Проект от 31.07.2023

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНприказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерацииот "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_N\_\_\_\_ |

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Наставник

|  |
| --- |
|  |
| Регистрационный номер |

Содержание

[I. Общие сведения](#_Toc1)

[II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)](#_Toc2)

[III. Характеристика обобщенных трудовых функций](#_Toc3)

[3.1. Обобщенная трудовая функция «Выполнение рабочими (служащими) функций наставника»](#_Toc4)

[3.2. Обобщенная трудовая функция «Выполнение руководителями и специалистами среднего и высшего уровня квалификации функций наставника»](#_Toc5)

[3.3. Обобщенная трудовая функция «Выполнение функций наставника учащихся и студентов в организациях, осуществляющих образовательную деятельность»](#_Toc6)

[3.4. Обобщенная трудовая функция «Выполнение функций наставника детей и молодежи в организациях для детей-сирот и оставшихся без попечения родителей и социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних»](#_Toc7)

[IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта](#_Toc12)

# Общие сведения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наставничество |   |  |
| (наименование вида профессиональной деятельности) |   | Код |

Основная цель вида профессиональной деятельности:

- профессиональная поддержка обучающихся при освоении профессии в период практики в профильной организации, молодых рабочих и специалистов при вхождении в профессию (должность), иных работников в процессе профессионального и карьерного роста; введение наставляемых в корпоративную культуру, развитие мотивации, ответственного отношения к трудовой деятельности, стремления к профессиональному и карьерному росту;

- профессиональная поддержка учащихся и студентов в проектной и исследовательской деятельности, профессиональном самоопределении;

- социально-психологическая поддержка детей и молодежи, находящихся в сложной жизненной ситуации, в социальной адаптации и освоении навыков успешного самостоятельного жизнеустройства.

Группа занятий:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2359 | Специалисты в области образования, не входящие в другие группы | 2635 | Специалисты в области организации и ведения социальной работы |
| (код ОКЗ) | (наименование) | (код ОКЗ) | (наименование) |

Отнесение к видам экономической деятельности:

|  |  |
| --- | --- |
| 85.13 | Образование основное общее |
| 85.14 | Образование среднее общее |
| 85.21 | Образование профессиональное среднее |
| 85.22 | Образование высшее |
| 85.30 | Обучение профессиональное |
| 85.41 | Образование дополнительное детей и взрослых |
| 85.42.9 | Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки |
| 88.99  | Предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки |

# II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

|  |  |
| --- | --- |
| Обобщенные трудовые функции | Трудовые функции |
| код | наименование | уровень квалификации | наименование | код | уровень (подуровень) квалификации |
| A | Выполнение рабочими (служащими) функций наставника на рабочем месте | 4 | Планирование наставничества рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих) на основе типовых документов и(или) под руководством специалиста более высокой квалификации | A/01.4 | 4 |
| Организация деятельности наставляемых - рабочих (служащих) или осваивающих рабочие профессии | A/02.4 | 4 |
| Контроль и оценка подготовки наставляемых - рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих) и решения иных задач наставничества | A/03.4 | 4 |
| B | Выполнение руководителями и специалистами среднего и высшего уровня квалификации функций наставника на рабочем месте | 6 | Планирование наставничества рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам | B/01.6 | 6 |
| Организация деятельности наставляемых - рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам | B/02.6 | 6 |
| Контроль и оценка подготовки наставляемых - рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам | B/03.6 | 6 |
| C | Выполнение функций наставника учащихся и студентов в организациях, осуществляющих образовательную деятельность | 6 | Планирование наставничества учащихся и студентов в проектной, исследовательской, профориентационной деятельности | C/01.6 | 6 |
| Реализация программы наставничества учащихся и студентов в проектной, исследовательской, профориентационной деятельности | C/02.6 | 6 |
|  D | Выполнение функций наставника детей и молодежи в организациях для детей-сирот и оставшихся без попечения родителей и социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних | 6 | Планирование наставничества детей и молодежи, находящихся в сложной жизненной ситуации  | D/01.6 | 6 |
| Реализация программы наставничества детей и молодежи, находящихся в сложной жизненной ситуации  | D/02.6 | 6 |

# III. Характеристика обобщенных трудовых функций

## 3.1. Обобщенная трудовая функция

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Выполнение рабочими (служащими) функций наставника на рабочем месте | Код | A | Уровень квалификации | 4 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Возможные наименования должностей, профессий | наставник с указанием профессии (должности)\*\* *функции наставника, как правило, выполняются по совместительству или совмещению с согласия работника, но возможно и их выполнение как основной работы (ССЫЛКА БУДЕТ В КОНЦЕВОЙ СНОСКЕ)* |

|  |  |
| --- | --- |
| Требования к образованию и обучению | По основной профессии: краткосрочное обучение или профессиональное обучение, или среднее профессиональное образование - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих).Для выполнения функций наставника: инструктаж или краткосрочное обучение по программам внутреннего (корпоративного) обучения, или дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки) |
| Требования к опыту практической работы | как правило, не менее 1 года по основной профессии (должности) |
| Особые условия допуска к работе | соответствуют условиям допуска к работе по основной профессии (должности) |
| Другие характеристики | уровень компетенций или квалификации по основной профессии (должности) не ниже, чем у наставляемого |

