

Лекция 1.1. Методология наставничества как целостная система деятельности

1. Цель, объект, субъект, условия для эффективного наставничества, сущность понятия «методология наставничества».
2. Перспективные подходы при построении системы наставничества.
3. Принципы реализации программы наставничества.
4. Пять основных типов наставничества.
5. Критерии эффективности наставнических взаимоотношений.
6. Нормативно правовое обеспечение образовательной деятельности по направлению «Наставничество».

1. Цель, объект, субъект, условия для эффективного наставничества, сущность понятия «методология наставничества».

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал.

Подросток на этапе взросления особенно нуждается в позитивном примере и ответственном влиянии. В его жизни есть, конечно, значимые люди: родители, учителя, тренеры... Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль же наставника гораздо шире – она объединяет все эти функции, чтобы помочь подростку и поддержать его в поиске личных жизненных целей и способов их достижения.

Термин «наставничество» произошел от английского слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии - мудрого советчика, пользовавшегося всеобщим доверием. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии личности. Наставничество в своем лучшем проявлении связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей.

Наставником может стать человек старше 18 лет, у которого есть желание помогать другим, открытый и искренний, обладающий терпением и желанием слушать, с опытом в любой сфере человеческой деятельности, умеющий планировать время и ставить жизненные цели, легко обучаемый и способный научить другого, а также любящий детей.

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества.

Наиболее известной из апробированных практик наставничества является программа MENTOR: The National Mentoring Partnership (МЕНТОР: Национальное наставническое партнерство).

За 25 лет работы MENTOR результаты реализации программы легли в основу национальных и международных стандартов качества наставничества. Ими были разработаны единые принципы наставничества, была создана и обоснована база профессионального наставничества, расширилось количество стран – участников наставнического движения, в которое включилась и Россия.

Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен. Он требует документально-правового, методологического обоснования и технологического обеспечения.

Формированию подрастающего поколения в России придается важное значение на государственном уровне. В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года стратегия развития системы образования ориентирована на решение задач обучения и воспитания, воплощение в жизнь практики воспитания и дополнительного образования с целью становления мотивации подрастающих поколений к познанию, творчеству, труду и спорту, защите отечества, предотвращения отклонений в поведении. Внедрение в педагогическую практику «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года» актуализирует задачу объединения усилий по взаимодействию в реализации единой государственной политики в области воспитания, определению существенных характеристик современного воспитательного процесса, обмену инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки детей в трудной жизненной ситуации, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Анализ международного и российского законодательства направлен на оформление и развитие нормативно-правовой базы наставничества, закрепление механизма его осуществления с целью повышения эффективности и базируется на исторических аспектах становления движения.

История наставничества идет из далекого прошлого. Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий Ментор. Этот герой древнегреческой мифологии был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Он стал примером мудрого и эффективного наставника.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. Его главное дидактическое достижение - диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю».

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда

один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. В течение многих сотен лет наставничество применялось главным образом по отношению к подрастающему поколению.

Тьютор (от англ. tutor) означает «домашний учитель, репетитор, (школьный) наставник, опекун».

Тьюторство как одна из форм наставничества возникло в первых британских университетах – Оксфорде (XII в.) и Кембридже (XIII в.), главной задачей которых была подготовка духовенства, являвшегося в Европе в то время практически единственным грамотным сословием, имевшим отношение к процессу формирования общественной культуры. По традиции эти университеты давали преимущественно гуманитарное образование.

Параллельно с этим наставничество начало применяться при организации труда: возник институт подмастерий, получило развитие ученичество. С этого времени и по сей день наставничество активно и с успехом используется на всех производствах.

Очередная волна интереса к наставничеству пришла на восьмидесятые годы прошлого века в работах Д. Меггинсона (D. Megginson), Д. Клаттербака (D. Clutterbuck), Э. Парслоу (E. Parsloe) и ряда других. К этому времени относится и появление терминологической путаницы, в результате которой популярные термины «наставничество», «менторинг», «коучинг», «обучение на рабочем месте» стали употребляться как взаимозаменяемые.

В российской современной педагогической науке наставничество также достаточно хорошо обосновано:

- Теоретическая база системы наставничества: разработки известных педагогов XIX века - Н.Н.Булич, Н.А.Корф, Л.Н.Модзалевский, С.А.Рачинский, Д.И.Тихомиров, К.Д.Ушинский и др.

- Сущность понятия «наставничество»: труды С.Я.Батышева, С.Г.Вершловского, Л.Н.Лесохиной, В.Г.Сухобской и др.

- Значимость наставничества в профессиональной деятельности: работы Ю.В.Кричевского, О.Е.Лебедева, Ю.Л.Львовой, А.А.Мезенцева, Н.В.Немовой, В.А.Сухомлинского и др.

- Психолого-педагогические условия наставничества: труды И.С.Гичан, С.Н.Иконниковой, Е.М.Павлютенкова, Н.М.Таланчука, А.И.Ходакова, В.М.Шепеля и др.

- Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования: О.А.Абдуллина, В.И.Загвязинский, И.Ф.Исаев, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, Л.С.Подымова, В.А.Сластенин и др.

- Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления: работы Т.Г.Браже, В.М.Лизинского, Л.В.Масловой, И.В.Крупинной, Ю.Н.Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадринной и др.

Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а **субъектами** - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, и контролирующих организаций, сами наставляемые.

Чтобы построить программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- взаимную заинтересованность сторон;
- административный контроль за процессом наставничества;
- наличие методики оценки результатов;
- обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

2. Перспективные подходы при построении системы наставничества.

Методология наставничества - это система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и продуктивным опытом, позволяющих понять процесс взаимодействия наставника (первый субъект наставничества) и наставляемого (второй субъект наставничества).

Контролирующая организация участвует в процессе обучения, совместно с наставником создает его план и корректирует дальнейшее взаимодействие в процессе наставничества.

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации, являются системный подход, комплексный и личностно-ориентированный подходы.

Системный подход. Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. фон Бергаланфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф.Ломов. С точки зрения Б.Ф. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии.

В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

Комплексный подход был сформулирован и реализован Б.Г.Ананьевым.

Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование.

В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

Личностно-ориентированный подход, разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В.Рубцов, Н.Ю.Синягина, И.С.Якиманская и др.), основан на

идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся.

В рамках личностно-ориентированного подхода личность рассматривается как активный субъект деятельности, включенный в сложную систему полисубъектных «субъект-субъектных» и «субъект-объектных» отношений. Личность, согласно этому подходу, развивается в деятельности, в условиях социализации индивида и целенаправленного воспитания. «Развитие» в данном контексте понимается как качественные и количественные позитивные изменения.

3. Принципы реализации программы наставничества.

Наиболее перспективные подходы (системный подход, комплексный и личностно-ориентированный подходы) обуславливают основные принципы реализации наставничества. Большинство таких принципов может применяться как к работе отдельного наставника, так и к программе в целом.

Др. Джин Родз, Белль Лян и Рене Спенсер выделяют следующие принципы реализации программы наставничества:

- принцип благополучия и безопасности подростка;
- принцип надежности и ответственности;
- принцип честности взаимоотношений;
- принцип справедливости;
- принцип уважения прав и достоинства ребенка;
- принцип уважения чести молодежи и права голоса семьи при планировании и реализации программы наставничества;
- принцип стремления к равенству, культурной отзывчивости и позитивным социальным переменам.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

1. Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.

2. Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

3. Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.

4. Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

5. Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия:

- *на профессиональном уровне* – педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

- *на ведомственном уровне* – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне;

- *на уровне государственных, общественных и международных организаций* в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.

6. Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем.

7. Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.

8. Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка.

9. Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

10. Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

11. Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

12. Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

4. Пять основных типов наставничества.

Выделяют пять основных типов наставничества:

Традиционное личное наставничество. Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

Групповое наставничество. Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательно регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени. Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение.

Командное наставничество. В рамках командного наставничества несколько взрослых работают с небольшими группами молодых людей (в соотношении взрослых к молодежи не больше, чем один к четырем).

Наставничество ровесниками. Наставничество ровесниками предоставляет молодым людям возможность развивать наставнические отношения со сверстниками или младшими по возрасту подростками. Например, ученик средней школы может быть наставником для ученика начальной школы в изучении школьных предметов или в организации досуговой деятельности. Такие молодые наставники служат образцом для подражания. Они требуют постоянной поддержки и тщательного наблюдения. Как правило, в рамках наставнических отношений сверстников наставник и наставляемый часто встречаются в течение семестра или всего учебного года.

Интернет-наставничество (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает отношения взрослого с одним молодым человеком, которые общаются

через Интернет по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой.

Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить школьный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры.

В течение летних месяцев интернет-наставничество может служить основой для построения личных отношений между наставником и наставляемым в любом типе наставничества. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам.

Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.

Наставнические взаимоотношения могут эффективно адаптировать обучающихся при переходе из одной ступени обучения на другую (из начальной школы в среднюю, из средней в старшую, из школы в вуз и т.д.). Наставническая программа также может быть эффективна в вопросах профориентации старшеклассников.

5. Критерии эффективности наставнических взаимоотношений.

Вне зависимости от цели, наставнические взаимоотношения должны соответствовать следующим критериям:

- тщательный отбор наставников. Такой отбор должен обеспечить наставляемым безопасность и уберечь их от неквалифицированных наставников;
- при групповом наставничестве, если наставляемые - это обучающиеся с девиантным поведением, обязательно наличие опыта работы с этой категорией подростков.

Еще одна эффективная форма наставничества - "Обучение действием": наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

Разные типы наставничества могут комбинироваться как угодно, чтобы помочь конкретному подростку.

