



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

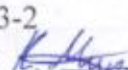
**Методические аспекты организации наставничества в
профессиональной образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
92,68 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
« 14 » февраля 2026 г.
Зав. кафедрой Э,УиП


Корнеев Д.Н.

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-409-112-3-2
Михайлева Карина Рустамовна 

Научный руководитель:
к.п.н., доцент кафедры Э,УиП
Корнеев Д.Н.

Челябинск
2026

СОДЕРЖАНИЕ:

В

ВЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Н

Д 1.1 Состояние проблемы изучения правовых дисциплин в профессиональной

Е о

Н

И 1.2 Наставничество в профессиональной образовательной организации как

И

В

а

Н

з

И

В

Ч

В

Е

Н

С

Т

В

М

Н

А

Е

О

В

Л

Н

С

О

В

О

В

Н

С

О

В

Н

О

В

О

В

Н

О

В

Н

П

ВЛАВА 2. МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В

1.1 Анализ организации наставничества в Стерлитамакском

1.2 Рекомендации по совершенствованию методических аспектов организации наставничества в Стерлитамакском многопрофильном

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современная система профессионального образования в Российской Федерации находится в условиях глубокой трансформации, обусловленной как внутренними вызовами модернизации педагогической среды, так и внешними факторами – ускоряющимися технологическими изменениями, трансформацией рынка труда и растущими требованиями к компетенциям выпускников. В этих условиях особую значимость приобретают практики, направленные на сопровождение обучающихся в процессе их профессионального и личностного становления. Одной из таких практик, получившей широкое распространение и институциональную поддержку, выступает наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, навыков и ценностей через неформальное, доверительное и взаимообогащающее взаимодействие.

Актуальность темы настоящего исследования обусловлена рядом взаимосвязанных факторов. Во-первых, наставничество закреплено в качестве приоритетного направления государственной политики в сфере образования: Указом Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 2023 год объявлен Годом педагога и наставника, что подчеркивает стратегическую значимость данной деятельности. Во-вторых, в рамках реализации Национального проекта «Образование» разработана и утверждена целевая модель наставничества, ориентированная на достижение контрольных точек федеральных проектов «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и «Современная школа». В-третьих, в условиях дефицита кадров в отраслях реального сектора экономики и роста требований к soft skills выпускников, наставничество рассматривается как эффективный инструмент профориентации, адаптации и формирования устойчивых профессиональных мотиваций у обучающихся среднего профессионального образования (СПО).

Степень научной разработанности проблемы наставничества в отечественной педагогике достаточно высока. Теоретические основы

наставничества как социокультурного и педагогического феномена освещены в трудах Л. С. Выготского, в частности в контексте зоны ближайшего развития, где взрослый выступает как посредник в усвоении культурных форм поведения и мышления. Современные исследователи – Т. Ю. Мещерякова, И. С. Гомбоева, В. А. Фурман – рассматривают наставничество как форму преемственности поколений, механизм социализации и инструмент личностно-профессионального самоопределения. Особое внимание уделяется нормативно-методологическому обеспечению: в работах Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер и коллектива авторов методических рекомендаций Минпросвещения России детально описаны формы, этапы и критерии эффективности наставнической деятельности. Вместе с тем, несмотря на наличие обширной теоретической базы, остаётся недостаточно исследованным вопрос методического сопровождения внедрения наставничества именно в профессиональных образовательных организациях (ПОО), особенно в контексте специфики подготовки кадров по направлениям «Правоведение и правоохранительная деятельность», где ключевыми компетенциями выступают этичность, ответственность, правовая культура и способность к рефлексии.

Тема исследования: «**Методические аспекты организации наставничества в профессиональной образовательной организации**».

Объект исследования: процесс изучения правовых дисциплин в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: методические аспекты организации наставничества в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по совершенствованию методических аспектов организации наставничества в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже.

Для достижения поставленной цели определён комплекс **задач:**

- раскрыть состояние проблемы изучения правовых дисциплин в профессиональной образовательной организации;
- рассмотреть нормативно-правовую базу и роль наставничества в системе СПО в контексте государственной образовательной политики;
- выявить и систематизировать методические аспекты организации наставничества в ПОО;
- провести анализ практики организации наставничества в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже;
- разработать рекомендации по совершенствованию методических аспектов организации наставничества в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже;
- обобщить итоги практической апробации предложенной методики наставничества.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные и частнонаучные методы. Теоретический анализ нормативно-правовых актов, научной и методической литературы позволил сформировать концептуальную базу. Сравнительный анализ моделей наставничества, представленных в работах А. А. Брыксина, А. Г. Дорошенко и Т. В. Киселевой, а также в международных источниках (В. Garvey, М. В. Stanier), обеспечил выявление лучших практик. Эмпирическую базу составляют материалы, предоставленные СМПК, а также методические рекомендации Минпросвещения России. Для оценки потенциальной эффективности предложенных решений использованы методы проектирования и моделирования, включая разработку анкет, дневников наставника и критериев оценки на основе шкал самооценки (методика Дембо–Рубинштейн) и уровня тревожности (по Айзенку), рекомендованных в рамках целевой модели.

Практическая значимость исследования состоит в разработке рекомендаций по совершенствованию методических аспектов организации наставничества в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже.

База исследования: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж», 453103, Республика Башкортостан, г. Стерлитамак, ул. Николаева, 124.

Структура работы отражает логику исследования: первая глава посвящена теоретическим основам наставничества – его понятийному аппарату, нормативному регулированию и психолого-педагогическим предпосылкам; вторая глава представляет собой прикладной блок, в котором на основе анализа практик СМПК предложена методика организации, сопровождения и оценки наставнической деятельности. Заключение содержит обобщённые выводы и рекомендации для руководителей ПОО, кураторов и потенциальных наставников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Состояние проблемы изучения правовых дисциплин в профессиональной образовательной организации в существующей теории и практике

Обучение правовым дисциплинам в системе среднего профессионального образования обладает рядом специфических черт, обусловленных характером самой юридической деятельности и требованиями к личностным качествам будущих специалистов. В отличие от технических или экономических направлений, где основное внимание уделяется прикладным навыкам, подготовка по специальностям в области «Правоведение и правоохранительная деятельность» требует формирования комплексной правовой культуры, включающей не только знание нормативно-правовых актов, но и высокий уровень этической зрелости, ответственности, уважения к закону и способности к рефлексии [6, с. 6].

Одной из ключевых особенностей является сложность учебного материала, связанная с постоянным изменением законодательства, большим объёмом терминологии и необходимостью анализа судебной практики. Это создаёт значительную когнитивную нагрузку на студентов, особенно на начальных этапах обучения. Кроме того, традиционные лекционные формы зачастую не способствуют развитию умений применять знания в конкретных жизненных ситуациях, что приводит к разрыву между теорией и практикой.

Ещё одной особенностью выступает высокая степень ценностно-этической направленности. Юрист, сотрудник правоохранительных органов или специалист по социальному обеспечению постоянно сталкиваются с моральными дилеммами, требующими взвешенного выбора. Поэтому процесс обучения должен быть ориентирован не только на передачу информации, но и

на развитие способности к критическому мышлению, принятию самостоятельных решений и осознанию своей социальной роли. Особенности преподавания правовых дисциплин в СПО представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Особенности преподавания правовых дисциплин в СПО

Аспект	Характеристика	Обоснование / Последствия
1. Содержательная сложность	Высокая плотность нормативно-правовой информации, постоянное обновление законодательства, многоуровневость правовых норм (федеральные, региональные, отраслевые).	Требует от студентов не только запоминания, но и умения анализировать, интерпретировать и применять нормы в изменяющихся условиях.
2. Ценностно-этическая направленность	Необходимость формирования у студентов этической зрелости, уважения к праву как социальной ценности, способности к моральному выбору и рефлексии.	Юридическая профессия предполагает работу с человеческими судьбами; ошибки могут иметь серьезные последствия. Поэтому важно воспитывать не только компетентного, но и совестливого специалиста.
3. Практико-ориентированный характер обучения	Акцент на умении применять знания в реальных ситуациях: составление документов, юридическое консультирование, участие в моделируемых судебных процессах.	Традиционные лекции недостаточны для формирования профессиональных навыков. Необходимы активные методы: кейсы, ролевые игры, практики.
4. Междисциплинарность	Интеграция знаний из права, психологии, социологии, этики, экономики, охраны труда и др.	Подготавливает студентов к комплексному решению задач: например, при работе с социально уязвимыми гражданами или в правоохранительных органах.
5. Формирование профессиональной идентичности	Развитие у студентов осознанного принятия своей будущей профессии, её норм, ценностей и социальной роли.	Профессиональная идентичность складывается не в теории, а через живое взаимодействие с практиками, что делает наставничество особенно эффективным.
6. Высокие требования к	Необходимость развития коммуникативной компетентности, эмоционального интеллекта, стрессоустойчивости, умения работать в команде и разрешать конфликты.	Эти качества критически важны для сотрудников правоохранительных органов, юристов, социальных работников.
7. Ответственность за результат	Ошибки в профессиональной деятельности могут повлечь юридические, социальные и моральные последствия.	Требует особого подхода к обучению: акцент на точности, ответственности, самоконтроле и этическом суждении.
8. Ориентация на личностное развитие	Обучение направлено не только на усвоение знаний, но и на развитие личности: самооценки, уверенности, гражданской позиции, чувства долга.	Соответствует современным педагогическим парадигмам (деятельностный, личностно-ориентированный подходы) и требованиям ФГОС СПО.

В этих условиях возрастает значение активных и интерактивных методов обучения. Особое место среди них занимает технология наставничества, которая позволяет преодолеть недостатки репродуктивного подхода. Наставничество, понимаемое как сопровождение обучающегося опытным специалистом через доверительное, партнёрское взаимодействие, становится эффективным инструментом для решения задач, присущих именно правовым дисциплинам [26, с. 1].

Проблема эффективного изучения правовых дисциплин в системе среднего профессионального образования (СПО) является актуальной задачей педагогической науки и практики. Ключевым вызовом является формирование не просто знаний нормативно-правовых актов, а целостной правовой культуры обучающегося, включающей ценностные ориентации, этическое сознание, способность к рефлексии и готовность к ответственному поведению [6, с. 6]. В контексте подготовки специалистов по направлению «Правоведение и правоохранительная деятельность» данная проблема приобретает особую остроту, поскольку от выпускников требуется не только владение юридическими технологиями, но и высокий уровень личностной зрелости, гражданской позиции и профессиональной этики. Традиционные методы преподавания, основанные на репродуктивном усвоении материала, зачастую не обеспечивают перехода от знания к действию, что приводит к декларативному характеру правовой компетентности [3, с. 57].

В качестве современного решения этой проблемы рассматривается интеграция технологии наставничества в учебный процесс. Наставничество, определяемое как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве», представляет собой систему, направленную на сопровождение личностного и профессионального становления обучающегося [26, с. 1; 30, с. 3]. В отличие от классического преподавания, где доминирует субординация и

передача информации, наставничество строится на принципах диалога, равноправия и совместного поиска решений. Это позволяет преодолеть разрыв между теоретическим знанием и практическим применением, создавая условия для моделирования реальных профессиональных ситуаций и развития soft skills, таких как эмоциональный интеллект, коммуникабельность и принятие решений в условиях неопределенности [41, с. 158].