Дополнительные характеристики

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование документа | Код | Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности |
| ОКЗ | - | - |
| ЕТКС или ЕКС | - | - |
| ОКПДТР | - | - |
| ОКСО 2016 | - | - |

**3.1.1. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Планирование наставничества рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих) на основе типовых документов и(или) под руководством специалиста более высокой квалификации | Код | A/01.4 | Уровень квалификации | 4 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Анализ программы практики обучающихся или индивидуального плана развития, плана адаптации, иных плановых документов, а также требований профессионального стандарта или иных квалификационных характеристик, регламента конкурса профессионального мастерства, документов, регламентирующих условия труда и допуска к работе (как правило, под руководством специалиста более высокой квалификации); |
| Анализ информации об уровне подготовки и мотивации наставляемых (как правило, под руководством специалиста более высокой квалификации) |
| Планирование наставничества на основе адаптации типовых документов (как правило, под руководством специалиста более высокой квалификации) |
| Коррекция плановых документов на основе результатов промежуточного контроля (при необходимости; как правило, под руководством специалиста более высокой квалификации) |
| Необходимые умения | Анализировать документы, необходимые для планирования и организации наставнической деятельности, в том числе типовой план наставничества или регламент конкурса профессионального мастерства, под руководством специалиста более высокой квалификации |
| Оценивать под руководством специалиста более высокой квалификации готовность к выполнению профессиональной деятельности или конкурсу профессионального мастерства, определять компетенции, умения и знания, которые должны быть освоены в период наставничества, на основе анализа результатов диагностики мотивации и уровня подготовленности наставляемых  |
| Определять под руководством специалиста более высокой квалификации промежуточные результаты наставничества  |
| Определять работы, которые должны выполнять наставляемые, их последовательность, объем и требования к качеству с учетом уровня подготовки наставляемых и особенностей технологического (бизнес-) процесса |
| Определять формы, методы и периодичность взаимодействия с наставляемыми с учетом нагрузки по основной работе, уровня подготовки и личностных характеристик наставляемых  |
| Вести плановую документацию на бумажных и(или) электронных носителях  |
| Необходимые знания | Локальные нормативные акты, регламентирующие наставничество в организации  |
| Требования к результатам, содержанию и организации деятельности наставляемых (в зависимости от категории наставляемых), отраженные в документах: * образовательной программе и профессиональном стандарте (требования к квалификации, осваиваемой наставляемым);
* программе практики;
* индивидуальном плане развития, программе адаптации или аналогичном плановом документе;
* должностных инструкциях;
* регламенте конкурса профессионального мастерства
 |
| Система ценностей, норм, правила внутреннего распорядка организации, организационная структура и социальные связи в организации |
| Требования охраны труда, санитарные нормы и правила |
| Требования к планированию наставничества |
| Особенности адаптации к условиям труда по профессии |
| Виды и методы мотивации трудового поведения и профессионального развития |
| Методы организации, контроля и оценки деятельности наставляемых  |
| Программные средства, используемые для ведения документации в электронном виде |
| Особые условия допуска к работе | - |
| Другие характеристики | - |

