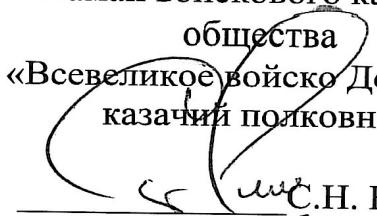


УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента по делам
казачества
и кадетских учебных заведений
Ростовской области

 П.Н. Серов

«19» 12 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель Губернатора
Ростовской области
Атаман войскового казачьего
общества
«Всевоеликое войско Донское»,
казачий полковник
 С.Н. Бодряков

«20» 12 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО КАЗАЧЬЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Актуальность

Наставничество - это один из способов передачи знаний, умений, опыта и практических навыков от поколения к поколению. Практика наставничества развивалась во всех сферах: в армии и на флоте, в образовании, в медицине, военном деле, ремесленном производстве, наставнические функции выполнялись применительно к молодым людям, входящим в производственные специальности, осваивая ремесло, нормы профессиональной жизни, включая этическую сторону, основанную на гордости за свое дело, взаимопомощи справедливости и солидарности в коллективе. Работа наставника исторически не ограничивалась производственному обучению, приоритетом было гражданская позиция работника, его отношение к делу.

Президент Российской Федерации В.В. Путин неоднократно отмечал важность и значимость возрождения наставничества. На заседании Государственного совета Российской Федерации 27 декабря 2023 года была поставлена задача «сформировать именно целостную систему наставничества для детей и молодёжи»

Признание ценности наставничества на государственном уровне выражается в проведении в 2023 году «Года педагога и наставника», создании ежегодной премии «Наставник года» и Всероссийского конкурса среди наставников патриотического воспитания «Быть, а не казаться!».

Сегодня в Российской Федерации отсутствует единое закрепленное в законодательстве на федеральном уровне определение наставничества.

Наставничество в конкретной организации регулируется отраслевыми и локальными нормативными актами. Термин «наставничество» применяется по отношению к самым разным формам воспитательного индивидуального и группового взаимодействия, может затрагивать сферы, традиционно относившиеся к обучению на рабочем месте, ученичеству.

1. Общие положения

Система казачьего образования является неотъемлемой частью всей системы образования Ростовской области, включающая дошкольные, общеобразовательные учреждения, кадетские корпуса, средние профессиональные учебные заведения, центры дополнительного образования, учреждения высшего профессионального образования, реализующие казачий компонент в программе образования как региональный. Культурно-историческое наследие Донского края как колыбели казачества служит наглядным примером, основой духовно-нравственному и гражданско-патриотическому воспитанию подрастающего поколения, молодежи.

Образовательные организации, осуществляющие казачье образование, взаимодействуют с казачьими обществами, внесенными в установленном порядке в Государственный реестр казачьих обществ в Российской Федерации, а также образовательными организациями высшего образования по вопросам, относящимся к компетенции этих образовательных организаций.

Взаимодействие образовательных организаций, осуществляющих казачье образование, казачьих обществ и образовательных организаций высшего образования организует орган исполнительной власти Ростовской области, в ведении которого находятся образовательные организации, осуществляющие казачье кадетское образование - Департамент по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в системе непрерывного казачьего образования (далее – Положение) устанавливает единые требования к разработке и внедрению системы деятельности казаков-наставников в образовательных организациях со статусом «казачье», осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, имеющим целью подготовку обучающихся к несению государственной или иной службы российского казачества, с использованием культурно-исторических традиций донского казачества и региональных особенностей Донского края.

1.2. Настоящее Положение включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством,

нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества в образовательных организациях со статусом «казачье».

1.3. Настоящее Положение позволит руководящим и административным работникам образовательных организаций:

- представить стратегию развития наставничества в системе непрерывного казачьего образования Ростовской области.
- выработать единые подходы к организации и использованию технологии наставничества в отношении образовательных организаций со статусом «казачье»;
- инициировать процесс наставничества педагогических работников в образовательных организациях на новом этапе развития отечественного образования;
- использовать необходимое нормативно-правовое и разработать организационно-правовое обеспечение для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Срок внедрения региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников во всех образовательных организациях Ростовской области – декабрь 2024 года.