Одним из очень важных моментов при построении программы наставничества выступает процесс мониторинга. При внесении новых креативных идей в программу наставничества обязательно стоит проводить оценку эффективности этих новых подходов.

Проектирование и планирование программы - это первый и ключевой элемент в построении системы наставничества в образовательной организации. Этот элемент должен содержать описание всех процессов реализации программы наставничества в конкретной образовательной организации. Должны быть четко определены и прописаны:

- цели (например, социализация, поддержка в учебе, руководство в рабочих/профессиональных вопросах), задачи, а также ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и образовательных организаций;
- когда и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;
- длительность наставнических отношений;
- место проведения встреч;
- заинтересованные стороны в рамках этой программы;
- этапы продвижения программы наставничества (распространение информации о программе, открытые лекции, выступления опытных наставников, кураторов программы наставничества и т.д.);
- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;
- формы документов (протоколы, памятки и др.);

- иерархическая схема управления программой;
- описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации программы наставничества;
- связи с общественностью и распространение информации о программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе.

Принципы проектирования и планирования для всех образовательных организаций одинаковы, но их реализация может варьироваться в зависимости от выбранного типа наставничества.

Эффективные программы наставничества подразумевают достаточную гибкость для удовлетворения личных потребностей каждого наставляемого и при этом являются безопасными как для наставляемого, так и для наставника.

Наиболее достоверным показателем положительных результатов наставничества является наличие между наставниками и наставляемыми доверительных отношений. Такие отношения не складываются сами собой. Они нуждаются в постоянной поддержке и мониторинге, особенно на ранних стадиях.

Выделяют четыре основных принципа для построения эффективных отношений в сфере наставничества

- проведение обоснованных и тщательных проверок потенциальных наставников;
- подбор наставников для наставляемых на основе схожести интересов;
- обучение наставников продолжительностью не менее шести часов;
- обеспечение обучения и поддержки на протяжении всего процесса взаимодействия наставника и наставляемого.

Эти четыре принципа могут помочь обеспечить успешные и продолжительные наставнические отношения.

Существуют и другие способы поддержания наставником успешных взаимоотношений с наставляемым, включая нижеперечисленные:

1. Стабильное присутствие в жизни наставляемого. Нужно присутствовать на личных встречах или заблаговременно уведомлять наставляемого о невозможности прийти на встречу, чтобы не допустить его разочарования. При невозможности личного присутствия на встрече необходимо использовать другие средства коммуникации – телефон, скайп и др.

2. Необходимость сосредоточения на нуждах наставляемого, а не на нуждах и желаниях наставника. Наставники должны стремиться улучшить положение наставляемого, учитывая при этом жизненные обстоятельства и перспективы молодого человека.

3. Обязательное знакомство наставника с семьей наставляемого. При этом наставники должны понимать, что они не являются семьей наставляемого и не заменяют ему родителей.

4. Использование возможностей программы наставничества в помощи и поддержке наставников.

Выделяют следующие основные ошибки неэффективных наставнических отношений:

- нерегулярные спонтанные встречи наставника с наставляемым;
- общение наставника с наставляемым в поучительном тоне;
- акцент на изменении поведения наставляемого, а не на построении теплых дружеских взаимоотношений, основанных на доверии и уважении;
- стремление изменить наставляемого - навязывать ему ценности, несовместимые с жизненными принципами и обстоятельствами наставляемого.

6. Нормативно правовое обеспечение образовательной деятельности по направлению «Наставничество».

Целевая модель **опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации** и разработана с целью предоставления образовательным организациям методологических и концептуальных основ для успешной реализации программ наставничества с минимальными необходимыми изменениями в связи с условиями и задачами каждой конкретной организации.

Нормативно-правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных конвенций, среди которых:

- Всеобщая Декларация Добровольчества (принятая на XVI Всемирной Конференции Международной Ассоциации Добровольческих Усилий - IAVE, Амстердам, январь, 2001 г.);

- Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13.06.1990 № 1559.

Анализ названных документов показывает, что институт наставничества отталкивается от потребностей ребенка в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

- Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;

- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

- Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р. - [Электронный ресурс] - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/ - (дата обращения 30.0.8.2016).

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

На региональном уровне регулирование института наставничества не имеет широкой практики. При этом в законодательстве субъектов РФ вопросы наставничества регулируются, как правило, преимущественно в сфере трудовых отношений. Это касается вопросов адаптации молодых специалистов на рабочем месте, наставничества как института в сфере образования по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей гражданских служащих.

Регулирование наставничества **на муниципальном уровне** связано, как правило, с организацией воспитательной работы с несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, и направлено на профилактику правонарушений несовершеннолетних. Кроме того, в муниципальных нормативно-правовых актах содержатся требования к лицам, осуществляющим наставничество. В частности, определяется минимальный возрастной порог (как правило, старше 18 лет); отсутствие судимости и факта привлечения к ответственности за наиболее вредоносные административные правонарушения, а также наличие необходимых нравственных и 11