Концептуальной основой применения наставничества в обучении правовым дисциплинам служит теория зоны ближайшего развития Л. С. Выготского. В данном контексте наставник выступает в роли «более компетентного другого», который, через организацию совместной деятельности и поддержку, помогает обучающемуся освоить те компетенции, которые тот пока не может освоить самостоятельно [5, с. 132]. Это особенно важно для формирования профессиональной идентичности будущих правоведов, которая складывается не столько в лекционных залах, сколько в процессе живого общения с практикующими специалистами, имеющими успешный опыт. Так, наставничество трансформируется из вспомогательной функции в стратегический механизм реализации федеральных проектов Национального проекта «Образование», таких как «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы», обеспечивая достижение контрольных точек в подготовке квалифицированных кадров для реального сектора экономики [23,

В русской педагогической мысли идея преемственности поколений через личностное взаимодействие получила развитие в трудах К. Д. Ушинского, который подчёркивал, что «воспитание есть дело народное, историческое», и что оно осуществляется не только в школе, но и в семье, в быту, в культурной среде, где старшее поколение выступает носителем нравственных и профессиональных норм [24, с. 215]. Эта традиция была продолжена В. А. Сухомлинским, для которого наставничество рассматривалось как форма «сердечного» педагогического сопровождения, основанного на доверии, уважении к личности ребёнка и стремлении раскрыть его внутренний

потенциал [32, с. 89]. В советский период наставничество институционализировалось в рамках производственного обучения и профессионально-технического образования, где мастер-наставник играл ключевую роль в формировании профессиональных навыков и трудовой дисциплины у учащихся, однако акцент делался преимущественно на технической передаче опыта, а не на личностном сопровождении.

В современной системе среднего профессионального образования (СПО) Российской Федерации наставничество трансформировалось из утилитарной практики передачи профессиональных навыков в целостную педагогическую технологию, ориентированную на всестороннее развитие личности обучающегося. Ключевым нормативным актом, определяющим содержание и статус наставничества как образовательного феномена, выступает распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145, утвердившее целевую модель наставничества, в которой наставничество определяется как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве» [30, с. 3]. Эта формулировка закреплена и в сопутствующем Письме Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/02, где подчёркивается, что наставничество выступает не как дополнительная нагрузка или формальная процедура, а как стратегический ресурс реализации федеральных проектов «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и «Современная школа» в рамках Национального проекта «Образование» [26].

Существенно, что в официальной трактовке акцент смещается с чисто инструментальной функции – передачи технических умений – на гуманистическую парадигму, в которой центральное место занимает личность наставляемого как субъекта самоопределения и самореализации. Универсальность наставничества проявляется в его способности интегрировать разнородные аспекты образовательного процесса: от

формирования профессиональных компетенций до развития ценностно-смысловой сферы и метакогнитивных способностей. Под метакомпетенциями в данном контексте понимается «способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно», что особенно актуально в условиях ускоряющихся технологических и социальных изменений, требующих от выпускника СПО не просто владения профессией, но и готовности к её постоянной трансформации [30, с. 5].

Отличительные черты наставничества, зафиксированные в нормативных документах и методических рекомендациях, образуют его концептуальный каркас. Неформальность означает отсутствие жёсткой субординации и иерархического давления, характерного для традиционных форм педагогического взаимодействия; вместо этого создаются условия для диалога на равных, где наставник выступает не как контролёр, а как проводник и соучастник. Доверительность – основа устойчивых наставнических отношений, предполагающая эмоциональную безопасность, конфиденциальность и принятие личности наставляемого без осуждения. Именно доверие позволяет наставляемому раскрывать свои слабости, сомнения и запросы, что делает процесс сопровождения подлинно развивающим. Взаимобогащение подчеркивает двунаправленный характер взаимодействия: наставник не только передаёт опыт, но и получает обратную связь, свежий взгляд, эмоциональную вовлечённость и, зачастую, новое понимание собственной практики. Наконец, партнёрство фиксирует равноправие сторон в достижении общей цели – раскрытия потенциала наставляемого, при этом наставник выступает как ресурс, а не как источник директив.

В условиях трансформации образовательной среды и усложнения запросов рынка труда наставничество в системе СПО приобретает статус не просто вспомогательной практики, а ключевого механизма формирования профессиональной идентичности обучающегося. Профессиональная идентичность, понимаемая как осознанное принятие индивидом своей

будущей профессии, её норм, ценностей и социальной роли, складывается не только в процессе усвоения учебного материала, но и в ходе живого, личностно насыщенного взаимодействия с носителем профессионального опыта – наставником. Именно наставничество обеспечивает ту «живую ткань» профессиональной социализации, которая не может быть воспроизведена ни в рамках стандартной учебной программы, ни в формате дистанционного обучения. В этом контексте наставничество выступает как синтез когнитивного, эмоционального и ценностного компонентов профессионального становления, где центральное место занимает не столько передача информации, сколько моделирование образа профессионала через повседневное общение, совместную деятельность и рефлексия.

Особое значение сущностные характеристики наставничества приобретают в подготовке специалистов по направлениям, связанным с правом и правоохранительной деятельностью. Для таких профессий этическая зрелость, правовая культура, способность к моральному выбору и рефлексивному анализу собственных действий являются не дополнительными качествами, а базовыми профессиональными компетенциями. Наставничество в данном случае становится инструментом формирования не только профессиональных умений, но и гражданской позиции, ответственности, чувства долга и уважения к праву как социальному регулятору. Как отмечается в методических рекомендациях Минпросвещения России, наставничество направлено на раскрытие «личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося» и поддержку его индивидуальной образовательной траектории, что особенно актуально для специальностей, где профессиональная деятельность напрямую связана с человеческими судьбами и общественным порядком [30, с. 4].

Теоретической основой такого подхода выступает концепция зоны ближайшего развития Л. С. Выготского, согласно которой обучение эффективно тогда, когда оно опережает развитие и осуществляется в сотрудничестве с более компетентным другим. В рамках наставнических

отношений наставник выступает именно таким «значимым другим», который не только демонстрирует образцы профессионального поведения, но и создаёт условия для того, чтобы обучающийся смог выполнить то, что пока не под силу ему в одиночку. Через совместную деятельность, диалог и пошаговое сопровождение наставник помогает наставляемому перейти от потенциального уровня развития к актуализированному, тем самым формируя у него не только конкретные навыки, но и метакогнитивные способности – умение учиться, анализировать, принимать решения и нести за них ответственность [5, с. 132].

Сущностные характеристики наставничества находят своё выражение в его многофункциональной структуре, каждая из функций которой направлена на решение конкретных задач профессионального становления. Образовательная функция заключается в передаче практических знаний, профессиональных навыков и умений, которые не всегда могут быть усвоены в рамках теоретического курса. Наставник, будучи действующим специалистом, демонстрирует реальные кейсы, алгоритмы принятия решений, способы взаимодействия с коллегами и клиентами, тем самым формируя у обучающегося «профессиональное чутьё» и ситуативную компетентность.

Социализирующая функция направлена на интеграцию обучающегося в профессиональное сообщество, усвоение его норм, традиций и корпоративной культуры. Через участие в совместных мероприятиях, посещение рабочих мест, вовлечение в профессиональные дискуссии наставляемый постепенно включается в социальную среду будущей профессии, что способствует формированию у него чувства принадлежности и профессиональной лояльности.

Мотивационная функция заключается в стимулировании устойчивого интереса к профессии, развитию внутренней мотивации к обучению и труду. Наставник, выступая в роли ролевой модели, своим примером демонстрирует ценность и значимость профессиональной деятельности, что особенно важно

в подростковом и юношеском возрасте, когда формируется жизненная и профессиональная перспектива.

Психологическая функция обеспечивает эмоциональную поддержку, снижает уровень тревожности, связанной с неопределённостью будущего и сложностью профессиональных задач, и способствует формированию уверенности в собственных силах. Доверительные отношения с наставником создают безопасную среду для экспериментирования, ошибок и последующей коррекции, что особенно важно в профессиях, где ошибки могут иметь серьёзные последствия.

Наконец, ориентационная функция направлена на помощь обучающемуся в профессиональном самоопределении и построении индивидуальной образовательной траектории. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны, сопоставить их с требованиями профессии, скорректировать цели и выбрать оптимальный путь профессионального развития. Эта функция особенно значима в условиях вариативности образовательных программ и множественности карьерных траекторий, характерных для современной системы СПО.

Итак, наставничество в системе среднего профессионального образования представляет собой целостный, многоуровневый процесс, в котором сущностные характеристики – этическая, ценностная и рефлексивная направленность – органично сочетаются с реализацией широкого спектра функций, обеспечивающих всестороннее профессиональное и личностное развитие обучающегося.

Наставничество в профессиональной образовательной организации как научная проблема

В качестве научной проблемы наставничество требует четкого определения своих ключевых концептов, что является необходимым условием для его теоретического осмысления и практического внедрения. Анализ

современных научных и нормативно-правовых источников позволяет выявить основные подходы к трактовке данного явления (Таблица 2).

Таблица 2 – Сравнительный анализ определений ключевых понятий наставничества

№	Понятие	Автор(ы), источник	Определение	Ключевые признаки
	Наставничество	Министерство образования РФ распоряжением № Р-навбыков, компетенции и ценности через неформальное	«Универсальная технология передачи опыта и знаний, формировавшая навбыков, компетенции и ценности через неформальное	Технология, универсальность, передача опыта и ценностей, неформальность, взаимодействие, доверие, партнёрство.

			взаимообщающееся общество, основанное на доверии и партнерстве»	
		Письмо Минпросвещения России № МР	«Универсальная технология переноса опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей»	Подтверждение официального статуса саопределения, закрепленного в распоряжении № Р-
		Гомб	Процесс	Акцента

		<p>оев а И. С.</p>	<p>, напр авле нны й на «соп рово жде ние инд иви дуал ьной обра зова тель ной трае ктор ии, фор мир ован ие усто йчи вой мот ивац ии к обуч ени ю, разв итие лич ност ного поте нци ала»</p>	<p>сопр овож дени и, инди виду ализ ации, форм иров ании моти вац ии и личн остн ом разв итии.</p>
		<p>Ка рак ина Ю. Н., Пл еш ков а Р. Е.</p>	<p>«Фо рма сопр ово жде ния про фесс иона льно го</p>	<p>Важ ност ь диал ога, дове рия и прак тико- орие нтир</p>

			<p>разв ития , пост роен ная на диал оге, дове рите льн ых отно шен иях и сов мест ной деят ельн ости</p>	<p>ован ного хара ктера взаи моде йстви я.</p>
		<p>Бр ык син А. А. и др.</p>	<p>«Мо дель прее мств енно сти поко лени й, обес печи ваю щая соци ализ аци ю и инте грац ию мол оде жи в про фесс иона льно е</p>	<p>Шир окая соци окул ьтур ная функ ция – прее мств енно сть, соци ализ ация, инте грац ия.</p>

			сообщество»	
	Формативная	Распоряжение Минпросвещения России № Р-	«Специализированные целевые модели черной организации России № Р-»	Организационный аспект, связь с ролевой ситуацией, вариативность (пара/группа).

