

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 4»,
протокол от 12.01.2023 № 3

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 4»
(А.Д. Линецкая)
Приказ от 12.01.2024 № 4-од



ПОЛОЖЕНИЕ О МЕНТОРАХ Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4»

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о менторах Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4» (далее – МДОУ), (далее – Положение) определяет цели, задачи, и порядок организации деятельности менторов (далее – менторство) с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов, регламентирующих деятельность образовательной организации.

1.2. Менторство представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и должностной адаптации новых педагогов МДОУ, педагогов, испытывающих профессиональные дефициты в одном или нескольких направлениях, других педагогических работников с целью повышения качества педагогической деятельности, которая предполагает передачу знаний, навыков и опыта от наиболее квалифицированных педагогов образовательной организации менее квалифицированным или вновь пришедшим педагогам (далее - молодые педагоги). Менторство помогает приобрести необходимые профессиональные знания и опыт, развить практические навыки и необходимые профессиональные и личностные качества, социально адаптироваться к педагогической должности и коллективу, расширяет доступ к более опытным коллегам, обеспечивает молодым педагогам регулярную обратную связь и поддержку, помогает развить потребность в постоянном совершенствовании и усвоении корпоративной культуры МДОУ. Таким образом, менторство – это поддерживающие взаимоотношения, которые помогают менее опытным специалистам эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Менторство – система управленческого наставничества, суть которой состоит в грамотном делегировании некоторых управленческих полномочий более опытным педагогам, четкое координировании образовательных процессов, управление ресурсами образования, выстраивание индивидуальных траекторий развития педагогов, целью передачи опыта, подготовке и реализации образовательных проектов, совместного поиска новых механизмов управления образовательной организацией.

Ментор – педагог образовательной организации, имеющий опыт эффективной организации образовательной деятельности, выполняющий роль наставника для педагогов, в отношении которых осуществляется менторство (молодые педагоги, педагоги, недавно пришедшие в образовательную организацию, педагоги,

испытывающие профессиональные дефициты, другие педагогические работники с целью повышения качества педагогической деятельности), в подготовке и реализации образовательных проектов и развитии профессиональных компетенций. Менторы – это признанные в МДОУ лидеры образования, которые готовы поделиться своим опытом и заинтересованы в повышении качества педагогической деятельности своих коллег в интересах развития образовательного потенциала МДОУ.

Программа менторского сопровождения – комплекс мероприятий, направленных на эффективную передачу педагогического опыта, разработанный с учетом профессиональных затруднений молодых педагогов и педагогов, испытывающих профессиональные дефициты, других педагогических работников с целью повышения качества педагогической деятельности..

1.4. Участниками менторства являются:

- педагог (педагоги) в отношении которых осуществляется менторство (молодые педагоги, педагоги, недавно пришедшие в образовательную организацию, педагоги, испытывающие профессиональные дефициты, другие педагогические работники с целью повышения качества педагогической деятельности);

- ментор – наиболее квалифицированный педагог образовательной организации, назначенный ответственным за профессиональное становление, развитие и должностную адаптацию лица или лиц, в отношении которых осуществляется менторство;

- куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы менторского сопровождения, назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- заведующий, осуществляющий общее руководство, координацию внедрения и контроль за организацией менторства, другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы менторского сопровождения педагогических работников в образовательных организациях.

1.5. Основными принципами менторства в МДОУ №4 являются:

- принцип легитимности: подразумевает соответствие деятельности по реализации программы менторского сопровождения законодательству Российской Федерации, региональной и муниципальной нормативно-правовой базе;

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип индивидуализации и персонализации менторства: направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для лиц, в отношении которых оказывается менторское сопровождение, развития индивидуальной траектории совершенствования;

- принцип аксиологичности: подразумевает формирование у менторов и лиц, в отношении которых оказывается менторское сопровождение, ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности: предполагает ответственное отношение всех субъектов менторской деятельности к внедрению практик менторства, их результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов менторского сопровождения;

- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и

реализацию системы менторского сопровождения;

1.6. Участие в менторстве не должно наносить ущерб основной профессиональной деятельности участников программ менторского сопровождения.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МЕНТОРСТВА

2.1. Целью менторства совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов образовательной организации, посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

2.2. Задачами менторства являются:

2.2.1. Для руководителя дошкольного образовательного учреждения:

– содействие повышению качества предоставляемого образования по образовательным программам дошкольного образования; также дополнительного образования детей в МДОУ, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, образовательными стандартами и федеральными государственными требованиями;

– создание условий для адаптации и профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

– формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;

– снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;

– повышение престижа и укрепление позитивного имиджа МДОУ и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;

– оказание организационной, консультативной, информационной помощи педагогам МДОУ;

– изучение, анализ, обобщение и распространение лучших практик педагогической деятельности, трансляция передового опыта.

2.2.2. Для педагогов МДОУ:

– оказание помощи в должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется менторство, к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей, в совершенствовании профессиональных компетентностей;

– оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков и опыта лица, в отношении которого осуществляется менторство;

– ускорение процесса профессионального становления и развития лица, в отношении которого осуществляется менторство, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные должностные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

– содействие в формировании навыков достойного профессионального поведения подопечного, применения в профессиональной деятельности морально-этических норм поведения;

– обучение лица, в отношении которого осуществляется менторство, эффективным формам и методам индивидуальной работы и работы в коллективе, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

– формирование у лиц, в отношении которых осуществляется менторство,

высокой сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, приверженности профессиональной деятельности, чувства ответственности за порученное дело и свои поступки, доброжелательного и уважительного отношения к коллективу, гражданам и другим лицам;

– восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри образовательной организации.

– развитие у лиц, в отношении которых осуществляется менторство, интереса к профессиональной деятельности, достижению высоких показателей в работе, содействие его закреплению в педагогической деятельности.

III. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ МЕНТОРСТВА

3.1. Менторство устанавливается в отношении молодых педагогов, недавно принятых на работу в МДОУ, педагогов, испытывающих профессиональные дефициты, молодых специалистов, других педагогических работников с целью повышения качества педагогической деятельности.

3.2. К работе в качестве менторов привлекаются профессионально компетентные педагоги, эффективно работающие в образовательной организации, имеющие практические знания, навыки, достижения в профессиональной деятельности (как личные, так и образовательного учреждения), положительный опыт осуществления должностных обязанностей, и проработавшие в данной должности не менее трех лет.

3.3. Назначение менторов осуществляется приказом заведующего, издаваемым ежегодно, в котором определяется состав менторов и кураторов, подлежащих менторскому сопровождению.

3.4. Один ментор может сопровождать одного и (или) нескольких педагогов МДОУ.

3.5. Замена ментора производится приказом заведующего:

– при прекращении ментором или лицом, в отношении которого осуществляется менторство, трудовых отношений с МДОУ;

– при неисполнении ментором своих обязанностей;

– по мотивированной просьбе ментора или лиц, в отношении которых осуществляется менторство;

– по иным основаниям, при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления сотрудника, в отношении которого осуществляется менторская работа.

–

IV. РУКОВОДСТВО МЕНТОРСТВОМ

4.1. Общее руководство и контроль за организацией менторства осуществляет заведующий МДОУ №4:

– обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации менторства на оперативных совещаниях;

– определяет меры поощрения менторов;

– утверждает план мероприятий по развитию менторства в МДОУ, разрабатываемый по согласованию с методическим объединением менторов;

4.2. Куратор менторского сопровождения:

- организывает разработку персонализированных программ менторского сопровождения;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы менторского сопровождения, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы менторства;

– совместно с руководителем МДОУ осуществляет координацию деятельности по менторскому сопровождению;

- принимает участие в наполнении рубрики "Наставничество" на официальном сайте

образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.;
- куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с методическим объединением менторов МДОУ.