**3.1.2. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Организация деятельности наставляемых - рабочих (служащих) или осваивающих рабочие профессии  | Код | A/02.4 | Уровень квалификации | 4 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Проведение знакомства с организационной структурой и корпоративной культурой организации, с правилами внутреннего трудового распорядка, дисциплиной труда  |
| Постановка задач наставляемым в рамках выполняемой (осваиваемой) профессиональной деятельности, подготовки к конкурсу профессионального мастерства |
| Объяснение технических (методических) основ решения профессиональных задач (выполнения заданий) |
| Демонстрация эталонных образцов деятельности, рациональных приемов и методов выполнения работ/решения задач, проведение мастер-классов  |
| Контроль соблюдения требований охраны труда, санитарных норм и правил |
| Профессиональная и психологическая поддержка наставляемых в установлении социальных связей в организации, при возникновении трудностей в выполнении заданий (решении задач), подготовке к конкурсу профессионального мастерства, появлении коммуникативных, организационных и иных проблем |
| Обсуждение с наставляемыми вопросов профессионального развития, совершенствования профессиональных и общих компетенций (по запросу) |
| Текущий контроль выполнения наставляемыми работ (оказания услуг), их качества, производительности труда (выработки), развития компетенций и мотивации наставляемых и предоставление им обратной связи  |
| Коррекция работы с наставляемыми по результатам текущего контроля (при необходимости) |
| Необходимые умения | Знакомить с особенностями корпоративной культуры организации, традиции и правила поведения, требованиями трудовой дисциплины на основе типовых рекомендаций |
| Ставить наставляемым задачи в рамках выполняемой (осваиваемой) профессиональной деятельности, подготовки к конкурсу профессионального мастерства  |
| Использовать формы и методы практического обучения, приемы мотивации с учетом специфики профессии (должности), подготовки к конкурсу профессионального мастерства, возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых, обучать планированию, самоорганизации и самоконтролю |
| Выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой наставляемыми |
| Контролировать соблюдение требований охраны труда, санитарных норм и правил |
| Строить взаимодействие и общение со стажером на основе наблюдения за его трудовой деятельностью и поведением, текущего контроля освоения (повышения) квалификации, мотивации, развития общих и профессиональных компетенций |
| Создавать условия для формирования адекватной самооценки наставляемых, оказывать помощь в осмыслении и преодолении ошибок и спадов в работе, профессиональном становлении с учетом рекомендаций специалиста более высокой квалификации |
| Соблюдать нормы делового общения |
| Вести контроль и учет производительности труда, продукции, сданной с первого предъявления (для рабочих) |
| Проводить текущий контроль и оценку выполнения наставляемыми работ (оказания услуг), их качества, подготовки к конкурсу профессионального мастерства и оперативно предоставлять обратную связь |
| Корректировать при необходимости процесс подготовки наставляемого с учетом рекомендаций специалиста более высокой квалификации  |
| Анализировать процесс и результаты наставнической деятельности под руководством специалиста более высокой квалификации, совершенствовать ее с опорой на опыт |
| Необходимые знания | Локальные нормативные акты, регламентирующие наставничество в организации |
| Особенности корпоративной культуры организации, традиции и правила поведения, правила внутреннего трудового распорядка, требования трудовой дисциплины |
| Технические (методические) основы решения профессиональных задач (выполнения заданий) |
| Виды и методы мотивации трудового поведения и профессионального развития |
| Методы организации, контроля и оценки деятельности наставляемых  |
| Возрастные и индивидуальные особенности наставляемых, в том числе связанные со стадией их профессионального развития |
| Собственные возрастные и индивидуальные особенности |
| Требования охраны труда, санитарные нормы и правила |
| Образ жизни работников осваиваемой квалификации, возможности и перспективы профессионального развития и карьерного роста  |
| Особенности адаптации к условиям труда по профессии |
| Методика расчета производительности труда, учета продукции, сданной с первого предъявления (для рабочих) |
| Нормы делового общения, стили общения, инструменты эффективного общения наставника |
| Виды обратной связи и правила ее предоставления |
| Особые условия допуска к работе | - |
| Другие характеристики | - |

**3.1.3. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Контроль и оценка подготовки наставляемых - рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих) и решения иных задач наставничества | Код | A/03.4 | Уровень квалификации | 4 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Входной, промежуточный и итоговый контроль и оценка уровня подготовки и профессионально-личностных характеристик наставляемых с использованием готовых оценочных средств |
| Контроль и оценка полноты выполнения мероприятий, предусмотренных программой практики обучающихся, индивидуальным планом развития, планом адаптации, иным плановым документом |
| Необходимые умения | Проводить входной, промежуточный и итоговый контроль подготовки наставляемых с использованием готовых оценочных средств |
| Составлять отчет о результатах работы наставляемых с использованием готовых форм |
| Необходимые знания | Содержание заданий, условия их выполнения, процедура и критерии оценки подготовки наставляемых (профессиональных и общих компетенций) |
| Поведенческие проявления профессионально-личностных характеристик наставляемых  |
| Требования к отчету о результатах работы наставляемых |
| Особые условия допуска к работе | - |
| Другие характеристики | - |

##

## 3.2. Обобщенная трудовая функция

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Выполнение руководителями и специалистами среднего и высшего уровня квалификации функций наставника | Код | B | Уровень квалификации | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Возможные наименования должностей, профессий | наставник с указанием должности\**\* функции наставника, как правило, выполняются по совместительству или совмещению с согласия работника, но возможно и их выполнение как основной работы (ССЫЛКА БУДЕТ В КОНЦЕВОЙ СНОСКЕ)* |

|  |  |
| --- | --- |
| Требования к образованию и обучению | По основной профессии: высшее образование или среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена.Для выполнения функций наставника: инструктаж или краткосрочное обучение по программам внутреннего (корпоративного) обучения, или дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки) |
| Требования к опыту практической работы | как правило, не менее 1 года по основной профессии (должности) |
| Особые условия допуска к работе | соответствуют условиям допуска к работе по основной профессии (должности) |
| Другие характеристики | уровень компетенций или квалификации по основной профессии (должности) не ниже, чем у наставляемого |