2. Основные понятия

Наставничество – универсальный механизм обеспечения личностно-профессиональной социализации индивида, социально-педагогическая технология организации и сопровождения его личностного, профессионального развития, мотивации, роста, мастерства, формирования духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств.

Наставник – носитель значимого опыта, духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей, осуществляющий наставничество, помимо своей основной трудовой/образовательной деятельности, в отношении наставляемого. *Наставник это человек, понимающий своих подопечных, обладающий значительным жизненным и профессиональным опытом, нацеленный на участие в решении всех его проблем.*

Наставляемый – человек, в отношении которого осуществляется наставничество.

Казак-наставник – член казачьего общества, осуществляющий наставничество в отношении обучающихся в образовательных организациях со статусом «казачье».

Образовательные организации со статусом «казачье» - муниципальные образовательные организации (дошкольные, общеобразовательные, учреждения дополнительного образования детей) и государственные профессиональные образовательные учреждения, реализующие учебный курс «Культурно - исторические традиции донского казачества и региональные особенности Донского края» в процессе обучения и воспитания обучающихся, воспитанников по программам дошкольного, начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, среднего и высшего профессионального образования, а также дополнительного образования.

Казачье кадетское образование – процесс обучения и воспитания учащихся, воспитанников и студентов по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования, дополнительным общеобразовательным программам, имеющим целью подготовку обучающихся к несению государственной или иной службы российского казачества, с использованием культурно-исторических традиций донского казачества и региональных особенностей Донского края.

Казачье общество – форма самоорганизации граждан Российской Федерации, объединившихся на основе общности интересов в целях возрождения российского казачества, защиты его прав, сохранения традиционных образа жизни, хозяйствования и культуры российского казачества.

Формальное наставничество – наставничество, регулируемое нормативно-правовыми актами (федеральными, региональными, муниципальными, отраслевыми, локальными и др.).

Неформальное наставничество – нерегулируемое нормативными актами наставничество как общественная деятельность.

Методология наставничества – это принципы и подходы работы пары наставник и наставляемый, навыки и компетенции наставника, распределение ответственности сторон. Не чему должен учить наставник, а как он должен учить, делиться опытом и развивать (по аналогии с педагогикой).

Программы наставничества – это комплексный подход к решению поставленной цели организации, где наставничество является инструментом.

3. Нормативно-правовое обеспечение

Настоящее Положение разработано в соответствии с :

- Указом Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»
- Указом Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики»
- Указом Президента Российской Федерации «Об утверждении Стратегии государственной политики Российской Федерации в отношении российского казачества на 2021-2030 годы»;

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

Областным Законом от 14 ноября 2013 года N 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области»;

Областным Законом от 05.02.2013 № 1043-ЗС «О казачьем кадетском образовании в Ростовской области»;

Постановлением Правительства Ростовской области от 15.11.2012 № 1018 «Об утверждении Концепции духовно-нравственного и патриотического воспитания обучающихся в образовательных организациях Ростовской области с кадетским и казачьим компонентом»;

. При разработке настоящего Положения учитывалось законодательство в области образования и трудовых отношений, документы стратегического планирования, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и другие нормативные правовые акты.

4. Цели и задачи наставничества

Наставниками, как носителями традиционных ценностей казачества в системе непрерывного казачьего образования, становятся авторитетные и заслуженные представители казачьих обществ войскового казачьего общества «Всевоеликое войско Донское», обладающие опытом несения государственной и иной службы российского казачества, знающие традиции, историю и культуру казачества, имеющие навыки работы с детским коллективом. Наставник – это олицетворение образца для обучающихся: от внешнего вида до культуры общения и уровня знаний, воспитатель, являющийся хранителем и носителем казачьей культуры, умеющий оказать помощь молодому казаку в жизненных ситуациях.

Характерные функции наставника, традиционно передаваемые в обществе, преимущественно заключались в профессиональном становлении работника: в первую очередь воспитательная, как функция поддержки профессиональной адаптации и роста профессионального мастерства, обеспечения социально-психологической комфортности в трудовом коллективе. В настоящем историческом периоде акцент переносится на функцию трансляции ценностных установок не только профессиональном уровне, а на уровне общественного сознания, корпоративном уровне, укрепляя общегражданскую составляющую, находящую воплощение в традиционных ценностях российского общества.