4.3. Методическое объединение (МО) менторов.

- методическое объединение менторов образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации программ менторского сопровождения.

Цель деятельности МО менторов: осуществление текущего руководства реализацией программ менторского сопровождения.

Задачи деятельности МО менторов:

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере менторства;
- принимать участие в разработке и апробации программ менторского сопровождения педагогических работников;
- помогать подбирать и закреплять пары (группы) менторов и молодых педагогов по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения, воспитательная деятельность, организация детских видов деятельности, психолого-педагогическое сопровождение педагогов, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы менторского сопровождения;
- осуществлять подготовку участников программ менторского сопровождения к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации программ менторского сопровождения педагогических работников в МДОУ;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации менторского сопровождения;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

4.4. Ответственность за организацию менторства в учреждении несут: руководитель и куратор, которые:

- вносят предложения по кандидатуре ментора в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы;
- осуществляет контроль за процедурой менторства в течение установленного периода, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по менторству, анализирует и обобщает опыт работы менторов;
- проводит по окончании периода менторства индивидуальное собеседование с лицами, в отношении которых осуществлялось менторство, утверждает представленные ментором документы по итогам менторства;
- осуществляет координацию работы по менторству в части: ликвидации выявленных затруднений в процессе адаптации лиц, в отношении которых осуществляется менторство; анализа, обобщения и распространения позитивного опыта

менторства.

V. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МЕНТОРА

5.1. Ментор обязан:

- разрабатывать план мероприятий по менторству для лиц, в отношении которых осуществляется менторство, совместно с ним и с последующим утверждением у руководителя МДОУ;
- обеспечить изучение лицом, в отношении которого осуществляется менторство, требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- оказывать индивидуальную помощь в изучении действующего законодательства, нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов, регламентирующих деятельность образовательных организаций, в овладении практическими навыками качественного выполнения должностных обязанностей;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности лиц, в отношении которых осуществляется менторство;
- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности совместно с лицом, в отношении которого осуществляется менторство;
- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать лиц(а), в отношении которых осуществляется менторство, наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- всесторонне изучать профессиональные, деловые, волевые и моральные качества лиц, в отношении которых осуществляется менторство, их отношение к профессиональной деятельности, а также ко всем участникам образовательного процесса;
- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления лицом, в отношении которого осуществляется менторство, недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;
- личным примером развивать положительные качества лиц, в отношении которых осуществляется менторство, привлекать к участию в программах, проектах, конкурсах и т.д.;
- периодически докладывать куратору о результатах реализации программ менторского сопровождения;
- составлять отчет по итогам менторства.
- соблюдать Этический кодекс наставника в Российской Федерации (Приложение 1)

5.2. Ментор имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью лиц, в отношении которых осуществляется менторство, вносить предложения руководителю об их поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения;
- осуществлять контроль за деятельностью лиц, в отношении которых осуществляется менторство, в форме личной проверки выполнения заданий, проверки качества подготавливаемых документов, качества выполняемой работы;
- рекомендовать лицам, в отношении которых осуществляется менторство, выполнение мероприятий, предусмотренных планом работы;
- оказывать содействие лицам, в отношении которых осуществляется менторство, в создании необходимых условий профессиональной деятельности.

VI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЛИЦА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ МЕНТОРСТВО

6.1. Лицо, в отношении которого осуществляется менторство, обязано:

- изучать требования законодательных и иных нормативных правовых актов

Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов и организационно- распорядительных документов, регламентирующих деятельность образовательных организаций, вопросы профессиональной деятельности педагога;

- изучать должностные обязанности, основные направления деятельности педагога образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации ментора, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей, учиться практическому решению поставленных задач;

- совершенствовать профессиональные навыки, направленные на качественное выполнение должностных обязанностей, заданий и поручений;

- совместно с ментором устранять допущенные ошибки;