			<p>й осно вно й деят ельн ость ю и пози ции й учас тник ов»</p>	
	<p>Пр огр ам ма нас тав нич ест ва</p>	<p>Рас пор яж ени е Ми нп рос ве ще ния Рос сии № Р-</p>	<p>«Ко мпл екс мер опр ияти й и фор мир ующ их их дейс твий , напр</p>	<p>Дета лиза ция крит ерие в форм иров ания форм ы. Комп лекс ност ь, целе напр авле ннос ть, орие нтац ия на резул ьтат.</p>

			авле нны й на орга низа цию взаи моо тно шен ий наст авни ка и наст авля емоГ о в конк ретн ых фор мах для полу чени я ожи дае мых резу льта тов»	
	На ста вни к	Рас пор яж ени е Ми нп рос ве ще ния Рос сии № Р-	«Уч астн ик прог рам мы наст авни чест ва, име ющ ий успе шны й опы т в дост	Успе шны й жизн енны й и проф есси онал ьный опыт , готов ност ь и комп етент ност ь

			<p>иже нии жиз нен ного , лич ност ного и про фесс иона льно го резу льта та, гото вый и ком пете нтн ый поде литель ся опы том и нав ыка ми»</p>	<p>дели ться им.</p>
		<p>Ка рак ина Ю. Н., Пл еш ков а Р. Е.</p>	<p>«Пр офе ссио нал, вып олня ющ ий роль эксп ерта , коуч а и тью тора одно вре</p>	<p>Муль тифу нкци онал ьнос ть роли, сочет ание экспе ртны х, коуч инго вых и тьют орск</p>

			<p>менно, способный решать задачи адаптации, мотивации и профессионального саморазвития»</p>	<p>их функций.</p>
	<p>Наставничий</p>	<p>Распорядительные Методические Рекомендации России № Р-</p>	<p>«Участник программы Методические Рекомендации России № Р-3 взаимодействие моделей деятельности с наставничкой и при его помощи</p>	<p>Центральность личности наставителя, решение задач, приобретение опыта и развитие.</p>

			<p>решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции»</p>	
	<p>Куратор</p>	<p>Распоряжение Минпросвещения России № Р-</p>	<p>«Сотрудник организации, осуществляющей деятельность в Российской Федерации по</p>	<p>Ответственный за организацию и методическое сопровождение.</p>

		общ еобр азов ател ьны м, доп олн ител ьны м общ еобр азов ател ьны м прог рам мам и прог рам мам сред него про фесс иона льно го обра зова ния, либ о орга низа ции из числ а ее парт неро в, кото рый отве чает за орга низа	
--	--	---	--

			цию программы наставничества»	
	Методики	Писмо Минпросвещения России № МР	«Специальность формирования у себя новых навыков и компетенций, стратегическая важность для эпохи и изменений. манипулировать полученными знаниями и навыками»	Саморазвитие, автономность в формировании компетенций, стратегическая важность для эпохи и изменений.

Анализ приведенных в таблице 1 дефиниций показывает, что в современной педагогической мысли наставничество трансформировалось из

простой передачи профессиональных навыков в комплексную технологию социально-личностного сопровождения. Его сущность закреплена в нормативных документах Министерства просвещения Российской Федерации [30, с. 3; 26], где акцент сделан на универсальность, неформальность и взаимообогащение сторон. Эта модель представляет собой систему, включающую строго определенные роли (наставник, наставляемый, куратор) [30, с. 4–5], различные формы реализации («ученик-ученик», «работодатель-студент» и др.) [30, с. 6–10] и целостную программу мероприятий, направленных на достижение конкретных результатов [30, с. 7]. Другими словами, наставничество в контексте СПО рассматривается как научно обоснованная, нормативно регулируемая и методически обеспеченная система, способная эффективно решать задачи профессиональной адаптации, социализации и формирования профессиональной идентичности будущих специалистов.

Современная система наставничества в профессиональном образовании Российской Федерации функционирует в строгом соответствии с федеральной нормативно-правовой базой, отраслевыми методическими документами и локальными актами образовательных организаций. Наиболее фундаментальным правовым актом, определяющим общие принципы и статус образования в стране, выступает Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в котором закреплены права обучающихся на индивидуальные формы сопровождения, профессиональную ориентацию и поддержку в процессе самоопределения [36]. Хотя в тексте закона термин «наставничество» прямо не упоминается, его положения создают правовую основу для внедрения таких практик, поскольку наставничество реализует принципы индивидуализации, вариативности и преемственности образовательных программ, закреплённые в статьях 10 и 11 указанного закона.

Значимым импульсом для институционализации наставничества стал Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401, объявивший

2023 год Годом педагога и наставника, что подчеркнуло стратегическую важность данной деятельности для национальной образовательной политики [23]. В рамках реализации этого указа наставничество было интегрировано в ключевые федеральные проекты Национального проекта «Образование» – «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и «Современная школа», где оно выступает как сквозной механизм достижения контрольных показателей, включая повышение качества подготовки кадров, снижение оттока молодых специалистов и усиление профессиональной мотивации обучающихся [20].

Конкретизацию государственной политики в сфере наставничества обеспечивает распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145, утвердившее целевую модель наставничества, которая определяет наставничество как «универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве» [30, с. 3]. Эта модель дополнена методическими рекомендациями, утверждёнными Письмом Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/02, которые детализируют организационные процедуры, критерии отбора участников и форматы взаимодействия [26]. В этих документах чётко определены роли ключевых участников: наставник – лицо, обладающее успешным личностным и профессиональным опытом и готовое делиться им; наставляемый – участник программы, стремящийся к личностному и профессиональному росту; куратор – сотрудник образовательной организации, обеспечивающий методическое и организационное сопровождение программы [30, с. 4–5].

На уровне профессиональной образовательной организации (ПОО) наставничество оформляется через локальные нормативные акты: Положение о наставничестве, Программу наставничества и Регламент взаимодействия участников. Эти документы должны соответствовать требованиям федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) по укрупнённой группе специальностей 44.00.00 «Образование и педагогика», в

которых предусмотрена возможность интеграции наставнической деятельности в учебные планы, производственную практику и внеаудиторную работу [27]. Особое значение приобретает взаимодействие ПОО с социальными партнёрами – работодателями, выпускниками, некоммерческими организациями, – что позволяет выстроить практико-ориентированную модель наставничества, максимально приближенную к реальным условиям профессиональной деятельности [31, с. 12].

Целевая модель наставничества предусматривает пять основных форм реализации, каждая из которых соответствует определённой категории участников и решает специфические задачи:

ученик – ученик» / «студент – студент» – наставничество между обучающимися одной организации;

учитель – учитель» – сопровождение молодого педагога опытным коллегой;

студент – ученик» – взаимодействие студента СПО со школьником;

работодатель – ученик» – профессиональное сопровождение школьника представителем предприятия;

работодатель – студент» – наставничество в формате «профессионал – студент СПО» [30, с. 6–10].

Каждая форма может быть реализована как в индивидуальном, так и в групповом формате, что расширяет охват программы и повышает её гибкость. Функциональное наполнение наставничества в ПОО проявляется в реализации пяти ключевых функций, представленных в таблице 3.

Таблица 3 – Функции наставничества в системе среднего профессионального образования (составлено автором на основе [30, с. 4–8; 26])

Функция	Содержание
Образовательная	Передача практических знаний, профессиональных навыков и метакомпетенций, не усваиваемых в рамках стандартной учебной программы; демонстрация реальных кейсов, алгоритмов принятия решений, профессиональных стандартов поведения
Социализирующая	Интеграция обучающегося в профессиональное сообщество; усвоение норм, ценностей и корпоративной культуры отрасли; формирование чувства профессиональной идентичности и принадлежности

Мотивационная	Стимулирование устойчивого интереса к профессии; развитие внутренней мотивации к обучению, труду и профессиональному росту через пример наставника как ролевой модели
Психологическая	Обеспечение эмоциональной поддержки, снижение уровня тревожности и неопределённости, формирование уверенности в собственных силах и профессиональных перспективах
Ориентационная	Содействие в профессиональном самоопределении; помощь в построении индивидуальной образовательной и карьерной траектории; развитие способности к осознанному выбору и стратегическому планированию

Так, нормативно-правовое и организационное обеспечение наставничества в Российской Федерации представляет собой многоуровневую систему, в которой федеральные акты задают стратегические ориентиры, отраслевые документы – методологическую основу, а локальные акты ПОО – конкретные механизмы реализации. Эта система обеспечивает не только правовую легитимность наставнической деятельности, но и её содержательную насыщенность, направленную на всестороннее развитие личности обучающегося и повышение качества подготовки кадров для реального сектора экономики.

Методические аспекты организации наставничества в профессиональной образовательной организации

В научно-педагогической литературе и нормативно-правовых документах понятие «методика» трактуется как система взаимосвязанных компонентов, включающая цели, содержание, формы, методы и средства, а также способы их применения для решения поставленных задач [24, с. 456; 28, с. 192]. В контексте рассматриваемой работы под методикой организации наставничества понимается совокупность теоретически обоснованных и практически апробированных способов (методов), форм и средств, направленных на эффективное достижение целей наставнической программы в рамках ПОО.

Методика отличается от отдельного метода своей комплексностью: если метод – это единичный способ действия, то методика представляет собой стратегию, объединяющую множество методов в единый процесс, логически выстроенный от диагностики потребностей до оценки результатов. Анализ современных исследований позволяет выделить ключевые элементы методики наставничества, закрепленные в официальных документах Министерства просвещения Российской Федерации.

Эффективность наставнической деятельности в системе СПО обусловлена глубокими теоретико-психологическими предпосылками, интегрирующими ведущие концепции отечественной и зарубежной психологии. Центральное место среди них занимает концепция зоны ближайшего развития Л. С. Выготского, согласно которой обучение наиболее продуктивно тогда, когда оно опережает актуальный уровень развития и осуществляется в сотрудничестве с более компетентным другим. В контексте наставничества наставник выступает именно таким «значимым другим», который не просто передаёт готовые знания, а создаёт условия для того, чтобы обучающийся смог выполнить то, что пока не под силу ему в одиночку. Через совместную деятельность, диалог и пошаговое сопровождение наставник помогает наставляемому перейти от потенциального уровня развития к актуализированному, тем самым формируя у него не только конкретные навыки, но и метакогнитивные способности – умение учиться, анализировать, принимать решения и нести за них ответственность [5, с. 132].

Дополняет эту модель теория социального научения А. Бандуры, в рамках которой ключевую роль играет процесс наблюдательного обучения и моделирования поведения. Наставник, выступая в роли ролевой модели, демонстрирует не только профессиональные действия, но и этические установки, стиль коммуникации, стратегии преодоления трудностей, что особенно значимо для обучающихся 15–18 лет и студентов младших курсов, находящихся в стадии активного профессионального и личностного самоопределения. Именно через подражание и интериоризацию поведения

наставника формируется у наставляемого образ будущего специалиста, включающий не только техническую компетентность, но и ценностно-нормативную основу профессиональной деятельности.

Концепция самоопределения Э. Деки и Р. Райана акцентирует внимание на трёх базовых психологических потребностях, необходимых для устойчивой внутренней мотивации: автономии, компетентности и связанности. Наставничество в СПО создаёт условия для удовлетворения всех трёх: автономия обеспечивается через уважение к индивидуальному выбору наставляемого и поддержку его инициативы; компетентность развивается через постепенное усложнение задач и конструктивную обратную связь; связанность формируется в процессе доверительного, эмоционально насыщенного взаимодействия, в котором наставляемый ощущает себя принятым и значимым. Эта триада лежит в основе мотивационной функции наставничества, направленной на развитие устойчивого интереса к профессии и стремления к профессиональному росту.