Дополнительные характеристики

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование документа | Код | Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности |
| ОКЗ | 2359 | Специалисты в области образования, не входящие в другие группы |
| ЕТКС или ЕКС | - | - |
| ОКПДТР | - | - |
| ОКСО 2016 | - | - |

**3.2.1. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Планирование наставничества рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам | Код | B/01.6 | Уровень квалификации | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Анализ программы практики обучающихся, профессионального стандарта, должностной инструкции, требований и регламента конкурса профессионального мастерства, иных плановых документов по обучению и развитию наставляемых и документов, фиксирующих требования к специалисту |
| Анализ информации об уровне подготовки и мотивации наставляемых |
| Планирование наставничества, включая систему контроля и оценки результатов подготовки наставляемых и решения иных задач наставничества (формирование типовых планов и планов подготовки конкретных наставляемых) |
| Руководство наставниками более низкого уровня квалификации в процессе планирования ими наставничества рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих)  |
| Необходимые умения | Анализировать документы, необходимые для планирования и организации наставнической деятельности |
| Оценивать готовность к выполнению профессиональной деятельности или конкурсу профессионального мастерства, определять компетенции, умения и знания, которые должны быть освоены в период наставничества, на основе анализа результатов диагностики мотивации и уровня подготовленности наставляемых |
| Определять промежуточные результаты наставничества  |
| Планировать ресурсы, необходимые для организации работы наставляемых |
| Определять работы, которые должны выполнять наставляемые, их последовательность, объем и требования к качеству с учетом уровня подготовки наставляемых и особенностей технологического (бизнес-) процесса |
| Разрабатывать регламент проведения и задания для конкурсов профессионального мастерства |
| Определять формы, методы и периодичность взаимодействия с наставляемыми с учетом нагрузки по основной работе, уровня подготовки и личностных характеристик наставляемых  |
| Вести плановую документацию на бумажных и(или) электронных носителях  |
| Необходимые знания | Локальные нормативные акты, регламентирующие наставничество в организации  |
| Требования к результатам, содержанию и организации деятельности наставляемых (в зависимости от категории наставляемых), отраженные в документах: * образовательной программе и профессиональном стандарте (требования к квалификации, осваиваемой наставляемыми);
* программе практики;
* индивидуальном плане развития, программе адаптации или аналогичном плановом документе;
* должностных инструкциях;
* регламенте конкурса профессионального мастерства
 |
| Система ценностей, норм, правила внутреннего распорядка организации, организационная структура и социальные связи в организации |
| Требования охраны труда, санитарные нормы и правила |
| Требования к планированию наставничества, включая методику разработки системы контроля и оценки подготовки наставляемых и решения иных задач наставничества и соответствующих оценочных средств |
| Особенности адаптации к условиям труда по профессии (должности) |
| Виды и методы мотивации трудового поведения и профессионального развития |
| Методы организации, контроля и оценки деятельности наставляемых  |
| Программные средства, используемые для ведения документации в электронном виде |
| Особые условия допуска к работе | - |
| Другие характеристики | - |