Образовательное пространство, начиная с первой ступени - дошкольного учреждения, позволяет сформировать системную восходящую многоступенчатость воспитательного процесса в единстве и последовательности как для самих обучающихся так и для их родителей, педагогов.

Педагогика организации казачьего образования становится флагманом, примером в вопросах организации этого направления работы. Значительную роль в этом имеют отношения партнерства с казачьими обществами.

Приоритетной миссией наставника в системе непрерывного казачьего образования становится создание условий для развития личности молодого человека (юноши, девушки) в первую очередь как гражданина и патриота и только потом как субъекта развития профессиональной сферы.

Целями наставничества являются:

- регулирование основных вопросов деятельности казака-наставника казачьего образовательного учреждения;
- приобщение обучающихся к традиционному образу жизни, хозяйствования и культуры донского казачества;
- патриотическое и духовное воспитание на основе историко-культурных традиций казачества;
- профилактика дезадаптации личности несовершеннолетних, формирование традиционных духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей у наставляемого;
- формирование духовной зрелости и готовности к службе Отечеству.

Целью наставничества также является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, необходимость ценностно-ориентированного развития личности наставляемого, формирования у него морально-нравственных и гражданско-патриотических качеств.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов,
развитие гибких навыков и метакомпетенций,
оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации,
формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации. Обучающиеся - наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Задачами наставничества являются:

- оказание помощи педагогам в проведении учебных занятий по дисциплинам, входящим в модуль казачьего образования;
- воспитательная работа: информирование о памятных казачьих датах, событиях религиозного календаря, традиционных для донского казачества религий, государственных праздниках, проведение мероприятий, посвящённых им;
- участие в реализации дополнительного образования, внеурочной деятельности;
- участие в организации работы объединений по различным направлениям: физкультурно-спортивному, туристско-краеведческому, нематериальной казачьей культуре, прикладному творчеству.

Наставническая деятельность как социальная система и вид социальной деятельности на современном этапе развития казачьего образования определяется:

- ценностями (приоритет развития личности, учение и социальная активность для личностно и социально значимой самореализации);
- мотивами (ценностно-смысловая мотивированность наставника к выполняемой деятельности);
- нормами (наставник принимает ответственность за подопечного и результаты его социально значимой деятельности);
- целями (направленность наставнической деятельности на освоение наставляемыми духовно-нравственных основ и ценностей, ключевых навыков и

профессиональных компетенций);

- условиями: позицией субъектов в условиях наставничества (наставник создает условия, взаимное партнерство и взаимодействие);
- методами (беседа, консультирование, диалог, проектный метод, создание проблемных ситуаций, интерактивные методы и др.);
- средствами (традиционные дополняются инновационными);
- рефлексией (смещение акцента на самоконтроль и самооценку участников субъект-субъектного взаимодействия).

Принципы наставнической деятельности:

- личная примерность и дисциплинированность;
- соблюдение законности;
- уважение к личности обучающегося или воспитанника;
- уважение к детям и коллективу;
- позитивные отношения в коллективе;
- самостоятельность и умение сделать правильный выбор;
- этичность и формирование традиционных ценностей;
- создание ситуации успеха;
- **требовательность к себе и воспитанникам.**

5. Порядок назначения казака-наставника.

Деятельности наставников в системе казачьего образования уделяется особое внимание. Ведь именно они должны показать пример верности традициям казачества и научить казачьей мудрости. Инициатором назначения наставников в казачью школу или класс, кадетское казачье образовательное учреждение является **атаман (по представлению правления и Совета стариков)** первичного казачьего общества. Воспитание казачьей молодежи – одно из приоритетных направлений работы казачьих обществ. Обязательным в организации работы наставников в системе непрерывного казачьего образования является заключение трёхстороннего соглашения и издание атаманом приказа о закреплении казаков-наставников в казачье образовательное учреждение (класс, группу).

Условием для заключения трёхстороннего соглашения является наличие для образовательного учреждения статуса «казачье», присвоенное приказом Департамента по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области и согласие министерства общего и профессионального образования Ростовской области, в соответствии с Постановлениями Правительства Ростовской области от 01.06 2012 года № 475 «Об утверждении Положения о присвоении статуса «казачье» образовательным организациям» и от 15.07.2019 № 495 «О внесении

изменений в постановление Правительства Ростовской области от 01.06.2012 № 475.