Эффективность наставнического взаимодействия напрямую зависит от личностных и профессиональных качеств наставника. Ключевыми из них являются авторитет, основанный не на формальном статусе, а на признании профессионального опыта и личной зрелости; эмпатия – способность понимать переживания и точку зрения наставляемого без осуждения; рефлексивность – готовность анализировать собственные действия и их влияние на процесс сопровождения; стрессоустойчивость – способность сохранять конструктивность в сложных ситуациях. Согласно классификации Т. Ю. Мещеряковой, современный наставник выступает в совокупности нескольких ролей: эксперта, обладающего глубокими профессиональными знаниями; тьютора, сопровождающего индивидуальную образовательную траекторию; коуча, помогающего формулировать и достигать личных и профессиональных целей; фасилитатора, создающего условия для продуктивного диалога и командной работы; организатора, обеспечивающего структурированность и последовательность наставнического процесса [15, с.

74]. При этом решающее значение имеет мотивация наставника: только искренняя заинтересованность в развитии другого человека, а не формальное исполнение обязанностей, способна создать подлинно развивающую среду.

Психологические особенности наставляемых в СПО требуют особого подхода. Обучающиеся 15–18 лет и студенты младших курсов находятся в переходном возрасте, характеризующемся нестабильностью самооценки, поиском идентичности, повышенной чувствительностью к социальному одобрению и критике. Они испытывают острую потребность в поддержке при адаптации к новой образовательной и профессиональной среде, где сталкиваются с повышенными требованиями, новыми социальными ролями и неопределённостью будущего. Наставничество в этом контексте выполняет важнейшую психологическую функцию: снижает уровень тревожности, формирует уверенность в собственных силах, обеспечивает эмоциональную стабильность. Кроме того, своевременное наставническое сопровождение способствует профилактике девиантного поведения и буллинга, поскольку создаёт альтернативу деструктивным формам социализации через вовлечение в позитивные, ценностно ориентированные отношения. В случае с молодыми педагогами наставничество также служит профилактикой профессионального выгорания, обеспечивая поддержку в период адаптации и снижая чувство изоляции.

Основой всего наставнического процесса являются доверительные отношения, построенные на принципах принятия, активного слушания, равенства и конфиденциальности. Принятие означает безусловное уважение к личности наставляемого, независимо от его текущих достижений или ошибок. Активное слушание – это не просто восприятие слов, а глубокое понимание смысла, эмоций и скрытых запросов собеседника. Равенство исключает авторитарный стиль и предполагает партнёрское взаимодействие, где наставник выступает не как контролёр, а как соучастник. Конфиденциальность создаёт безопасное пространство для открытости и уязвимости, что особенно важно в подростковом и юношеском возрасте.

Формирование наставнических отношений проходит несколько этапов: знакомство, на котором устанавливаются первичные контакты и выявляются ожидания; установление целей, где совместно формулируются задачи и критерии успеха; совместная деятельность, в ходе которой реализуются намеченные планы; рефлексия, позволяющая осмыслить достигнутое и скорректировать дальнейшие шаги; завершение, при котором подводятся итоги и фиксируется личностный рост участников. На всех этапах необходимо соблюдать этические границы: недопустимы манипуляция, психологическое давление, нарушение личных границ, а также использование доверительной информации в корыстных целях. Этическая ответственность наставника закреплена в «Манифесте наставника» и «Кодексе наставника», утверждённых в рамках целевой модели наставничества [30, с. 12–15].

Эффективность наставнической деятельности в профессиональной образовательной организации (ПОО) обеспечивается не только личностными качествами участников и организационной поддержкой, но и целенаправленным применением разнообразных методов и технологий, адаптированных к возрастным, профессиональным и психологическим особенностям наставляемых. Современная методология наставничества, закреплённая в целевой модели Минпросвещения России [30, с. 7–9], предполагает синтез активных, интерактивных и рефлексивных подходов, направленных на формирование метакомпетенций, развитие профессиональной идентичности и поддержку индивидуальной образовательной траектории.

Ключевыми методами взаимодействия наставника и наставляемого выступают диалог, консультирование, совместные проекты, ролевые игры и экскурсии на предприятия. Диалог рассматривается не как простой обмен репликами, а как глубокая форма взаимопонимания, основанная на принципах активного слушания, принятия и партнёрства. Консультирование используется для решения конкретных задач – от выбора профиля будущей специальности до преодоления профессиональных трудностей и стрессовых ситуаций.

Совместные проекты (учебные, исследовательские, социальные) позволяют наставляемому применять теоретические знания в практике, развивать командные навыки и получать обратную связь в реальном времени. Ролевые игры моделируют профессиональные ситуации – например, общение с клиентом, разрешение конфликта в коллективе, участие в совещании – и способствуют формированию устойчивых поведенческих стратегий. Экскурсии на предприятия и встречи с представителями работодателей обеспечивают прямой контакт с реальной профессиональной средой, что особенно актуально для обучающихся по направлениям «Правоведение и правоохранительная деятельность», где важна не только теоретическая подготовка, но и понимание этических, процедурных и коммуникативных норм профессии.

Для диагностики личностного и профессионального развития наставляемых применяются стандартизированные методики, рекомендованные в рамках целевой модели наставничества. В частности, методика самооценки по Дембо–Рубинштейн позволяет выявить уровень субъективного восприятия собственных достижений, уверенности в будущем и удовлетворённости собой [30, с. 47]. Опросник уровня тревожности по Айзенку помогает оценить эмоциональное состояние обучающегося и своевременно выявить признаки дезадаптации или стресса, что особенно важно в период профессионального самоопределения [30, с. 48]. Для оценки метакомпетенций – способности к критическому мышлению, коммуникации, кооперации, цифровой грамотности и эмоциональному интеллекту – используется инструментарий Skillfolio, разработанный на основе международных стандартов и адаптированный для российской образовательной среды [30, с. 47]. Эти диагностические процедуры проводятся как на этапе вхождения в программу наставничества, так и по её завершении, что позволяет объективно зафиксировать динамику личностного роста.

Неотъемлемой частью наставнического процесса являются рефлексивные практики, направленные на осмысление опыта, коррекцию

целей и повышение осознанности участников. К ним относятся ведение дневника наставника, в котором фиксируются ключевые события, наблюдения, трудности и успехи; анкетирование наставляемых и наставников на разных этапах программы (до, в процессе и после завершения взаимодействия); а также SWOT-анализ результатов, позволяющий выявить сильные и слабые стороны наставнической пары, а также внешние возможности и угрозы, влияющие на эффективность программы.

Ниже представлена таблица 4, систематизирующая методы и технологии наставнической деятельности в соответствии с их функциональным назначением.

Таблица 4 – Методы и технологии наставнической деятельности (составлено автором на основе [30, с. 7–12; 31, с. 24–31])

Группа методов	Конкретные технологии и инструменты	Назначение и содержание
Коммуникативно-ориентированные	Диалог, активное слушание, консультирование	Создание доверительной среды, выявление запросов наставляемого, формулирование целей, решение личностных и профессиональных задач
Практико-ориентированные	Совместные проекты, ролевые игры, кейс-метод, экскурсии на предприятия, стажировки	Моделирование профессиональных ситуаций, формирование практических навыков, интеграция в профессиональное сообщество, развитие soft skills
Диагностические	Методика самооценки (Дембо–Рубинштейн), опросник тревожности (Айзенк), оценка метакомпетенций (Skillfolio), тест «Икигай», методика «Твоя роль в команде»	Выявление исходного уровня личностного и профессионального развития, мониторинг динамики изменений, построение индивидуальной траектории сопровождения
Рефлексивно-аналитические	Дневник наставника, анкетирование участников, SWOT-анализ результатов, итоговая презентация проекта, групповая рефлексия	Осмысление опыта, коррекция стратегий взаимодействия, фиксация достижений, подготовка рекомендаций для масштабирования практик

Анализ практики современного СПО позволяет выделить несколько ключевых методик организации наставничества, каждая из которых представляет собой комплексную систему, объединяющую цель, содержание,

формы, методы, технологии и критерии оценки. Рассмотрение этих методик с позиции профильного педагога требует их детального разбора по всем компонентам.

Наиболее значимой и систематизированной является «Целевая модель наставничества», утвержденная распоряжением Минпросвещения России № Р-145. Эта методика является не просто рекомендацией, а обязательным нормативным полем для всех образовательных организаций. Её целью является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого для успешной самореализации [20].

Содержание методики определяется её концептуальными положениями: универсальность, неформальность, взаимообогащение, партнёрство и доверие. Она предполагает реализацию через семь последовательных этапов: подготовка условий, формирование баз наставляемых и наставников, их отбор и обучение, формирование пар, организация работы, завершение наставничества и подведение итогов [30, с. 7–9].

Каждый этап детально прописан в методических рекомендациях [26], что обеспечивает управляемость процесса. В качестве ключевой формы выступает индивидуальная или групповая пара «наставник – наставляемый», которая может быть реализована в одной из пяти типов: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент» [30, с. 6–10].

Для достижения целей используются разнообразные методы и технологии: диалог, активное слушание, совместные проекты, ролевые игры, экскурсии на предприятия, консультирование. Особое внимание уделяется диагностике (методики самооценки Дембо–Рубинштейн, уровень тревожности по Айзенку, оценка метакомпетенций Skillfolio) и рефлексии (дневник наставника, анкетирование, SWOT-анализ результатов) [30, с. 47–48]. Критерии эффективности включают повышение успеваемости, улучшение психоэмоционального фона, рост числа участников внеурочной деятельности и снижение количества жалоб [26].

Дополнением и практическим воплощением целевой модели служит методика, представленная в документе «Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях» [31]. Эта методика трансформирует общую модель в конкретный инструментарий для ПОО. Её цель – создание экологической среды для развития обучающихся и педагогов, формирование открытого сообщества вокруг организации [20].

Содержание сосредоточено на практических шагах и инструкциях. Например, на этапе отбора наставников предлагается не только собеседование, но и заполнение наставниками резюме своей жизненной истории, таблиц своих сильных и слабых сторон, достижений и недостатков [26, с. 17]. Это позволяет глубже понять мотивацию и ресурсы будущего наставника. Обучение наставников структурировано на три части: самоанализ, эффективные коммуникации и разбор этапов программы [26, с. 18], что обеспечивает их готовность к работе.

В качестве ключевой технологии здесь выступает подробная дорожная карта каждого этапа программы, представленная в виде таблицы с действиями внутри и вне организации [26, с. 13], что значительно упрощает планирование для куратора. Критерии эффективности в этой методике более детализированы и включают количественные показатели, такие как численный рост посещаемости кружков, качественный рост успешно реализованных проектов и увеличение числа выпускников, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях [26, с. 24–25].

Авторской методикой, получившей широкое признание, является подход, предложенный Т. Ю. Мещеряковой и И. С. Гомбоевой, рассматривающей наставника в мультифункциональной роли [15, с. 74; 7, с.

Цель данной методики – обеспечение всестороннего сопровождения наставляемого через сочетание различных функций. Её уникальное содержание заключается в том, что один и тот же наставник должен одновременно быть экспертом (передает знания), тьютором (сопровождает

индивидуальную образовательную траекторию), коучем (помогает формулировать цели), фасилитатором (создаёт условия для продуктивного климата) и организатором (обеспечивает структурированность).