**3.2.2. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Организация деятельности наставляемых - рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам | Код | B/02.6 | Уровень квалификации | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Проведение знакомства с организационной структурой и корпоративной культурой организации, с правилами внутреннего трудового распорядка, дисциплиной труда |
| Постановка наставляемым задач в рамках выполняемой (осваиваемой) профессиональной деятельности, подготовки к конкурсу профессионального мастерства |
| Обсуждение с наставляемыми идей, технологии (методики, методологии, теоретических оснований) решения поставленных задач |
| Демонстрация эталонных образцов деятельности, рациональных приемов и методов выполнения работ/решения задач |
| Контроль соблюдения требований охраны труда, санитарных норм и правил |
| Консультирование наставляемых в процессе решения профессиональных задач, подготовки к конкурсу профессионального мастерства (по запросу) |
| Профессиональная и психологическая поддержка наставляемых в установлении социальных связей в организации, при возникновении трудностей в решении задач, подготовке к конкурсу профессионального мастерства, появлении коммуникативных, организационных и иных проблем |
| Обсуждение с наставляемыми вопросов профессионального развития, построения карьеры, совершенствования профессиональных и общих компетенций (по запросу) |
| Помощь наставляемым в оформлении рационализаторских предложений |
| Презентация опыта профессиональной деятельности на мероприятиях, проводимых с целью трансляции наставляемым лучших практик, их ознакомления с технологиями, используемыми в производственном (бизнес-) процессе, в том числе новыми технологиями |
| Текущий контроль эффективности и качества деятельности, развития компетенций и мотивации наставляемых и предоставление им обратной связи |
| Коррекция содержания и методов наставничества по результатам текущего и промежуточного контроля |
| Руководство наставниками более низкого уровня квалификации в процессе организация ими деятельности рабочих (служащих) или осваивающих профессии рабочих (служащих) |
| Необходимые умения | Знакомить с особенностями корпоративной культуры организации, традиции и правила поведения, требования трудовой дисциплины  |
| Ставить наставляемым задачи в рамках выполняемой (осваиваемой) профессиональной деятельности, подготовки к конкурсу профессионального мастерства |
| Использовать формы и методы практического обучения, приемы мотивации с учетом специфики профессии (должности), подготовки к конкурсу профессионального мастерства, возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых, обучать планированию, самоорганизации и самоконтролю |
| Выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой наставляемыми |
| Контролировать соблюдение требований охраны труда, санитарных норм и правил |
| Оказывать методическую помощь наставляемым в выполнении основных этапов проектных, исследовательских работ, подготовке рационализаторских предложений |
| Проводить консультации для наставляемых по вопросам оформления результатов проектных и исследовательских работ, рационализаторских предложений |
| Оценивать качество проектных и исследовательских работ наставляемых, экономическую эффективность рационализаторских предложений |
| Готовить презентации и иные материалы для публичных мероприятий, проводимых с целью трансляции наставляемым лучших образцов решения профессиональных задач |
| Строить взаимодействие и общение со стажером на основе наблюдения за его трудовой деятельностью и поведением, текущего контроля освоения (повышения) квалификации, мотивации, развития общих и профессиональных компетенций |
| Создавать условия для формирования адекватной самооценки наставляемых, оказывать помощь в осмыслении и преодолении ошибок и спадов в работе, профессиональном становлении с учетом рекомендаций специалиста более высокой квалификации |
| Соблюдать нормы делового общения  |
| Проводить текущий контроль и оценку выполнения наставляемыми работ (оказания услуг), их качества, подготовки к конкурсу профессионального мастерства и оперативно предоставлять обратную связь |
| Корректировать при необходимости процесс подготовки наставляемых  |
| Анализировать процесс и результаты наставнической деятельности, совершенствовать ее с опорой на опыт |
| Необходимые знания | Локальные нормативные акты, регламентирующие наставничество в организации |
| Особенности корпоративной культуры организации, традиции и правила поведения, правила внутреннего трудового распорядка, требования трудовой дисциплины |
| Технические (методические) основы решения профессиональных задач (выполнения заданий) |
| Виды и методы мотивации трудового поведения и профессионального развития |
| Методы организации, контроля и оценки деятельности наставляемых  |
| Возрастные и индивидуальные особенности наставляемых, в том числе связанные со стадией их профессионального развития |
| Собственные возрастные и индивидуальные особенности |
| Требования охраны труда, санитарные нормы и правила |
| Образ жизни работников осваиваемой квалификации, возможности и перспективы профессионального развития и карьерного роста  |
| Особенности адаптации к условиям труда по профессии  |
| Современные методы консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития |
| Методология и технология исследовательской и проектной деятельности |
| Методика организации проектной и исследовательской деятельности |
| Требования к оформлению результатов проектной и исследовательской деятельности, рационализаторских предложений |
| Требования к публичной презентации (выступлению) |
| Нормы делового общения, стили общения, инструменты и приемы эффективного общения наставника |
| Виды обратной связи и правила ее предоставления |
| Особые условия допуска к работе | - |
| Другие характеристики | - |

**3.2.3. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Контроль и оценка подготовки наставляемых - рабочих (служащих), руководителей и специалистов среднего и высшего уровня квалификации или обучающихся по соответствующим образовательным программам | Код | B/03.6 | Уровень квалификации | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Входной, промежуточный и итоговый контроль и оценка уровня подготовки и профессионально-личностных характеристик наставляемых |
| Контроль и оценка полноты выполнения мероприятий, предусмотренных программой практики обучающихся, индивидуальным планом развития, планом адаптации, иным плановым документом |
| Работа в жюри конкурсов профессионального мастерства |
| Необходимые умения | Организовывать и проводить входной, промежуточный и итоговый контроль подготовки, оценку профессионально-личностных качеств наставляемых  |
| Анализировать применение оценочных средств, корректировать их в случае необходимости  |
| Составлять отзыв на проектные, исследовательские работы наставляемых |
| Составлять отчет о результатах работы наставляемых  |
| Необходимые знания | Методы и методики оценки подготовки наставляемых (профессиональных и общих компетенций) |
| Методика разработки и применения средств для оценки результатов подготовки наставляемых (профессиональных и общих компетенций) |
| Поведенческие проявления профессионально-личностных характеристик наставляемых |
| Требования к отчету о результатах работы наставляемых |
| Особые условия допуска к работе | - |
| Другие характеристики | - |