Казак-наставник может быть назначен из числа членов казачьего общества, выразивших готовность принять участие в наставничестве в образовательной организации согласно соглашению о сотрудничестве с казачьим обществом, осуществляющим деятельность на территории, где расположена образовательная организация;

Наставник, назначенный атаманом казачьего общества в согласовании с руководителем образовательной организации, должен:

владеть основами теоретических знаний в области возрастной психологии, педагогики, социального развития личности, истории, культуры, основ физической подготовки обучающихся и воспитанников в казачьих классах и группах, кадетских корпусах;

обладать цифровыми, инновационно-творческими и коммуникативными компетенциями;

иметь высокий уровень профессиональной мобильности;

быть активным в плане собственного непрерывного самообразования;

уметь эффективно сочетать и применять положительные казачьи традиции и обычаи в сфере воспитания казачьей молодежи, в сочетании с методами и моделями отечественной гражданской и военной психологии и педагогики.

Содержание деятельности, круг задач, решаемых наставником, включает: изучение личности и профессиональной направленности обучающегося; выявление его «дефицитов» - личностных проблем и педагогических затруднений, которые препятствуют его морально-нравственному благополучию и адаптации; выбор и использование адресных индивидуально-ориентированных воспитательных средств, создание разносторонних условий для личностной социализации; установление, поддержание и развитие отношений диалога и доверия между наставником и его подопечным, участие в решении его жизненных проблем; целенаправленное моделирование профессионально-жизненных ситуаций, «прохождение» через которые обеспечивает профессионально-личностную социализацию обучающегося как будущего молодого работника, его принятие в дальнейшем профессиональным сообществом и мотивации в построении карьерного роста.

Однако, в каждом направлении деятельности казака-наставника приоритетным является формирование гражданской позиции, верности казачьим традициям, в потребности их сохранять и продолжать, следовать им в своей жизни, участвуя в общественно значимой деятельности, труде на благо и процветание Родины, в подготовке к защите Отечества и формированию у молодежи морально-психологической и физической готовности к выполнению ими конституционной

обязанности по защите Родины.

6. Профессионально-личностный портрет казака – наставника как педагога — воспитателя.

Казака – наставника должен обладать следующими профессионально значимыми личностными качествами и компетенциями.

- Любовь, интерес и уважение к детям и подросткам, их талантам, способностям, интересам, творческой самобытности, индивидуальным, возрастным и поколенческим особенностям.
- Устойчивое, внутренне мотивированное стремление к социально полезной деятельности.
- Осознанная приверженность российским общественным ценностям, уважение человеческого достоинства, прав и свобод всех участников образовательной деятельности.
- Высокая гибкость, критическое отношение к собственному опыту, готовность к непрерывному самообразованию (в том числе с использованием ресурсов сетевой (цифровой) образовательной среды) и профессионально-личностному саморазвитию в условиях неопределённости и высокой динамики перемен, способность быть носителем образа «успешного обучающегося», адекватно демонстрировать и транслировать этот образ.
- Личностная зрелость, высокая степень самостоятельности и социальной ответственности, в том числе за результаты воспитания, способность быть носителем образа «успешной взрослости».
- Способность выстраивать и устойчиво поддерживать межличностные отношения, в том числе в различных формах сетевой коммуникации, развитый эмоциональный и социальный интеллект.
- Уровень сформированности универсальных и профессиональных компетенций, достаточный для успешного решения задач воспитания и развития личности обучающегося в процессе выполнения всех основных профессионально-трудовых функций (преподавание, организация внеурочной и внеучебной деятельности, классное руководство, оценивание хода и результативности своей профессиональной деятельности).
- Способность осуществлять социально-педагогическое и психолого-педагогическое проектирование воспитательных сред и ситуаций, в том числе в сетевой (цифровой) среде, на основе развитой педагогической фантазии, высокой креативности и способности к принятию нестандартных решений.

- Мировоззренческое принятие процессов цифровой трансформации и становления сетевого (информационного) общества; владение комплексом цифровых образовательных продуктов (EdTech) и педагогическими технологиями, обеспечивающими их использование в процессе воспитания, педагогического сопровождения национальноггражданской идентификации, социально-профессионального самоопределения, сетевой социализации, включая вопросы информационной безопасности, сетевой этики и формирования «здорового» цифрового следа.
- Готовность к решению задач воспитания и развития личности совместно с коллегами, родителями, представителями социальных партнёров, в том числе в командном взаимодействии, в сетевой среде.
- Включённость в профессиональные (психолого-педагогические, методические, исследовательские или иные) сетевые сообщества, готовность к инновационной педагогической деятельности, обмену опытом, профессиональному наставничеству.
- Способность и готовность регулировать свою профессиональную нагрузку с целью качественного решения профессиональных задач, связанных с воспитанием и развитием личности обучающихся.