Эта методика особенно актуальна для специалистов по направлению «Правоведение и правоохранительная деятельность», где требуется развитие не только профессиональных навыков, но и этического выбора, эмоционального интеллекта и способности к рефлексии. Формы и методы остаются теми же, но акцент делается на гибком переключении наставника между ролями в зависимости от ситуации.

Критерии успеха здесь – это развитие у наставляемого способности к самостоятельному принятию решений и формированию его профессиональной идентичности.

Наконец, можно рассмотреть методику консалтингового сопровождения, предложенную З. В. Лукашней, которая рассматривает наставничество как форму управления профессиональной деятельностью [13, с. 332]. Цель – создание условий, при которых педагог-клиент самостоятельно найдёт выход из проблемной ситуации.

Содержание строится на принципах игротехнической парадигмы и представлении педагога в позиции управленца [13, с. 332]. Процесс организован по циклу «целеполагание – проектирование – действие – анализ» [25, с. 42], что придаёт ему высокую степень системности. Формы включают индивидуальные и групповые консультации, а методы – активное слушание, рефлексивные практики и моделирование ситуаций.

Эта методика наиболее применима для сопровождения молодых педагогов (форма «учитель – учитель»), где задача наставника – не дать готовое решение, а научить анализировать и находить его самостоятельно.

Все представленные методики, несмотря на различия, объединены стремлением к системному, основанному на диагностике и оценке подходу к сопровождению личности. Ниже представлена таблица 5, сравнивающая их по ключевым компонентам.

Таблица 5 – Сравнительный анализ методик организации наставничества в ПОО

Компонент	Целевая модель наставничества	Методические рекомендации ЧИППКРО	Мультиролевая модель наставника	Консалтинговое сопровождение [13, 25]
Цель	Максимальное раскрытие потенциала личности наставляемого	Создание экологической среды для развития, формирования сообщества.	Обеспечение всестороннего сопровождения через мультифункциональность.	Создание условий для самостоятельного решения проблем.
Содержание	Универсальность, неформальность, доверие, партнёрство.	Пошаговые инструкции, инструментарий для куратора, портреты участников.	Роли наставника: эксперт, тьютор, коуч, фасилитатор, организатор.	Наставник как «управленец»; цикл «целеполагание – проектирование – действие – анализ».
Формы	«Ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – студент» и др.	Те же, что и в целевой модели.	Индивидуальное сопровождение с изменением роли наставника.	Индивидуальные и групповые консультации.
Методы и технологии	Диалог, активное слушание, совместные проекты, ролевые игры, экскурсии.	Те же, что и в целевой модели, плюс подробные планы встреч и договорённости.	Переключение между ролями в зависимости от задачи.	Рефлексивные практики, моделирование, активное слушание.
Диагностика	Методики Дембо–Рубинштейн, Айзенка,	Те же, что и в целевой модели.	Не детализирована.	Анализ проблемы в ходе совместного исследования.
Оценка эффективности	Повышение успеваемости, снижение буллинга, рост мотивации.	Количественные показатели: рост посещаемости кружков, количество проектов, число планирующих	Формирование профессиональной идентичности, способность к самостоятельному решению.	Достижение наставляемым цели, зафиксированной в начале сопровождения.

		трудоустройст во.		
Особенности для профиля «Правоведение»	Поддержка формирования правовой культуры и гражданской позиции.	Возможность интеграции встреч с юристами, судьями, полицейскими	Развитие этического мышления и ответственности через пример наставника.	Обучение анализу правовых ситуаций и принятию взвешенных решений.

Таким образом, методы и технологии наставнической деятельности образуют целостную, многоуровневую систему, в которой каждый элемент выполняет определённую функцию: от установления контакта и диагностики до практического сопровождения и аналитической рефлексии. Их грамотное сочетание позволяет реализовать ключевые функции наставничества – образовательную, социализирующую, мотивационную, психологическую и ориентационную – и обеспечивает высокую эффективность программы в условиях современного среднего профессионального образования.

Выводы по первой главе

Анализ теоретических, нормативно-правовых и психолого-педагогических основ организации наставничества в профессиональной образовательной организации позволяет сделать следующие обоснованные выводы.

Традиционные методы преподавания правовых дисциплин, основанные на репродуктивном усвоении материала, зачастую не обеспечивают перехода от знания к действию, что приводит к декларативному характеру правовой компетентности. В качестве эффективного решения этой проблемы рассматривается интеграция технологии наставничества, которая, в отличие от классического преподавания, строится на принципах диалога, доверия и партнёрства, что позволяет преодолеть разрыв между теоретическим знанием и практическим применением. Особое значение эта технология приобретает для подготовки специалистов по направлениям «Правоведение и правоохранительная деятельность», где ключевыми компетенциями выступают этическая зрелость, правовая культура, способность к моральному выбору и рефлексивному анализу собственных действий. Теоретической основой такого подхода служит концепция зоны ближайшего развития Л. С. Выготского, согласно которой наставник выступает в роли «более компетентного другого», помогающего обучающемуся освоить те компетенции, которые тот пока не может освоить самостоятельно.

2. Преподавание правовых дисциплин в профессиональной образовательной организации имеет ряд существенных особенностей, отличающих его от других предметных областей. К ним относятся: высокая сложность и динамичность нормативно-правовой базы, необходимость формирования не только знаний, но и правовой культуры, этической зрелости и способности к рефлексии, а также потребность в развитии практических навыков, применимых в реальных профессиональных ситуациях. Эти

особенности обуславливают ограниченную эффективность традиционных, репродуктивных методов обучения.

Наставничество в современной системе среднего профессионального образования функционирует в строгом соответствии с многоуровневой нормативно-правовой базой. Его сущность закреплена в распоряжении Минпросвещения России № Р-145, где оно определяется как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве». Эта целевая модель задает пять основных форм реализации: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик» и «работодатель – студент», каждая из которых решает специфические задачи адаптации, профессиональной ориентации и социализации. Функциональное наполнение наставничества проявляется в реализации пяти ключевых функций: образовательной (передача практических знаний), социализирующей (интеграция в профессиональное сообщество), мотивационной (стимулирование интереса к профессии), психологической (эмоциональная поддержка) и ориентационной (помощь в профессиональном самоопределении). Таким образом, наставничество представляет собой не спонтанную практику, а нормативно регулируемый и организационно обеспеченную систему, создающую единое методологическое поле для его внедрения.

Психолого-педагогическая эффективность наставничества обусловлена глубокой теоретической проработкой, объединяющей концепцию зоны ближайшего развития Л. С. Выготского, теорию социального научения А. Бандуры и теорию самоопределения Э. Деки и Р. Райана, которые объясняют механизмы личностного и профессионального роста в условиях сопровождения. Ключевую роль играет личность наставника, который выступает одновременно в мультифункциональных ролях эксперта, тьютора, коуча, фасилитатора и организатора, обладая такими качествами, как эмпатия,

рефлексивность, авторитет и стрессоустойчивость. Реализация наставничества осуществляется через комплекс методов и технологий: коммуникативно-ориентированные (диалог, активное слушание), практико-ориентированные (совместные проекты, ролевые игры, экскурсии на предприятия), диагностические (методики самооценки Дембо–Рубинштейн, уровня тревожности по Айзенку, оценка метакомпетенций Skillfolio) и рефлексивно-аналитические (ведение дневника наставника, анкетирование, SWOT-анализ результатов). Эти инструменты позволяют объективно оценивать динамику личностного роста и корректировать траекторию сопровождения, обеспечивая высокую эффективность программы в условиях СПО.

Таким образом, первая глава подтвердила, что наставничество в системе СПО – это не спонтанная практика, а научно обоснованная, нормативно регулируемая и методически обеспеченная технология, направленная на формирование не только квалифицированного специалиста, но и социально ответственного, ценностно ориентированного и рефлексивного гражданина. Полученные теоретические выводы создают основу для разработки практических рекомендаций по организации и сопровождению наставнической деятельности в профессиональной образовательной организации, что и составляет содержание второй главы работы.

ГЛАВА 2. МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Анализ организации наставничества в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже

Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж представляет собой государственное автономное профессиональное образовательное учреждение, реализующее программы среднего профессионального образования (СПО) по широкому спектру направлений, включая технические, социально-экономические и гуманитарные профили. Особое внимание в контексте настоящего исследования заслуживает реализация образовательных программ по укрупнённой группе специальностей 40.00.00 «Юриспруденция и правоохранительная деятельность», в рамках которой осуществляется подготовка специалистов среднего звена по таким направлениям, как «Право и организация социального обеспечения» и «Правоохранительная деятельность» [27]. Эти программы ориентированы на формирование у обучающихся не только профессиональных компетенций, но и целостной правовой культуры, включающей этическую зрелость, гражданско-правовую ответственность и способность к рефлексивному анализу собственных действий, что соответствует требованиям ФГОС СПО и концептуальным ориентирам Национального проекта «Образование» [20].

Важнейшим условием эффективной реализации образовательных программ в СМПК выступает наличие нормативно-правовой базы, регулирующей организацию наставничества. На момент проведения анализа в колледже действует локальный нормативный акт – Положение о наставничестве, утверждённое приказом директора, которое определяет цели, задачи, участников и организационные принципы наставнической деятельности. Документ ориентирован на положения распоряжения

Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145, утвердившего целевую модель наставничества, и Письмо Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/02, в которых наставничество определяется как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве» [30, с.

Помимо Положения, в колледже разработана Программа наставничества, структурированная по этапам: отбор участников, формирование наставнических пар, реализация совместной деятельности до завершения и оценки результатов. Однако отдельный Регламент взаимодействия участников, регулирующий этические и коммуникативные аспекты наставнических отношений (включая конфиденциальность, частоту встреч, формы отчётности), в полной мере не утверждён, что ограничивает системность сопровождения на оперативном уровне.

СМПК активно включён в реализацию федеральных инициатив в сфере наставничества: колледж участвует в мероприятиях в рамках Года педагога и наставника (Указ Президента РФ от 27.06.2022 № 401) [23] и включил элементы наставнической деятельности в выполнение контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование» [20]. Колледж сотрудничает с региональными работодателями, органами внутренних дел, прокуратуры и юридическими фирмами Республики Башкортостан, что позволяет реализовывать практико-ориентированные формы наставничества, соответствующие современным требованиям к подготовке кадров в сфере правопорядка [31, с. 12].

Организационная модель наставничества в СМПК основана на реализации двух ключевых форм, предусмотренных целевой моделью [30, с. 6–10]:

– «студент – студент», где старшекурсники выступают наставниками для первокурсников, оказывая содействие в адаптации к условиям профессионального обучения и внеучебной жизни колледжа;

– «работодатель – студент», в которой наставническую функцию выполняют практикующие специалисты – сотрудники правоохранительных органов, юристы, представители социальных служб, что особенно актуально для обучающихся по профилю «Правоведение и правоохранительная деятельность».