- сообщать ментору о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных обязанностей, а также о трудностях профессионального и психологического характера;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в профессиональной деятельности;

- составлять отчет по итогам менторства;

- соблюдать Этический кодекс наставника в Российской Федерации (Приложение 1)

6.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

- пользоваться имеющейся в МДОУ нормативной, учебно-методической документацией и информацией в рамках реализации программы менторского сопровождения;

- в индивидуальном порядке обращаться к ментору за советом, помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью и адаптацией;

VII. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММАМ МЕНТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

7.1. Разработка программ менторского сопровождения ориентирована на формирование организационно-методических условий эффективного развития потенциала педагогов МДОУ, в том числе за счет выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

7.2. В зависимости от выявленных профессиональных дефицитов программы могут включать различные направления деятельности.

7.2.1. Аналитическое направление:

- изучение и анализ состояния и результатов деятельности педагогов МДОУ;

- выявление затруднений;

- выявление запроса педагогических кадров;

- изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и деятельности, направленной на достижение приоритетных задач в области образования.

7.2.2. Организационно-методическое направление:

- построение образовательных маршрутов молодых педагогов, других педагогических работников с целью повышения качества педагогической деятельности.

- обеспечение методического сопровождения;

- организационно-методическое сопровождение внедрения моделей «горизонтального обучения» педагогов.

7.2.3. Консультационное направление:

- организация консультационной работы по различным аспектам педагогической деятельности;

- популяризация эффективных педагогических практик;

VIII. ЗАВЕРШЕНИЕ МЕНТОРСТВА, СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТЫ МЕНТОРА

8.1. Завершение программы менторского сопровождения педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия программы менторского сопровождения;
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы менторского сопровождения в силу различных обстоятельств со стороны ментора, форс-мажора).

8.2. Результатами эффективной работы ментора считаются:

– достижение поставленных целей (рост образовательного потенциала лиц, в отношении которых осуществлялось менторство, развитие личностных и профессиональных качеств, универсальных и "уникальных");

– положительная мотивация лиц, в отношении которых осуществлялось менторство, к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

– высокие показатели, дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений, поручений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью (шкалу оценивания и методы стимулирования определяет ментор).

8.3. Результаты работы ментора учитываются при оценке его деятельности и условий оплаты труда.

Этический кодекс наставника в Российской Федерации
Утвержден постановлением президиума РАО от «30» ноября 2023 года № 8/2

Введение

Проблема этики наставника – самая важная проблема наставнической деятельности. Понимание высокой нравственности наставника присутствовало всегда, на протяжении тысячелетий существования человеческой цивилизации. Эта проблема значима в условиях современности, в числе характеристик которой не только высочайшие достижения человеческого духа и разума, но и деяния с катастрофическими последствиями, девальвация ценностей, риски, угрожающие цивилизации в целом.

Наставник – это не только функция, это – миссия, при исполнении которой требования к личностным и нравственным качествам наставника достаточно высокие.

Однако решение этических вопросов не связано только с оценкой качеств наставника, оно в первую очередь связано с созданием и регуляцией этических норм. Этические нормы существуют в науке, на производстве в целом и на конкретных промышленных предприятиях и т.д. Известно, что многие государственные организации, корпорации, предприятия, учреждения культуры, университеты, школы имеют свои этические кодексы, правила и тому подобные документы, определяющие нормативные требования либо рекомендации к моральному облику, имиджу, стилю общения и нормам поведения сотрудников организации.

Наставничество – уникальное явление, очевидна необходимость наставнику в дополнение к соблюдению имеющихся общих этических норм иметь еще и специфические качества, создавать условия деятельности, применять методы взаимодействия с подопечными особого характера.

Наставничество как деятельность имеет двойную направленность. Это и процесс передачи знаний и умений, и форма влияния на профессиональное и личностное развитие человека. Наставничество в любом виде профессиональной, образовательной и иной деятельности и в любых формах всегда имеет педагогическую составляющую. При этом не каждый педагог может стать наставником, как и наставник далеко не всегда педагог по профессии.

