Российской Федерации признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

II. Наставничество в профессиональном трудовом коллективе

Под осуществлением функций наставника в профессиональном трудовом коллективе понимается деятельность работника, направленная на профессиональное становление наставляемого, формирование у него компетенций, не связанных с непосредственным выполнением трудовых функций, но необходимых для эффективного выполнения наставляемым трудовых обязанностей.

Формализованное наставничество в профессиональном трудовом коллективе следует отличать от обучения на рабочем месте – ученичества. Отношения ученичества направлены на формирование профессиональных компетенций у обучающегося и регулируются нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Наставник в профессиональном трудовом коллективе – это опытный работник, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого, помимо своих основных трудовых обязанностей в качестве дополнительной работы.

Наставничество в профессиональном трудовом коллективе является эффективным инструментом для решения проблем адаптации новых сотрудников: молодых или вновь принятых на работу.

Задачи наставника в профессиональном трудовом коллективе:

помочь наставляемому как в профессиональной, так и в социально-психологической адаптации на новом месте работы;

содействовать формированию у наставляемого компетенций, не связанных с непосредственным выполнением трудовых функций, но необходимых для эффективного выполнения наставляемым трудовых обязанностей;

познакомить наставляемого с целями коллектива, с социальными нормами коллектива и традициями, особенностями взаимоотношений в данном коллективе.

III. Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе

При реализации наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, члены и участники детских и молодежных общественных организаций, участники российского движения детей и молодежи, участники иных форм и видов коллективов детей и молодежи, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель или законный представитель не может быть формализованным наставником для своего ребенка), работники образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности.

Наставляемым может стать любой обучающийся, несовершеннолетний участник молодежного и детско-взрослого коллектива, участник или член молодежной организации, не достигший возраста 35 лет.

В случае если в отношении несовершеннолетнего органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и профилактики нарушений несовершеннолетних осуществляется индивидуальная профилактическая работа, наставник для указанной категории несовершеннолетних назначается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В числе самых распространенных форм наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

обучающийся, несовершеннолетний участник молодежного и детско-взрослого коллектива, участник или член молодежной организации, не достигший возраста 35 лет, – обучающийся, несовершеннолетний участник молодежного и детско-взрослого коллектива, участник или член молодежной организации, не достигший возраста 35 лет;

совершеннолетний носитель значимого опыта – обучающийся, несовершеннолетний участник молодежного и детско-взрослого коллектива, участник или член молодежной организации, не достигший возраста 35 лет.

Форма наставничества «обучающийся, несовершеннолетний участник молодежного и детско-взрослого коллектив, участник или член молодежной организации, не достигший возраста 35 лет, – обучающийся, несовершеннолетний участник молодежного и детско-взрослого коллектива, участник или член молодежной организации, не достигший возраста 35 лет» предполагает взаимодействие наставника и наставляемого, при котором наставник находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка наставляемого с особыми образовательными или социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям, необходимость ценностно-ориентированного развития личности наставляемого, формирования у него морально-нравственных и гражданско-патриотических качеств. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым в рамках данной формы наставничества: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, оказание помощи

в адаптации к новым условиям, создание конструктивной атмосферы внутри молодежного и детско-взрослого коллектива.

Требования к потенциальному наставнику в рамках данной формы наставничества:

активный, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные, творческие или спортивные результаты, принимающий участие в жизни молодежного и детско-взрослого коллектива (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность);

носитель традиционных духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей.

Вариации ролевых моделей внутри данной формы могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами взаимодействия могут быть:

«успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

«лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

«равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – творческим.

Форма наставничества «совершеннолетний носитель значимого опыта – обучающийся, несовершеннолетний участник молодежного и детско-взрослого коллектива, участник или член молодежной организации, не достигший возраста 35 лет» имеет своей целью помощь наставляемым в профориентации, получении профессии и социальной адаптации, формирование у наставляемого традиционных духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей.