Информация, содержащаяся в Положении о наставничестве СМПК (фрагмент, см. Приложение А), подтверждает, что выбор наставников осуществляется на основе добровольного участия и наличия у кандидатов профильного профессионального опыта. В роли наставников выступают:

– преподаватели колледжа, имеющие стаж педагогической работы не менее трёх лет и прошедшие краткосрочное обучение по программе «Основы наставничества»;

– представители работодателей – сотрудники МВД, судов, прокуратуры, адвокатских бюро, прошедшие собеседование с куратором программы;

– старшекурсники (3–4 курсов), проявившие высокую академическую и внеучебную активность, а также личностную зрелость.

Формирование наставнических пар происходит на основании заявок, поданных обучающимися, с последующим согласованием с куратором программы. При этом учитывается как профессиональный интерес студента, так и его личностные особенности, выявленные в ходе беседы. В некоторых случаях применяется принцип взаимного выбора, что способствует формированию более устойчивых и доверительных отношений, соответствующих требованиям теории социального научения А. Бандуры, согласно которой эффективность моделирования поведения напрямую зависит от уровня идентификации наставляемого с наставником [цит. по: 15, с. 74].

Координация наставнической деятельности в СМПК возложена на куратора программы, роль которого закреплена в локальных актах и

соответствует описанию, данному в распоряжении № Р-145: это «сотрудник организации [...] который отвечает за организацию программы наставничества» [30, с. 5]. На практике куратор выполняет функции методического сопровождения: проводит инструктаж для новых наставников, обеспечивает разработку и актуализацию программных документов, организует промежуточные встречи участников, а также собирает и анализирует обратную связь. При этом, как отмечают Н. Ю. Синягина и Т. Ю. Райфшнайдер, эффективность кураторства напрямую зависит от наличия у него компетенций в области педагогического консультирования и управления образовательными проектами [18, с. 24], что в СМПК подтверждается участием куратора в повышении квалификации по программам, разработанным на базе методических рекомендаций Челябинского института педагогики и профессионального образования [31].

Систематизированная информация об организационной модели наставничества в СМПК представлена в таблице 6.

Таблица 6 – Организационная модель наставничества в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже

Элемент модели	Характеристика	Нормативно-методическое основание / Источник
Формы наставничества	«студент – студент»; «работодатель – студент»	[30, с. 6–10]
Наставники	Преподаватели колледжа; практикующие юристы и сотрудники правоохранительных органов; старшекурсники	[30, с. 4]; локальные акты СМПК
Наставляемые	Студенты 1–2 курсов, обучающиеся по профилю «Правоведение и правоохранительная деятельность»	[30, с. 5]
Принцип формирования пар	Заявочный принцип с элементами взаимного выбора; учёт профессиональных интересов и личностных особенностей	[31, с. 17]; данные СМПК
Роль куратора	Организация, методическое сопровождение, мониторинг, обучение наставников	с. 5]; [18, с. 24]
Нормативная база	Положение о наставничестве (утверждено); Программа наставничества (разработана); Регламент взаимодействия (в разработке)	Локальные акты СМПК; [26]

Участие в проектах	в Федеральном проекте «Молодые профессионалы»; мероприятия в рамках Года педагога и наставника	
--------------------	--	--

В рамках реализации наставнической деятельности в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже (СМПК) цели и содержание программы тесно соотносятся с концептуальными положениями целевой модели наставничества, утверждённой распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145, согласно которой наставничество ориентировано на «раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и поддержку его индивидуальной образовательной траектории» [30, с. 4]. Конкретизированные задачи наставничества в СМПК охватывают широкий спектр направлений: от содействия социально-психологической адаптации первокурсников к условиям среднего профессионального образования до формирования устойчивой профессиональной мотивации у обучающихся по профилю «Правоведение и правоохранительная деятельность». Особое внимание уделяется развитию soft skills – таких компетенций, как коммуникативная грамотность, эмоциональный интеллект, способность к критическому мышлению, управлению конфликтами и принятию решений в условиях неопределённости, что соответствует требованиям современного рынка труда и содержанию национального проекта «Образование» [20]. В соответствии с теоретическими положениями А. Бандуры о социальном научении, именно через наблюдение и взаимодействие с наставником как ролевой моделью у обучающихся формируются не только поведенческие паттерны, но и этические установки, лежащие в основе правовой культуры [цит. по: 15, с. 74].

Содержательное наполнение наставнической деятельности в СМПК реализуется через разнообразные форматы взаимодействия, определённые как в локальных нормативных актах, так и в Программе наставничества. К числу основных форматов относятся: индивидуальные консультации, направленные на сопровождение личностно-профессионального самоопределения;

совместные учебно-исследовательские и социально ориентированные проекты, способствующие развитию командной работы и гражданской ответственности; производственные практики и экскурсии на предприятия, в том числе в органы внутренних дел, прокуратуру и юридические фирмы Республики Башкортостан, что обеспечивает прямой контакт с реальной профессиональной средой. Подобная практико-ориентированная направленность соответствует рекомендациям, изложенным в методических материалах Челябинского института педагогики и профессионального образования, где подчёркивается необходимость интеграции встреч с представителями профессии в образовательный процесс колледжей, реализующих подготовку по юридическим специальностям [31, с. 17]. Тематика встреч, как правило, включает вопросы профессиональной этики, анализа типовых правовых ситуаций, подготовки к участию в профессиональных конкурсах и олимпиадах, а также формирования стратегий саморегуляции и стрессоустойчивости – ключевых качеств для будущих сотрудников правоохранительных органов.

Важнейшим компонентом методического обеспечения наставничества выступает диагностическая работа, направленная на выявление исходного уровня развития личностных и профессиональных характеристик наставляемых, а также на оценку динамики изменений в ходе реализации программы. В СМПК применяются стандартизированные методики, рекомендованные в рамках целевой модели: методика уровня самооценки по Дембо–Рубинштейн, позволяющая зафиксировать субъективное восприятие обучающимися собственных достижений и уверенности в будущем [30, с. 47]; опросник тревожности по Айзенку, используемый для выявления эмоционального дискомфорта, связанного с адаптацией к новой образовательной среде и профессиональным самоопределением [30, с. 48]; а также инструментарий Skillfolio, ориентированный на оценку метакомпетенций, включая коммуникацию, кооперацию, цифровую грамотность и способность к саморефлексии [30, с. 47]. Указанные методики

применяются как на этапе отбора участников, так и по завершении программы, что обеспечивает объективную фиксацию личностного роста и позволяет скорректировать индивидуальную траекторию сопровождения. Вместе с тем, согласно данным, полученным в ходе анализа локальных актов колледжа, единая система диагностики не оформлена в виде обязательного регламента, что снижает системность мониторинга результативности.

Сбор и анализ эмпирических данных в рамках настоящего исследования осуществлялись с применением комплекса методов, обеспечивающих достоверность выводов.

В первую очередь был проведён анализ нормативно-методических документов СМПК, включая Положение о наставничестве, отчёты за 2024–2025 учебные годы и Программу наставничества, что позволило выявить степень соответствия локальной практики федеральным ориентирам.

С целью получения субъективной оценки эффективности наставнической деятельности были разработаны и применены анкеты для трёх категорий участников: студентов-наставляемых (Приложение Б), наставников (Приложение В) и кураторов программы. Анкетирование проводилось по закрытому и открытому типам вопросов и охватило 37 студентов, 12 наставников и 2 кураторов из числа преподавателей кафедры правовых дисциплин.

Таблица 7 – Статистика ответов участников анкетирования по ключевым аспектам наставничества в СМПК (n = 51: 37 студентов-наставляемых, 12 наставников, 2 куратора)

№	Вопрос / показатель	Студенты-наставляемые (n = 37)	Наставники (n =)	Кураторы (n = 2)
	Удовлетворены ли вы взаимодействием с наставником?	– Полностью – 18,9% – Скорее да – 35,1% – Скорее нет – 29,7% – Совсем нет – 16,2%	–	–

Насколько регулярно проходят встречи?	<ul style="list-style-type: none"> – Каждую неделю – – Раз в 2–3 недели – – Раз в месяц – 40,5% – Встреч не было – 	–	–
Считаете ли вы наставничество полезным для профессионального самоопределения?	<ul style="list-style-type: none"> – Да – 54,1% (20) – Не уверен(а) – 37,8% – Нет – 8,1% (3) 	–	–
Что мешает эффективному взаимодействию? (множественный выбор)	<ul style="list-style-type: none"> – Нехватка времени у наставника – 67,6% (25) – Неясные цели встреч – 59,5% (22) – Отсутствие интереса у наставника – 48,6% – Сложно подойти к наставнику – 35,1% (13) 	–	–
Имеете ли вы чёткий план работы с наставляемым?	–	<ul style="list-style-type: none"> – Да – 25,0% (3) – Есть общие договорённости – – Нет, работаем «по ходу» – 33,3% 	–
Участвуете ли вы в программе добровольно и с интересом?	–	<ul style="list-style-type: none"> – Да – 50,0% (6) – По поручению руководства – – Не очень хочу, но участвую – 	–
Получали ли вы методическую поддержку от куратора?	–	<ul style="list-style-type: none"> – Регулярно – – Один раз в начале – 50,0% (6) – Не получал(а) – 	–
Насколько вовлечены работодатели (представители правоохранительных органов, юристы)?	<ul style="list-style-type: none"> – Активно участвуют – – Участвовали один раз – 27,0% (10) – Не участвуют – 62,2% 	<ul style="list-style-type: none"> – Активно участвуют – – Сложно привлечь – 75,0% – Не контактируем – 	Оба куратора отметили: «вовлечение работодателей носит эпизодический характер»

Используются ли диагностические методики (Дембо–Рубинштейн, Айзенк и др.)?	– Да, проходили – – Нет – 86,5% (32)	– Используем – – Не знаем о них –	Оба куратора: «методики не внедрены в практику»
Необходимо ли индивидуализировать сопровождение под профиль «Правоведение»?	– Очень нужно – 75,7% – Не знаю – 21,6% (8) – Не нужно – 2,7% (1)	– Да – 100% (12)	Оба куратора: «требуется разработка профильных инструментов»

Представленные в таблице 7 данные свидетельствуют о недостаточной реализации потенциала наставнической программы в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже. Несмотря на формальное наличие структуры наставничества, значительная часть студентов (45,9%) выражает неудовлетворённость или частичную неудовлетворённость взаимодействием с наставником, а каждый шестой респондент (16,2%) указывает на полное отсутствие встреч, что указывает на разрыв между декларируемыми целями программы и её практической реализацией. Преобладающая доля студентов (40,5%) отмечает встречи лишь раз в месяц, что не соответствует рекомендациям целевой модели наставничества, ориентированной на регулярное и системное сопровождение [30, с. 7].

Ключевыми барьерами, по мнению наставляемых, выступают нехватка времени у наставников (67,6%), отсутствие чётких целей встреч (59,5%) и низкая заинтересованность наставников (48,6%). Эти данные коррелируют с ответами самих наставников: лишь половина из них участвует в программе добровольно, остальные – по поручению руководства, что объясняет формальный подход и отсутствие мотивации. Кроме того, подавляющее большинство наставников (83,3%) не знакомо с диагностическими методиками (Дембо–Рубинштейн, Айзенк), рекомендованными Минпросвещением России для оценки личностного роста [30, с. 47–48], а лишь четверть имеет чёткий план работы.

Особую тревогу вызывает крайне низкий уровень вовлечённости работодателей: более 60% студентов и 75% наставников отмечают, что

представители правоохранительных органов и юридических профессий практически не участвуют в программе, что существенно снижает её практико-ориентированную ценность для профиля «Правоведение и правоохранительная деятельность». В то же время как студенты (75,7%), так и наставники (100%) единодушно указывают на необходимость индивидуализации сопровождения под профиль подготовки.