Наставничество в любой профессии при любом обучении и воспитании транслирует личный нравственный опыт наставляющего.

Этический кодекс предписывает наставнику стремиться к получению психолого-педагогических знаний, с педагогических позиций планировать и оценивать взаимодействие с подопечными. Следовательно, организациям, особенно производственным, целесообразно решить, как и в какой форме наставник может получать психолого-педагогические консультации по поводу разрешения трудных вопросов взаимодействия с подопечным.

Исходя из значения слова «наставник», суть его деятельности сводится к наставлению, что трактуется в различных словарях как совет, поучение, то есть наставить – означает посоветовать, научить, вразумить, «наставить на путь истинный». В Этическом кодексе применяются следующие общеупотребительные термины: наставник, наставляемый, подопечный, участники наставнической деятельности.

Общие положения

Этический кодекс наставника в Российской Федерации создан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», Всеобщей декларацией прав человека («Международный пакт о правах человека») от 10.12.1948, Федеральным законом Российской Федерации № 152-ФЗ от 27.07.2006 «О персональных

данных», «Концепцией развития наставничества в Российской Федерации», утвержденной постановлением президиума Российской академии образования 29.06.2023 (далее – Концепция).

Этический кодекс наставника подготовлен в целях: создания возможностей для более полной реализации Концепции; определения системы норм, легитимных в современном обществе и предписываемых для исполнения участникам наставнической деятельности; оказания помощи наставнику в правильном выборе поступков и действий в условиях нравственной дилеммы; трансляции ценностей в виде определенных норм (правил) и принципов через призму профессиональной деятельности.

Этический кодекс наставника в Российской Федерации представляет собой систему требований к поведению и моральным нормам лиц, осуществляющих наставническую деятельность. Эти требования основываются на нравственных принципах и нормах российского общества и государства. Кодекс призван служить основой для формирования морально-нравственных качеств наставников, инструментом общественного и внутриинституционального контроля за деятельностью наставников, барьером для рисков и негативных последствий недобросовестной наставнической деятельности.

Человек, принявший решение выполнять функции наставника, должен осознавать, что требования к соблюдению им этических норм строже, чем к обычному гражданину.

Положения Этического кодекса рекомендуются для применения во всех сферах жизнедеятельности, где используется вышеназванная Концепция.

В организациях могут быть созданы и консультационные службы для оказания помощи наставникам, для разрешения этических конфликтов и конфликтов интересов между наставником и подопечным, между наставником, подопечным и третьими лицами.

Наставническая деятельность не должна осложняться избыточным контролем, мелочной опекой и регламентацией. Поэтому Этический кодекс направлен как на помощь наставникам, так и на помощь руководству организаций, которое должно изыскивать способы оказать содействие наставникам в их благородном и нелегком деле, по достоинству оценить их труд, тем более, что традиционно наставники в Российской Федерации поддерживаются и награждаются наградами разного уровня, однако при этом вовремя заметить неудачи и промахи в работе наставника и принять соответствующие меры. Здесь имеется тонкая грань между необходимостью доверять и помогать, не переходя к надзору и излишней отчетности.

Виды норм этики наставничества

Принципы и нормы наставнической деятельности базируются на определенных видах норм этики:

общесоциальные нормы, регулирующие отношения между наставником и обществом в целом, следовательно, и между наставляемым и обществом, потому что наставник своим поведением и своими советами показывает наставляемому пример отношений в обществе;

внутрисоциальные нормы, определяющие взаимоотношения наставника с наставляемым, наставника и его ученика с членами коллектива организации. Эти нормы, с одной стороны, тесно связаны с общесоциальными нормами, потому что регламентируются ими, а, с другой стороны, имеют свои специфические особенности, свойственные данной организации и ее представителям. Здесь перед наставником стоит непростая задача – сделать эти нормы понятными и легитимными для наставляемого во всех их взаимоотношениях, а иногда и противоречиях;

мировоззренческие нормы и ценностные установки – самый сложный, основополагающий вид норм, усвоение которых определяет качества личности, ее ценности, мировоззрение, отношение к миру, людям и к себе.