##

## 3.3. Обобщенная трудовая функция

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Выполнение функций наставника учащихся и студентов в организациях, осуществляющих образовательную деятельность | Код | C | Уровень квалификации | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Возможные наименования должностей, профессий | наставник с указанием профиля наставнической деятельности  |

|  |  |
| --- | --- |
| Требования к образованию и обучению | По основной профессии: не менее трех лет обучения по образовательной программе высшего образования, или среднее профессиональное образование, или высшее образование.Для выполнения функций наставника: инструктаж, или краткосрочное обучение выполнению функций наставника, или дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки |
| Требования к опыту практической работы | -  |
| Особые условия допуска к работе | Отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращение уголовного преследования по реабилитирующим основаниямОтсутствие административного наказания за употребление наркотических средствПрохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей*ПРАВОУСТАНАВЛИВАЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ (ССЫЛКА БУДЕТ В КОНЦЕВОЙ СНОСКЕ):**Статьи 69, 214, 215, 220, 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.**Приказ Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»* |
| Другие характеристики | - |

Дополнительные характеристики

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование документа | Код | Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности |
| ОКЗ | 2359 | Специалисты в области образования, не входящие вдругие группы |
| ЕТКС или ЕКС | - | - |
| ОКПДТР | - | - |
| ОКСО 2016 | - | - |

**3.3.1. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Планирование наставничества учащихся и студентов в проектной, исследовательской, профориентационной деятельности | Код | C/01.6 | Уровень квалификации | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Анализ образовательных и социально-психологических характеристик, уровня подготовки и мотивации наставляемых (как правило, совместно с педагогами организации, осуществляющей образовательную деятельность) |
| Анализ методик организации проектной, исследовательской, профориентационной деятельности |
| Разработка программы наставничества, включая систему оценки результатов подготовки наставляемых и решения иных задач наставничества |
|  Необходимые умения | Определять уровень подготовки и мотивации наставляемых, их образовательные достижения и дефициты, социально-психологические особенности |
| Формулировать цели наставничества (требования к умениям, знаниям, компетенциям) в проектной, исследовательской, профориентационной деятельности в соответствии с уровнем подготовки, мотивацией, индивидуальными особенностями наставляемых |
| Определять этапы и критерии достижения целей наставничества |
| Определять содержание наставнической деятельности, работы, которые должны выполнять наставляемые для достижения целей, их последовательность, объем, условия выполнения, требования к качеству |
| Разрабатывать тематику и сценарии встреч (занятий) с наставляемыми в рамках проектной, исследовательской деятельности; мастер-классов, профессиональных проб и консультаций |
| Выбирать способы организации обратной связи с наставляемыми, методы и приемы развития мотивации наставляемых |
| Необходимые знания | Требования к планированию наставнической деятельности |
| Основы целеполагания с учетом особенностей проектной, исследовательской, профориентационной деятельности, а также возрастных и индивидуальных характеристик наставляемых |
| Критерии оценивания процесса и результата проектной, исследовательской, профориентационной деятельности |
| Структуру и принципы разработки сценария занятия (встречи) с наставляемыми, проведения мастер-классов, профессиональных проб, консультаций |
| Способы организации обратной связи с наставляемыми |
| Стили общения, инструменты эффективного общения наставника |
| Основные мотивы деятельности наставляемых в соответствии с возрастными особенностями |
| Правила, методы и приемы работы с мотивацией наставляемых |
| Особые условия допуска к работе | - |
| Другие характеристики | - |