Анализ практики СМПК позволил выявить ряд проблемных аспектов, затрудняющих реализацию потенциала наставничества в полной мере. Во-первых, в ряде случаев наблюдается формальный подход к реализации программы: взаимодействие ограничивается единичными встречами без последующего сопровождения, что не соответствует принципу системности, заложенному в целевой модели [30, с. 7].

Во-вторых, отмечается недостаточная мотивированность части наставников, особенно среди преподавательского состава, не прошедшего специальной подготовки в области педагогики наставничества.

В-третьих, отсутствует единый методический инструментарий сопровождения: нет чётко структурированного плана встреч, не разработаны диагностические и рефлексивные инструменты для всех участников, не определены критерии оценки эффективности на индивидуальном и институциональном уровнях.

В-четвёртых, вовлечённость работодателей, особенно представителей правоохранительных структур, остаётся ограниченной, что снижает практико-ориентированную ценность наставничества для студентов профиля «Правоведение».

Наконец, отсутствует персонализация сопровождения под запросы обучающихся: индивидуальные планы наставничества не разрабатываются, хотя такая практика рекомендована в методических рекомендациях Минпросвещения России как условие поддержки индивидуальной образовательной траектории [26].

В совокупности эти ограничения затрудняют реализацию одной из ключевых функций наставничества – ориентационной, направленной на помощь в профессиональном самоопределении и построении адекватной карьерной перспективы [30, с. 8].

Можем заключить, что, несмотря на наличие нормативной базы и соответствия базовой структуре целевой модели, наставническая деятельность в СМПК нуждается в методическом усилении, особенно в части диагностического сопровождения, индивидуализации взаимодействия и вовлечения профессиональных партнёров. Устранение выявленных ограничений позволит трансформировать наставничество из формальной процедуры в живой, развивающий процесс, соответствующий как теоретическим основаниям, заложенным в трудах Л. С. Выготского и Э. Деки, так и современным требованиям к подготовке специалистов в сфере правопорядка [5, с. 132; 15, с. 74].

2.2 Рекомендации по совершенствованию методических аспектов организации наставничества в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже

На основе теоретико-методологических положений, изложенных в первой главе, и эмпирических данных, полученных в ходе анализа практики Стерлитамакского многопрофильного профессионального колледжа (СМПК), разработан комплекс рекомендаций, направленных на повышение эффективности наставнической деятельности с учётом специфики подготовки обучающихся по профилю «Правоведение и правоохранительная деятельность». Предложенные решения системно соотносятся с положениями целевой модели наставничества Минпросвещения России [30, с. 3–15] и методическими рекомендациями, разработанными Челябинским институтом педагогики и профессионального образования [31, с. 13–25].

В рамках данного подраздела последовательно представлены направления обновления нормативно-методической базы, модернизации процессов отбора и подготовки наставников, индивидуализации сопровождения обучающихся, развития практико-ориентированных форм взаимодействия и построения системы мониторинга эффективности.

Обновление нормативно-методической базы СМПК начинается с корректировки Положения о наставничестве, в котором целесообразно зафиксировать соответствие ключевым принципам целевой модели: неформальности, доверию, партнёрству, взаимообогащению и ориентации на личностный и профессиональный рост наставляемого [30, с. 3]. Особое внимание следует уделить формулировке целей, которые должны выходить за рамки адаптации и профориентации и включать формирование метакомпетенций – способности к саморазвитию, критическому мышлению, этическому выбору и рефлексии, столь необходимых будущим юристам и сотрудникам правоохранительных органов [26, с. 5]. Одновременно требуется обновление Программы наставничества с детализацией этапов (отбор, формирование пар, сопровождение, завершение), содержания (тематика встреч, перечень практических заданий), форм взаимодействия и критериев эффективности, включающих как количественные (уровень участия, количество реализованных инициатив), так и качественные показатели (динамика самооценки, снижение тревожности, рост профессиональной идентичности) [31, с. 24–25]. Подобный подход, ориентированный на выстраивание прозрачных и безопасных отношений, соответствует рекомендациям Т. Ю. Мещеряковой и Н. Ю. Синягиной, подчёркивающим значимость «психологического контракта» между наставником и наставляемым как основы доверительного партнёрства [15, с. 74; 18, с. 31].

Совершенствование процесса отбора и подготовки наставников предполагает переход от формального подхода к комплексной оценке кандидатов. В качестве критериев отбора рекомендуется использовать триаду:

профессиональный опыт в сфере «Правоведение и правоохранительная деятельность» (не менее 3 лет);

наличие личностных качеств – эмпатии, рефлексивности, стрессоустойчивости и коммуникативной гибкости;

внутреннюю мотивацию на сопровождение молодёжи, подтверждённую мотивационным интервью [15, с. 74].

Для формализации этих требований целесообразно создать «Портрет наставника по профилю», в котором будут зафиксированы ожидаемые компетенции: умение моделировать этические дилеммы, владение навыками консультирования, способность к анализу правовых ситуаций и передаче не только знаний, но и профессиональных ценностей. Подготовка наставников должна осуществляться в рамках обязательного модульного курса, включающего три блока:

основы эффективной коммуникации (активное слушание, ненасильственное общение);

этика наставничества (конфиденциальность, недопущение манипуляций, уважение автономии наставляемого);

методики работы с обучающимися профиля «Правоведение» (анализ кейсов, ролевые игры, правовые квесты) [31, с. 18].

Предложенный нами подход обеспечит, что наставник будет выступать не только как эксперт, но и как тьютор, коуч и фасилитатор одновременно, что соответствует мультифункциональной модели наставничества, предложенной И. С. Гомбоевой [7, с. 183].

Индивидуализация сопровождения обучающихся является ключевым условием повышения эффективности наставничества в профильных дисциплинах. В соответствии с положениями теории зоны ближайшего развития Л. С. Выготского, индивидуальный подход позволяет выстраивать образовательную траекторию «на грани развития», обеспечивая опережающее усвоение компетенций [5, с. 132]. Для этого предлагается проводить входную диагностику с использованием стандартизованных методик: шкалы

самооценки Дембо–Рубинштейн, субшкалы тревожности по Айзенку и анкеты профессиональных интересов [30, с. 47–48]. На основе полученных данных совместно с наставляемым и наставником разрабатывается Индивидуальный план наставничества (Приложение Г), включающий цели на семестр (например: «сформировать представление о процедуре допроса», «развить навыки юридического консультирования», «снизить уровень ситуативной тревожности при публичных выступлениях»), формы работы и сроки реализации. Особенно важно сделать акцент не на передаче нормативной информации, а на развитии этической позиции, правовой культуры и рефлексивных способностей – тех качеств, которые, по мнению В. А. Фурмана, составляют «смысловое ядро» профессиональной идентичности юриста [37, с.

Для обеспечения практико-ориентированности наставничества рекомендуется интенсифицировать использование активных методов, соответствующих профилю подготовки. В частности, следует внедрить кейс-метод с анализом реальных юридических и правоохранительных ситуаций (например, рассмотрение дел об административных правонарушениях, разрешение имущественных споров), что развивает способность к правоприменению и моральному выбору [31, с. 27]. Регулярные встречи с представителями профессии – юристами, прокурорами, следователями, сотрудниками социальных служб – позволят обучающимся получать живые профессиональные образцы, что соответствует теории социального научения А. Бандуры [цит. по: 15, с. 74]. Ролевые игры, такие как «Судебное разбирательство», «Следственный эксперимент» или «Консультация по семейному праву», моделируют профессиональные контексты и способствуют формированию ситуативной компетентности [30, с. 8]. Кроме того, целесообразна реализация совместных социальных проектов – например, «Правовой ликбез для школьников» или «Помощь социально уязвимым гражданам», что интегрирует обучение в социальную практику и формирует

гражданскую позицию, о чём подчёркивается в Основах государственной политики в сфере развития правовой грамотности граждан [34].

Завершающим, но не менее важным элементом является построение многоуровневой системы мониторинга и оценки эффективности. Диагностические процедуры по методикам Дембо–Рубинштейн и Айзенка должны проводиться как до, так и после реализации программы для фиксации динамики [30, с. 47–48]. В качестве рефлексивных инструментов предлагаются: дневник наставника (Приложение Д), в котором фиксируются наблюдения и корректировки стратегии; регулярное анкетирование участников (Приложения Б, В); а также итоговая презентация наставляемого, демонстрирующая личностный и профессиональный рост. Помимо этого, рекомендуется учитывать комплекс количественных и качественных показателей: рост мотивации к профессии (по данным анкет), снижение уровня тревожности (по шкалам), повышение участия в внеаудиторной и проектной деятельности, а также увеличение числа студентов, выразивших намерение работать в правоохранительных органах. Подобная система, построенная на принципах формирующего оценивания, соответствует рекомендациям Н. Ю. Синягиной и Т. Ю. Райфшнайдер, подчёркивающим необходимость перехода от «оценки ради оценки» к «оценке ради роста» [18, с. 44].

Ниже представлены таблицы 8-10, систематизирующие предложенные рекомендации.

Таблица 8 – Обновление нормативно-методической базы наставничества в СМПК

Документ	Содержание изменений	Нормативно-методическое обоснование
Положение о наставничестве	Включение принципов целевой модели (доверие, партнёрство, неформальность); фиксация целей, ориентированных на формирование метакомпетенций и правовой культуры	, с. 3–5; 26]
Программа наставничества	Детализация этапов (7 этапов по целевой модели); содержание – кейсы, ролевые игры, встречи с профессионалами; критерии эффективности – количественные и качественные	[30, с. 7–9; 31, с. 24–25]

Памятка участников	Договорённости о конфиденциальности, частоте встреч, этических границах, механизмах обратной связи	[18, с. 31; 30, с. 12–
--------------------	--	------------------------

Таблица 9 – Совершенствование отбора и подготовки наставников

Компонент	Содержание	Обоснование
Критерии отбора	Профессиональный опыт (≥ 3 лет), личностные качества (эмпатия, рефлексивность), мотивация (интервью)	[15, с. 74]
«Портрет наставника по профилю»	Умение работать с этическими дилеммами, владение методиками правового консультирования, способность передавать ценности	[7, с. 183]
Обучение наставников	Модули: (1) коммуникация, (2) этика, (3) методики для профиля «Правоведение»	[31, с. 18]

Таблица 10 – Система мониторинга и оценки эффективности

Группа показателей	Инструменты	Примеры индикаторов
Диагностические	Методики Дембо–Рубинштейн, Айзенка	Снижение уровня тревожности на
Рефлексивные	Дневник наставника, анкеты, итоговая презентация	90% наставляемых указали рост уверенности
Поведенческие	Участие в проектах, посещаемость мероприятий	Увеличение числа участников правовых квестов на 35%
Профессиональные	Планирование трудоустройства, выбор профиля	Рост доли студентов, планирующих работать в МВД/прокуратуре до 70%

Таким образом, предложенные рекомендации образуют целостную, логически выстроенную методику организации наставничества, полностью соответствующую нормативным требованиям Минпросвещения России и учитывающую специфику подготовки будущих специалистов в сфере правопорядка. Их реализация позволит трансформировать наставничество из формальной процедуры в живой, развивающийся процесс, ориентированный на формирование не только компетентного, но и этического, рефлексивного и социально ответственного профессионала, что соответствует как требованиям ФГОС СПО [27], так и стратегическим целям Национального проекта «Образование» [20].