**Казак-наставник должен
знать:**

- историю Донского казачества, основные вехи его развития, памятные и знаменательные даты;
 - сущность и основные принципы возрастной психологии обучающихся;
 - основные принципы и методы педагогической деятельности и наставничества;
 - цели и задачи в «Стратегии государственной политики Российской Федерации в отношении российского казачества на 2021 - 2030 годы» в сфере развития казачьего образования,
 - нормативно - правовые основы педагогической деятельности
- уметь:**
- определять цели и задачи казачьего воспитания в современной российской образовательной модели;
 - применять элементы традиционного казачьего воспитания и обучения в казачьих образовательных учреждениях или отдельных классах, образованных на базе общеобразовательных школ и детских садов
 - работать с казачьей молодежью разных возрастов;
 - вести индивидуально - воспитательную работу с учащимися

общеобразовательных организаций со статусом «казачье».

владеть:

- методами, обеспечивающими личностный рост обучающихся и воспитанников казачьих образовательных учреждений (классов, групп);
- навыками работы с нормативно правовыми документами, обеспечивающими образовательный процесс.

7. Условия результативности деятельности наставника в системе непрерывного казачьего образования

Система непрерывного казачьего образования должна готовить образованных граждан - патриотов России, способных качественно и профессионально нести государственную и военную службу, всегда готовых выступить на защиту своей Родины.

Результат деятельности наставника – обеспечить воспитание на основе традиционных ценностей донского казачества духовно-нравственных, способных к социализации и адаптации, с активной жизненной позицией личностей, активных членов общества, желающих и способных создать свою семью и воспитать детей, людей способных к созидательному и творческому труду на благо России и Донского края, понимающих его необходимость и гордящихся своими трудовыми (творческими) достижениями.

В рамках своей деятельности казак-наставник:

- участвует в разработке и выполнении плана мероприятий по патриотическому воспитанию в казачьих обществах.
- проводит занятия с обучающимися согласно утвержденному плану и графику посещений,
- проводит внеучебные занятия,
- организует культурно-досуговую работу казачьей направленности,
- готовит молодёжь к участию в войсковых и массовых мероприятиях,
- занимается формированием воинской культуры казаков,
- приобщает обучающихся к традициям предков, к деятельности казачьих обществ, готовит молодых казаков к вступлению в казачье общество,
- участвует в спортивных и военно-патриотических мероприятиях, организованных образовательной организацией, казачьими обществами,
- при проведении мероприятий, коллективных творческих дел, работает в полном контакте с педагогами,
- участвует в организации органов казачьего самоуправления образовательного учреждения,
- при необходимости принимает участие в родительских собраниях учреждения, отдельных классов,

- совместно с педагогическим коллективом проводит работу по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних,
- ежемесячно составляет отчет о проделанной работе в подшефном образовательном учреждении и направляет атаману.

При этом условиями результативности деятельности наставника будут выступать:

- внутренняя мотивация самого наставника к исполнению своей миссии, искреннее желание помочь личностному и/или профессиональному становлению подопечного, готовность посвятить этому свои силы и время;
- продуманное планирование наставнической деятельности как процесса сопровождения профессиональной социализации и адаптации начинающего работника к профессиональному сообществу, выделение этапов этого процесса, специфических для каждого этапа способов взаимодействия наставника с подопечным;
- включенность воспитательной работы в профессионально-трудовой процесс, в «живое» общение;
- создание комфортной дружелюбной атмосферы, в которой происходит развитие подопечного или коллектива;

8. Методы работы наставника в системе непрерывного казачьего образования

Методы работы наставника - это способы включения подопечного в различные гражданско-патриотические, личностные, духовно-нравственные и профессионально-развивающие виды деятельности и общения. Если для педагога главная задача донести до казачат знание о школьных предметах, задача наставника — показать на личном примере, что такое долг перед Отечеством, храбрость и преданность своему народу, верность высоким моральным устоям и честность в поступках. Основная задача казака-наставника — сохранить и укрепить связь поколений.