**3.3.2. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Реализация программы наставничества учащихся и студентов | Код | C/02.6 | Уровень квалификации | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Консультирование наставляемых по вопросам профессионального самоопределения, целеполагания, реализации и оценки результатов проектной, исследовательской деятельности |
| Демонстрация образцов деятельности, продуктивных приемов и методов решения задач, проведение мастер-классов |
| Психологическая поддержка наставляемых в установлении социальных связей в процессе освоения проектной, исследовательской деятельности, профессионального самоопределения, при возникновении трудностей, коммуникативных, организационных и иных проблем |
| Текущий контроль и оценивание деятельности наставляемых, динамики их социального и личностного развития |
| Необходимые умения | Организовывать совместно с наставляемыми обсуждение:- целей и задач проектной, исследовательской деятельности; - этапов проектной, исследовательской деятельности;- степени достижимости целей и задач, необходимости их коррекции с учетом объективной оценки возможностей и ограничений, их причин; - необходимых условий и ресурсов достижения поставленных целей и задач;- выбора подходов к решению задач или выполнению заданий;- доступных методов, технологий, материалов;- разработки критериев оценки результата проектной, исследовательской деятельности |
| Знакомить наставляемых с особенностями вида профессиональной деятельности: содержанием и условиями труда, образом жизни работников данной профессии, требованиями к их профессиональному образованию, личности, в том числе с использованием дистанционных технологий и цифровых средств |
| Организовывать и сопровождать профессиональные пробы наставляемых, проводить мастер-классы по профессии, в том числе с использованием дистанционных технологий и цифровых средств, с учетом возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых |
| Выбирать тему демонстрации образцов деятельности (мастер-класса) и определять ее цель и задачи с учетом места в программе наставничества, возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых  |
| Разрабатывать сценарии демонстрации образцов деятельности (мастер-класса) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых |
| Определять необходимые ресурсы (место, оборудование, инструменты, материалы) для проведения демонстрации образцов деятельности (мастер-класса) |
| Выбирать формы и методы демонстрации образцов деятельности, соответствующие поставленной цели |
| Оперативно давать обратную связь наставляемым |
| Выбирать приемы и методы мотивации наставляемых |
| Определять потребности наставляемых в установлении социальных связей в процессе проектной, исследовательской деятельности, профессионального самоопределения |
| Организовывать установление необходимых социальных связей |
| Выявлять конфликтные ситуации, коммуникативные и организационные трудности  |
| Предотвращать и (или) разрешать конфликтные ситуации, коммуникативные и организационные трудности |
| Проводить систематические обсуждения с наставляемыми вопросов их социального, творческого и профессионального развития, личностного совершенствования |
| Проводить текущий контроль деятельности наставляемых совместно с ними, заблаговременно информировать наставляемых о критериях текущего контроля и оценки  |
| Давать аргументированную объективную оценку деятельности наставляемых на каждом этапе; динамики их социального, творческого и профессионального развития |
| Создавать условия для развития взаимо- и самооценки наставляемых |
| Необходимые знания | Требования к организации и результатам проектной, исследовательской деятельности школьников и студентов |
| Цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения и профессионального выбора наставляемых |
| Эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы, в том числе с использованием дистанционных технологий и цифровых средств |
| Требования, предъявляемые профессией к человеку, набор медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии, возможности и перспективы карьерного роста по профессии |
| Методические основы организации и сопровождения наставляемых при осуществлении ими профессиональных проб; проведения мастер-классов,  |
| Уровень посильных для наставляемых целей и задач в рамках осваиваемой проектной, исследовательской деятельности с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, имеющихся ресурсов |
| Задачи обратной связи на каждом этапе деятельности наставляемых |
| Значимые (ключевые) критерии оценки результата осваиваемой наставляемыми деятельности |
| Способы и приемы организации обратной связи  |
| Продуктивные приемы и методы решения задач проектной, исследовательской деятельности с учетом выбранных наставляемыми тем |
| Методы, формы, приемы сопровождения профессионального самоопределения |
| Требования к условиям демонстрации образцов деятельности (место, оборудование, инструменты, материалы) |
| Структуру и принципы разработки сценария мастер-класса |
| Возрастные особенности наставляемых |
| Методы и приемы развития мотивации |
| Возможный и необходимый круг социальных связей наставляемых  |
| Пути установления социальных связей  |
| Признаки конфликтных ситуаций и способы их преодоления |
| Пути предотвращения и разрешения конфликтов |
| Стили общения, инструменты эффективного общения наставника |
| Способы разрешения коммуникативных и организационных трудностей |
| Способы учета динамики социального, личностного и профессионального развития наставляемых |
| Задачи, формы и методы текущего контроля и оценки |
| Приемы развития взаимо- и самооценки обучающихся |
| - |
| Особые условия допуска к работе | - |
| Другие характеристики | -  |

##

## 3.4. Обобщенная трудовая функция

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Выполнение функций наставника детей и молодежи в организациях для детей-сирот и оставшихся без попечения родителей и социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних | Код | D | Уровень квалификации | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Возможные наименования должностей, профессий | социальный наставник \*\* *функции социального наставника, как правило, выполняются по внутреннему совместительству или совмещению в организациях для детей-сирот и оставшихся без попечения родителей и социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних (ССЫЛКА БУДЕТ В КОНЦЕВОЙ СНОСКЕ)* |

|  |  |
| --- | --- |
| Требования к образованию и обучению | Требования к образованию и обучению: По основной профессии – среднее профессиональное или высшее образование Для выполнений функций наставника - инструктаж, или краткосрочное обучение выполнению функций наставника, или дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки  |
| Требования к опыту практической работы | Не менее года в социальной сфере |
| Особые условия допуска к работе | Отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращение уголовного преследования по реабилитирующим основаниямОтсутствие административного наказания за употребления наркотических средствПрохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей*ПРАВОУСТАНАВЛИВАЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ (ССЫЛКА БУДЕТ В КОНЦЕВОЙ СНОСКЕ):**Статьи 69, 214, 215, 220, 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.**Приказ Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»* |
| Другие характеристики |  |

Дополнительные характеристики

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование документа | Код | Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности |
| ОКЗ | 2635 | Специалисты в области организации и ведения социальной работы |
| ЕТКС или ЕКС | - | - |
| ОКПДТР | - | - |
| ОКСО 2016 | - | - |