Эти виды норм отражают комплекс взаимодействий в процессе наставнической

деятельности.

Создание норм всегда базируется на ценностях, поэтому:

а) важно определить ценности, которые постулируют цели наставнической деятельности и применяемые наставником методы, приемы и средства; Этический кодекс опирается на ценности, определенные Указом Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

б) сделать нормы легитимными наставляемым, членам определенного социума, в котором ведется наставническая деятельность, в противном случае практически невозможно добиться успеха в работе наставников.

При этом важно понимать, что при всей регламентации этических принципов и норм должны присутствовать у наставника благородство и порядочность, должна быть воспитана вера в идеалы, личная этичность и возникающая отсюда моральная ответственность за воспитанников.

Этический кодекс направлен на недопущение примитивизации целей, ценностных ориентиров, формализации наставнической деятельности, потребительского отношения к высоким задачам наставничества ради достижения личных утилитарных целей.

Долг этического наставника – заботиться о своих подопечных, помнить о своей ответственности за людей, направлять свои усилия на поддержание положительного имиджа своей профессии, организации.

Основные этические принципы наставников

Принцип уважения к личности: признание, соблюдение и защита прав, свобод и законных интересов, чести и достоинства подопечного. Нравственный долг и обязанность наставника – сформировать осознание необходимости исполнения этого принципа у подопечного.

Принцип уважения к труду: формирование наставником и окружающими у подопечного осознания ценности труда, развитие трудолюбия, навыков заботы о результатах чужого труда и о наследии,

созданном трудом человека, воспитание стремления к достижению высоких трудовых результатов.

Принцип законности: соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных актов, обеспечение исполнения локальных актов организации, верность профессиональному долгу. Воспитание в подопечном осознания моральной недопустимости нарушения законов, исходя из политических, экономических и иных мотивов.

Принцип уважения к государству и обществу (лояльности): уважение и корректное отношение к государственным и общественным институтам, поддержание имиджа своей организации. Формирование правил поведения подопечного, отражающего принцип лояльности, не подрывающего авторитет государства, воспитание чувства уважения и любви к Родине.

Принцип уважения к русскому языку, родным языкам граждан, к культуре родной страны и мировому культурному наследию.

Принцип ценностных оснований или «принцип эталона» подразумевает, что наставник должен заботиться о формировании ценностей, присущих российской цивилизации, и быть для подопечного примером во всем: речи, манерах, поведении, одежде, имидже, профессионализме, заботе о здоровье, о близких, о друзьях, в отсутствии вредных привычек и т.п.

Принцип субъект-субъектного взаимодействия, определяющий процессы изменения, развития и продвижения наставника и подопечного в личностном и профессиональном становлении.

Принцип ответственности: осознание наставником ответственности за результаты его взаимодействия с подопечным. Наставник должен планировать получение

положительного результата, так как иное недопустимо в результате работы с людьми. Наставник ответственен за развитие подопечного, за формирование его мировоззрения, рост профессионализма, в конечном счете – за его судьбу.

Принцип честности и открытости: проявление открытости и честности в отношениях наставника с подопечным, в освещении их взаимодействия в коллективе; в представлении подопечному всех особенностей, сложностей, рисков профессиональной деятельности.

Принцип самостоятельности, инициативности и выбора: наставник должен быть самостоятельным в оказании помощи подопечному, уметь помочь сделать правильный выбор в сложных ситуациях нравственных и производственных дилемм, а также научить своего подопечного самостоятельности, инициативности и умению делать правильный выбор.

Принцип доброжелательности в отношениях участников наставнической деятельности и в коллективе: наставник помогает создавать позитивные отношения в коллективе, поддерживать единые устремления команды работников, сотрудничающих с ним и его подопечным; наставник привлекает в необходимых случаях (при недостатке собственных умений или трудностях в разрешении проблем подопечного) других специалистов, товарищей по работе, организуя целесообразное и эффективное взаимодействие его подопечного с другими специалистами.