Форма наставничества «совершеннолетний носитель значимого опыта – обучающийся, несовершеннолетний участник молодежного и детско-взрослого коллектива, участник или член молодежной организации, не достигший возраста 35 лет»

предполагает создание эффективной системы привлечения к наставнической деятельности:

представителей предприятий или организаций с целью получения обучающимися актуальной информации, необходимой для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием или организацией - подготовленных и мотивированных кадров;

представителей общественных организаций и объединений ветеранов, традиционных для народов Российской Федерации конфессий, Всероссийского казачьего общества, иных организаций, идеология которых основывается на традиционных российских духовно-нравственных ценностях.

Целью такой формы наставничества является помощь наставляемым в профориентации, получении профессии и социальной адаптации, формирование у наставляемого традиционных духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей.

Задачи наставника в молодежном и детско-взрослом коллективе при реализации формы наставничества «совершеннолетний носитель значимого опыта – обучающийся, несовершеннолетний участник молодежного и детско-взрослого коллектива, участник или член молодежной организации, не достигший возраста 35 лет»:

помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;

повышение уровня профессиональной подготовки наставляемого;

ускорение процесса освоения основных навыков профессии;

содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом;
формирование у наставляемого духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей.

IV. Наставничество при осуществлении социального обслуживания граждан

Наставничество является эффективным инструментом при осуществлении социального обслуживания граждан, предоставлении следующих видов социальных услуг:

социально-психологических, предусматривающих оказание помощи в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, в том числе оказание психологической помощи;

социально-педагогических, направленных на профилактику отклонений в поведении и развитии личности получателей социальных услуг, формирование у них позитивных интересов (в том числе в сфере досуга), организацию их досуга, оказание помощи семье в воспитании детей;

социально-трудовых, направленных на оказание помощи в трудоустройстве и в решении других проблем, связанных с трудовой адаптацией;

социально-правовых, направленных на оказание помощи в получении юридических услуг, в защите прав и законных интересов получателей социальных услуг;

услуг в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов.

Наставничество при осуществлении социального обслуживания граждан является добровольческой (волонтерской) деятельностью.

Наставником при осуществлении социального обслуживания граждан может быть совершеннолетний дееспособный гражданин Российской Федерации, по своим

деловым и моральным качествам способный быть авторитетным наставником, социально положительным примером для наставляемого, в том числе находящегося в трудной жизненной ситуации, а также воспитанника организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, содействовать его физическому, интеллектуальному, психическому, духовно-нравственному и гражданско-патриотическому развитию.

Наставничество при осуществлении социального обслуживания граждан требует особых компетенций, соответствующей подготовки. Выработка критериев готовности потенциального наставника к наставнической деятельности при осуществлении социального обслуживания граждан и оценка уровня подготовленности потенциального наставника к наставнической деятельности при осуществлении социального обслуживания граждан является полномочием органа или организации, уполномоченной осуществлять подбор наставника.

V. Целевые ориентиры реализации Концепции

При реализации Концепции необходимо учитывать, что целевые ориентиры могут быть выставлены только в отношении формализованного наставничества. Результативность неформализованного наставничества, в силу присущей ему специфики, не может быть измерена.

Для формализованного наставничества ключевыми целевыми ориентирами, достижение которых необходимо обеспечить к 2030 году, выступают:

Для развития наставничества на территории Российской Федерации ключевыми целевыми ориентирами, достижение которых необходимо обеспечить к 2030 г., выступают:

доля государственных и муниципальных предприятий и учреждений, реализующих наставничество в соответствии с настоящей Концепцией – не менее 50%;

доля крупных предприятий с государственным и муниципальным участием, реализующих наставничество в соответствии с настоящей Концепцией – не менее 30%;

доля иных крупных предприятий или организаций, реализующих наставничество в соответствии с настоящей Концепцией – не менее 30%;

доля государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих наставничество в соответствии с настоящей Концепцией – не менее 70%;

доля несовершеннолетних, в отношении которых органами и учреждениями системы профилактики и безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних проводится индивидуальная профилактическая работа, имеющие наставников – не менее 30 %;

доля несовершеннолетних, находящихся в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа, осваивающих основные профессиональные образовательные программы и имеющих наставника – не менее 20 %;

доля выпускников специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа, имеющих наставников – не менее 20 %;

доля выпускников организаций для детей сирот, имеющих наставников – не менее 65 %.