**3.4.1. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Планирование наставничества детей и молодежи, находящихся в сложной жизненной ситуации  | Код | D/01.6 | Уровень квалификации | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Анализ жизненных ситуаций наставляемых |
| Выявление особенностей личностного развития, поведения, социально-психологических, образовательных, бытовых проблем, уровня дезадаптации наставляемых |
| Разработка программы наставничества |
| Необходимые умения | Осуществлять отбор социально-психологических методов изучения жизненных ситуаций наставляемых |
| Планировать работу с наставляемыми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, с учетом специфики выявленных проблем, уровня дезадаптации  |
| Определять цели, ожидаемые результаты и форматы взаимодействия с наставляемыми |
| Проектировать содержание социально и личностно значимой деятельности наставляемых с целью расширения их социокультурного, опыта ориентации в хозяйственно-бытовых вопросах, профилактики девиантного поведения |
| Выбирать способы организации обратной связи с наставляемыми, методы и приемы развития мотивации наставляемых |
| Необходимые знания | Методы социально-психологической диагностики, изучения ситуаций жизнедеятельности наставляемых, выявления их потребностей |
| Способы планирования и требования к содержанию социально и личностно значимой деятельности наставляемых |
| Критерии оценивания процесса и результата наставнической деятельности |
| Основные направления профилактики социальных девиаций детей и молодежи |
| Условия обеспечения социальной реабилитации детей и молодежи, проявляющих девиантное поведение |
| Способы организации обратной связи с наставляемыми |
| Стили общения, инструменты эффективного общения наставника |
| Основные мотивы деятельности наставляемых в соответствии с возрастными особенностями |
| Правила, методы и приемы работы с мотивацией наставляемых |
| Особые условия допуска к работе | - |
| Другие характеристики | - |

**3.4.2. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Реализация программы наставничества детей и молодежи, находящихся в сложной жизненной ситуации  | Код | D/02.6 | Уровень квалификации | 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | Оригинал | X | Заимствовано из оригинала |   |   |  |
|   | Код оригинала | Регистрационный номер профессионального стандарта |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Подготовка наставляемых к успешному самостоятельному жизнеустройству |
| Психологическая поддержка наставляемых в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении |
| Оценивание динамики социальной адаптации и личностного развития наставляемых |
| Необходимые умения | Устанавливать контакт с наставляемыми |
| Проводить совместно с наставляемыми обсуждение их социальных, психологических, образовательных, хозяйственно-бытовых проблем и способов решения |
| Организовывать социально значимую деятельность наставляемых с целью расширения их социокультурного опыта, профилактики девиантного поведения |
| Формировать у наставляемых навыки эффективного взаимодействия со всеми службами (социальные службы, школы, специальныеучебные заведения, банки, ведомства и т.п.) |
| Организовывать досуговую деятельность наставляемых, способствующую расширению их кругозора |
| Оказывать консультационную помощь наставляемым в принятии решений в ситуациях самоопределения |
| Консультировать наставляемых по вопросам выбора образовательных и профессиональных траекторий |
| Организовывать профессиональные пробы наставляемых |
| Выявлять конфликтные ситуации, коммуникативные и организационные трудности  |
| Предотвращать и (или) разрешать конфликтные ситуации, коммуникативные и организационные трудности наставляемых |
| Проводить систематические обсуждения с наставляемыми вопросов их личностного, гражданского и профессионального самоопределения |
| Давать оперативную обратную связь наставляемым на всех этапах реализации программы наставничества |
| Проводить текущий контроль результатов и коррекцию наставнической деятельности |
| Давать аргументированную объективную оценку динамики социального и личностного развития |
| Необходимые знания | Виды и способы организации социально и личностно значимой деятельности наставляемых |
| Виды досуговой деятельности |
| Формы и методы социальной и психологической поддержки наставляемых |
| Методы убеждения, аргументации своей позиции  |
| Задачи обратной связи на каждом этапе деятельности наставляемых |
| Значимые (ключевые) критерии оценки результата наставнической деятельности |
| Способы и приемы организации обратной связи  |
| Методы, формы, приемы сопровождения профессионального самоопределения |
| Возрастные особенности наставляемых |
| Методы и приемы развития мотивации |
| Возможный и необходимый круг социальных связей наставляемых  |
| Пути установления социальных связей  |
| Признаки конфликтных ситуаций и способы их преодоления |
| Пути предотвращения и разрешения конфликтов |
| Способы разрешения коммуникативных и организационных трудностей |
| Способы учета динамики социального, личностного и профессионального развития наставляемых |
| Особые условия допуска к работе | - |
| Другие характеристики | - |

#

# IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта

**4.1. Ответственная организация-разработчик**

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

**4.2. Наименования организаций-разработчиков**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 |  |
| 6 |  |
| 7 |  |
| 8 |  |
| 9 |  |
| 10 |  |
| 11 |  |
| 12 |  |
| 13 |  |
| 14 |  |
| 15 |  |
| 16 |  |
| 17 |  |
| 18 |  |
|  |  |