Принцип осознания границ и возможностей своего влияния: наставник должен понимать границы своего возможного взаимодействия и влияния на подопечного, придерживаться невмешательства в неслужебные (семейные) отношения без желания подопечного; в случае просьбы подопечного четко очерчивать этические и нормативно-правовые возможности своего вмешательства в непроизводственные процессы.

Принцип конфиденциальности в отношении персональных данных и личной информации.

Принцип преемственности культурно-исторических, духовно-нравственных, производственных традиций в наставнической деятельности.

Принцип недопустимости аморальных форм поведения: недопустимость любых поступков и действий, неприемлемых в обществе и/или имеющих противоправный характер.

Общие нормы (правила) деятельности наставников

Наставник должен выделять время и направлять свои усилия на наставническую деятельность, как правило на добровольной основе.

Наставник формирует у подопечного идеалы служения государству и обществу.

Наставник ставит своей задачей формирование профессиональных умений и навыков, уважение к труду и иные нравственные качества у подопечного.

Поведение и формы работы наставника должны создавать отношения доверия и сотрудничества с подопечным.

Наставник поддерживает социально полезную деятельность подопечного, предупреждает об опасностях взаимодействия подопечного с деструктивными сообществами, не имеет права принуждать подопечного к участию в деятельности политических партий.

Наставник стремится к оказанию помощи подопечному, при этом не нарушая его законных интересов, интересов общества и государства.

Наставник осуществляет общение с окружающими и подопечным в корректной форме, уважительно ведет дискуссию, соблюдает субординацию, проявляет доброжелательность в служебных отношениях, в чем является примером для подопечного.

Наставник, будучи примером для подопечного, выполняет свои профессиональные обязанности на высоком уровне мастерства, добросовестно и ответственно, стремясь к постоянному повышению квалификации.

Наставник стремится к развитию у подопечного самостоятельности, творческого отношения к делу, умению планировать свою работу и искать пути к достижению

высоких результатов.

Наставник создает условия для высокой результативности труда подопечного, ситуации успеха; понимает, что только при создании ситуации успеха для подопечного возможно его личностное, профессиональное становление и развитие.

Наставник не должен публично высказывать своих суждений по поводу поведения, действий, личных качеств подопечного, если только его поступки не несут угрозы окружающим людям и причинение ущерба организации.

Наставник должен предупреждать конфликт интересов при взаимодействии с подопечным, обязан принимать меры по предотвращению и урегулированию таких конфликтов, по предупреждению коррупционных и иных противоправных действий подопечным.

Наставник не имеет права под видом обучения перекладывать на подопечного свои должностные функции, ответственность за профессиональную деятельность, приписывать себе результаты служебной деятельности подопечного.

Наставник не провоцирует коррупционные действия подопечного.

Наставник не должен использовать в личных целях и сообщать третьим лицам информацию, которую он может получить от подопечного, включая персональные данные.

Заключение

Правила и принципы, которыми должны руководствоваться при исполнении своих обязанностей (функций) наставники, достаточно сложны и многообразны. Такие этические нормы в целом всегда несколько идеализированы и требуют от человека пристального внимания не только к подопечному, но и прежде всего к самому себе.

Кодекс показывает высокую миссию и сложную деятельность наставника, рекомендует регламентировать и определять условия работы наставника с подопечным. В ином случае вряд ли можно достичь успеха в деле формирования личностных качеств на основе норм морали, оказать положительное влияние на оптимистичное, созидательное мировоззрение наставляемого, на творческое отношение к жизни и работе, помочь сформировать профессиональные навыки и умения, научить трудиться и любить труд, в конечном счете – стать успешным, счастливым человеком, личностью, умеющей созидать себя и облагораживать мир вокруг. Именно такие цели стоят перед наставником.