Работа казаков-наставников с учащимися и воспитанниками классов казачьей направленности, включая кадетские, осуществляется по основным блокам:

Основной образовательный: оказание помощи педагогам в подготовке и проведении учебных занятий по дисциплинам, входящим в модуль казачьего образования, посещение с казаком-наставником казачьих праздников и мероприятий, выставок, совместные экскурсии, экспедиции, походы, полевые выходы, участие в смотрах и парадах.

Дополнительного образования: участие в реализации дополнительного образования, внеурочной деятельности, включает организацию работы

объединений по различным направлениям: физкультурно-спортивному (рубка, фланкировка, спортивная стрельба, рукопашный бой и др.); туристско-краеведческому (походы, экспедиции); воинской подготовке; изучению фольклора, прикладному творчеству и многое другое.

Рекомендуется казаку-наставнику принимать личное участие и поводить занятия по интересам и профессиональным навыкам во внеурочное время.

Воспитательной работы: проведение просветительской работы по информированию о памятных казачьих датах, событиях православного календаря, государственных праздниках, мероприятиях, посвященные им, другое в соответствии с утвержденным календарным планом.

Методы наставничества следует соотнести с целям, которые достигаются в этом процессе:

Воспитательные методы:

- метод рефлексивного диалога, который происходит между наставником и подопечным и позволяет не только наставнику узнать о желаниях, личностном опыте (пережитых жизненных событиях), его характерологических качествах и перспективных планах, но и самому подопечному обрести опыт рефлексии своей жизненной ситуации;
- метод совместного проектирования психологического, профессионально-личностного развития обучающегося или воспитанника;
- метод ознакомления с историей, традициями, персоналиями организации, в которой молодой специалист начинает свою деятельность;
- метод погружения в ситуации, требующие принятия ответственного и творческого решения;
- метод включения в отношения ответственной зависимости через участие в органах самоуправления;
- метод создания «событий», вызывающих эмоционально-ценностное восприятие исторических событий, происходящих на территории проживания, героического прошлого из жизни казачества.

Профессионально-образовательные методы (в образовательных учреждениях профессионального образования):

- метод демонстрации образца решения профессиональной задачи;
- метод совместного выполнения производственных действий;
- метод моделирования сложных ситуаций (деловая игра);
- метод демонстрации собственных достижений: по желанию самого молодого сотрудника им организуется показ своих профессиональных достижений компетентным экспертам.

Адаптационно-психологические методы:

- метод приобщения к участию в органах самоуправления в организации или

производственном коллективе;

- метод биографических примеров - приведение наставником эпизодов из личной практики и из жизни известных представителей казачьего рода, трудового коллектива;
- метод совместного проектирования карьерного роста;
- методика бесконфликтной критики «обратная связь», направленной на то, чтобы подопечный сам захотел изменять свое поведение;
- метод публичных поощрений и поддержки.

9. Критерии результативности наставнической деятельности

Предлагаемые критерии характеризуют компетентность и психологическую готовность наставника к выполнению его миссии:

- мотивированность наставника к сопровождению личностного и профессионального развития подопечного, в том числе в коллективе (искреннее желание помочь подростку адаптироваться в школьной среде, интерес к личности формирующегося молодого казака, потребность делиться с ним своими знаниями и опытом);
- владение профессионально-техническими и психолого-педагогическими знаниями, необходимыми для сопровождения личностно-профессионального роста формирующегося человека (наличие базовых знаний о психологических условиях адаптации человека в новой среде, представлений о целях и средствах воспитания и обучения молодого человека в период его адаптации в коллективе);
- умение оказывать воспитательное воздействие на формирующегося подростка (проявление искреннего интереса к внутреннему миру подопечного, умение вызывать его на откровенное обсуждение личных проблем, выявлять и направлять развитие его ценностных ориентаций, мотивов ответственного и творческого отношения к учебе, желания быть принятым в коллективе, заботиться о товарищах, стремиться к высоким профессиональным достижениям, воспитывать у молодого человека культуру поведения и дисциплинированность);
- компетентность в своей профессиональной сфере, умение обучать подопечного (владение необходимыми элементами дидактики обучения - умением ставить проблемную задачу, задавать ориентиры для ее эффективного решения, помогать планировать процесс обучения, предлагать алгоритмы оптимальных профессиональных действий, выявлять и исправлять причины ошибок, учить контролировать самого себя);
- обладание этическими качествами, необходимыми для успешной наставнической деятельности (духовно-нравственная, патриотическая направленность личности, ориентация на российские духовно-нравственные

ценности, уважение к личностному миру молодого казака, чувство такта, избегание избыточного морализирования, способность искренне радоваться успехам подопечного).

Стимулирование реализации региональной системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров образовательной организации и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на лучшего наставника образовательной организации, муниципалитета, организация сообществ (ассоциаций) наставников и т.д.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

Образовательная организация может принимать участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Стимулирующие меры общегосударственного значения – государственная награда Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»)), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об

учреждении знака отличия «За наставничество». Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также за заслуги в сфере молодежной политики.

10. Результаты деятельности наставников и критерии их оценки

Наставник должен понимать не только суть, социальную миссию и конкретные задачи своей деятельности, но и показатели успешности ее хода и результатов. Ему необходимо знать и осмысленно использовать ключевой показатель достижения цели наставничества: способность наставляемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность наставляемого с определенного момента обходиться без наставника.

Обеспечение высоких показателей:

- в количественных параметрах:

- включенность каждого обучающегося и воспитанника в воспитательные ситуации;
- участие в конкурсах по гражданско-патриотической тематике;
- проведение нравственно-патриотических мероприятий;
- устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к деятельности;
- отсутствие административных протоколов, составленных в отношении несовершеннолетнего обучающегося или воспитанника в случае выявления факта совершения несовершеннолетним административного правонарушения уполномоченными лицами;

- в нравственно-духовных параметрах:

- сформированность у наставляемого ценностно-смысловых установок, гражданских навыков: умение работать и действовать индивидуально и в коллективе; знание своих прав и обязанностей и умение их использовать; умение принимать и защищать свои решения; готовность к участию в общественных делах; готовность к образованию;
- сформированность осознанного отношения к базовым ценностям: патриотизм и любовь к Родине; права и свободы человека и гражданина; национальное

самосознание; уважение чести и достоинства других граждан; гражданственность.

11. Приоритетные направления развития наставничества в системе непрерывного казачьего образования

Перспективы развития наставничества связаны с качественными изменениями в направлении возрождения духовности, сохранении исторической преемственности и самобытности развития страны. Россия в настоящем воспитательном моменте нацелена на мобилизацию духовно-нравственного потенциала и моральной стойкости своих граждан. Это определяет и будущее молодого поколения в профессиональной деятельности и в организации процесса овладения ею, что обусловлено, в первую очередь, возрастанием роли цифровых технологий как универсального базиса современного производства, востребованностью творческого потенциала современного работника, его готовности к сетевым и командным формам деятельности, к профессиональной мобильности, к овладению непрерывно обновляющимися технологиями. В связи с этим приоритетными направлениями развития наставничества становятся:

- повышение уровня психолого-педагогической компетентности наставников, их готовности к принятию личности подопечного, к стимулированию его потребности в личностно-профессиональном развитии;
- создание условий для развития творческого потенциала самих наставников, непрерывное повышение ими своей «цифровой грамотности», уровня профессионализма, коммуникативной компетентности, что позволит им всегда выступать для подопечного образцом личностно-профессионального успеха;
- расширение осведомленности наставников о социально-психологических особенностях современного поколения, культурных ценностях и рисках их социализации;
- работа над развитием гражданской позиции и социальной активности молодых людей, их включенности в жизнь российского государства, в утверждение российских духовных ценностей;
- совершенствование практики отбора и подготовки самих наставников, которым должны быть присущи такие качества, как потребность в профессиональном и личностном развитии, умение создавать комфортную и дружелюбную атмосферу, открытость, доступность, желание делиться своим опытом;
- повышение активности казачьих объединений в достижении эффективного социального партнерства в развитии института наставничества непрерывного казачьего образования (координация работы казака-наставника в достижении результативности).

Предлагаемое Положение о наставничестве в системе непрерывного казачьего образования Ростовской области направлено на систематизацию работы казачьих обществ с обучающейся молодежью образовательных организаций со статусом «казачья», унификацию этой работы, усиление её патриотической составляющей.