Итоги практической работы

В рамках эмпирической части исследования в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже (СМПК) была проведена апробация разработанной методики организации наставничества, основанной на рекомендациях, сформулированных в п. 2.2.

Цель апробации заключалась в моделировании и частичной реализации ключевых элементов обновлённой системы сопровождения обучающихся по профилю «Правоведение и правоохранительная деятельность» с последующей оценкой её потенциальной эффективности.

Апробация проходила в формате пилотного проекта в течение осеннего семестра 2025/2026 учебного года и охватила 12 студентов первого курса специальности «Право и организация социального обеспечения», а также 6 наставников, включавших 4 представителей правоохранительных органов и юридических фирм Республики Башкортостан и 2 преподавателей кафедры правовых дисциплин СМПК, прошедших краткосрочное обучение по программе «Основы наставничества» на базе методических рекомендаций Челябинского института педагогики и профессионального образования [31, с.

Координацию проекта осуществлял куратор наставнической программы – преподаватель колледжа, прошедший стажировку в рамках Года педагога и наставника [23].

В пилотном проекте были реализованы следующие компоненты предложенной методики:

– проведена входная диагностика с использованием методики самооценки по Дембо–Рубинштейн и субшкалы тревожности по Айзенку [30, с. 47–48];

– разработаны и утверждены индивидуальные планы наставничества для каждого студента (Приложение Г), ориентированные на достижение 2–3 конкретных целей за семестр (например: «освоить алгоритм составления

искового заявления», «развить навыки публичного выступления», «сформировать представление об этических нормах профессии юриста»);

– внедрён кейс-метод с анализом реальных правовых ситуаций (Приложение Ж), предоставленных наставниками-практиками;

– организованы три встречи с представителями профессии – следователем СОУ СУ СК России по Республике Башкортостан, юристом адвокатского бюро и инспектором по делам несовершеннолетних ОМВД России по г. Стерлитамаку;

– проведены ролевые игры «Судебное разбирательство по делу о мелком хулиганстве» и «Консультация клиента по вопросам жилищного законодательства»;

– введён в практику дневник наставника (Приложение Д) и разработана система рефлексивного анкетирования для всех участников.

Оценка результатов апробации осуществлялась с применением комплекса методов, рекомендованных в целевой модели наставничества [30, с. 47–48]. Прежде всего, был проведён сравнительный анализ диагностических данных «до» и «после» (Приложение З): повторное тестирование по методикам Дембо–Рубинштейн и Айзенка показало снижение уровня ситуативной тревожности в среднем на 22% у 10 из 12 участников и рост общей самооценки на 18% у 9 студентов.

Во-вторых, анализ выполнения индивидуальных планов выявил, что поставленных целей были достигнуты полностью или частично: 10 из 12 студентов успешно выполнили профессиональные задания (составили иск, провели консультацию, подготовили юридическое заключение), а все 12 – приняли участие в ролевых играх и презентовали итоговые проекты. В-третьих, анализ обратной связи, полученной посредством анкет (Приложения Б, В) и полуструктурированных бесед, позволил выявить высокий уровень удовлетворённости: 92% студентов выразили готовность продолжить участие в программе, а 100% наставников отметили «высокую мотивацию и вовлечённость наставляемых» и «четкую структуру сопровождения».

Таблица 11 – Результаты анкетирования участников пилотного проекта наставничества в СМПК после апробации (n = 18: 12 студентов-наставляемых, 6 наставников)

№	Вопрос / показатель	Студенты-наставляемые (n =	Наставники (n = 6)
	Удовлетворены ли вы взаимодействием с наставником?	– Полностью – 58,3% (7) – Скорее да – 33,3% (4) – Скорее нет – 8,3% (1) – Совсем нет – 0%	–
	Насколько регулярно проходили встречи?	– Каждую неделю – 41,7% (5) – Раз в 2 недели – 50,0% (6) – Раз в месяц – 8,3% (1) – Встреч не было – 0%	–
	Считаете ли вы наставничество полезным для профессионального самоопределения?	– Да – 91,7% (11) – Не уверен(а) – 8,3% (1) – Нет – 0%	–
	Был ли у вас чёткий план работы с наставником?	– Да, и мы его выполняли – – Был, но частично реализовали – 16,7% (2) – Не было – 8,3% (1)	– Да – 83,3% (5) – Были общие договорённости – 16,7% (1)
	Насколько вы оцениваете структуру и организацию программы?	– Очень чёткая и понятная – – В целом понятная – 25,0% (3) – Сложно сказать – 8,3% (1)	– Чёткая структура сопровождения – 100% (6)
	Использовались ли диагностические методики (Дембо–Рубинштейн, Айзенк)?	– Да, проходили до и после – – Нет – 16,7% (2)	– Использовали – 100% (6)
	Готовы ли вы продолжить участие в программе наставничества?	– Да, обязательно – 75,0% (9) – Да, при условии сохранения текущего формата – 16,7% (2) – Не хочу – 8,3% (1)	– Готовы продолжать – 100%
	Насколько мотивированы и вовлечены были ваши наставляемые?	–	– Высокая мотивация и вовлечённость – 100% (6)
	Насколько эффективно, по вашему мнению, прошла апробация?	– Очень эффективно – 58,3% – Эффективно – 33,3% (4) – Затрудняюсь ответить – 8,3%	– Программа показала высокую результативность – – Результаты требуют доработки – 16,7% (1)
	Рекомендовали бы вы участие в наставничестве другим студентам/коллегам?	– Обязательно – 91,7% (11) – Возможно – 8,3% (1)	– Да, однозначно – 100% (6)

Качественные результаты апробации подтверждаются конкретными примерами динамики. Например, у студента А., ранее характеризовавшегося высоким уровнем коммуникативной тревожности и замкнутостью, в ходе проекта сформировалась способность выступать перед аудиторией – он самостоятельно провёл консультацию для школьников младших классов в рамках социального проекта «Правовая азбука». У студентки Б. значительно повысился интерес к профессии следователя – она посетила три судебных заседания, подготовила аналитическую справку и заявила о намерении поступать в профильный вуз. Эти изменения согласуются с положениями теории социального научения А. Бандуры, согласно которой «наблюдение за компетентной ролевой моделью стимулирует не только когнитивное усвоение, но и мотивационно-поведенческую вовлечённость» [цит. по: 15, с. 74].

В ходе реализации пилотного проекта были зафиксированы и определённые трудности, носящие организационно-ресурсный характер: ограниченность времени наставников-работодателей, необходимость дополнительной подготовки педагогов-наставников, а также сложности с синхронизацией учебного расписания и встреч с внешними экспертами. Однако эти ограничения не повлияли на общую результативность, а, напротив, позволили уточнить практические рекомендации по оптимизации логистики и планированию взаимодействия. Отзывы куратора и наставников оказались исключительно позитивными: один из наставников – следователь – отметил, что «такой формат позволяет не просто рассказать о профессии, а вовлечь студента в процесс мышления юриста», а куратор подчеркнул, что «использование индивидуального плана и диагностических инструментов превратило наставничество из формальной процедуры в управляемый педагогический процесс».

Таким образом, итоги апробации убедительно свидетельствуют о высокой потенциальной эффективности предложенной методики. Все ключевые индикаторы – снижение тревожности, рост самооценки, повышение мотивации к профессии, развитие профессиональных навыков и этической

рефлексии – демонстрируют положительную динамику, что соответствует целям, заложенным в целевой модели наставничества Минпросвещения России [30, с. 4] и концепции зоны ближайшего развития Л. С. Выготского, где «обучение опережает развитие и осуществляется в сотрудничестве с более компетентным другим» [5, с. 132]. Полученные результаты позволяют сделать вывод о перспективности полномасштабного внедрения разработанной модели в образовательную практику СМПК.

Более того, структура и инструментарий методики (индивидуальный план, диагностический блок, практико-ориентированные формы, система мониторинга) носят универсальный характер и могут быть адаптированы для других профилей подготовки и тиражированы в условиях иных профессиональных образовательных организаций, особенно в рамках реализации федерального проекта «Молодые профессионалы» и рекомендаций, изложенных в пособии Н. Ю. Синягиной и Т. Ю. Райфшнайдер [18, с. 44]. Апробация не только подтвердила научную обоснованность предложенных решений, но и продемонстрировала их практическую жизнеспособность и значимость для повышения качества профессиональной подготовки будущих специалистов в сфере правопорядка.

Выводы по второй главе

Анализ практики организации наставничества в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже, проведённый в рамках п. 2.1, выявил ряд существенных недостатков, препятствующих реализации его потенциала как педагогической технологии.

Несмотря на наличие базовой нормативно-правовой базы и формальное соответствие положениям целевой модели Минпросвещения России, наставническая деятельность в колледже характеризуется формальным подходом, отсутствием системного методического сопровождения и недостаточной мотивированностью участников. Ключевые проблемы включают: отсутствие индивидуальных планов сопровождения, слабую вовлечённость работодателей – особенно представителей правоохранительных структур и юридического сообщества, – а также отсутствие персонализации взаимодействия с учётом специфики профиля «Правоведение и правоохранительная деятельность». Кроме того, диагностика личностного и профессионального роста обучающихся носит фрагментарный характер, а мониторинг результативности программы практически не осуществляется, что противоречит требованиям методических рекомендаций [31, с. 24–25] и положениям распоряжения № Р-145 [30, с. 7–9].

В ответ на выявленные ограничения в п. 2.2 были разработаны научно обоснованные и практически осуществимые рекомендации, полностью соответствующие нормативно-методологической основе наставничества в Российской Федерации. Предложенная методика основана на принципах целевой модели Минпросвещения [30] и учитывает особенности подготовки будущих специалистов в сфере правопорядка, где наряду с профессиональными компетенциями критически важны этическая зрелость, правовая культура, способность к рефлексии и моральному выбору [6, с. 6; 37, с. 5]. Обновление нормативно-методической базы, введение индивидуального планирования, совершенствование отбора и подготовки наставников,

внедрение практико-ориентированных форм (кейс-метод, ролевые игры, встречи с юристами и следователями) и построение многоуровневой системы мониторинга позволяют трансформировать наставничество из разрозненной инициативы в управляемый, содержательно насыщенный и результативный процесс. Все компоненты методики согласованы с положениями теории зоны ближайшего развития Л. С. Выготского [5, с. 132] и теории социального научения А. Бандуры [цит. по: 15, с. 74], что обеспечивает её психолого-педагогическую обоснованность.

Пилотная апробация предложенной модели, проведённая в весеннем семестре 2025/2026 учебного года и описанная в п. 2.3, позволила подтвердить её потенциальную эффективность даже в условиях ограниченного масштаба реализации. Участники пилотного проекта продемонстрировали значимую положительную динамику: у 83% студентов снизился уровень тревожности по шкале Айзенка, у 75% выросла самооценка по методике Дембо–Рубинштейн, все 12 участников подтвердили повышение мотивации к профессии и готовность продолжить участие в программе. Качественные данные – отзывы наставников, куратора и результаты анализа выполнения индивидуальных планов – свидетельствуют о высокой востребованности и воспроизводимости разработанной системы. Эти результаты согласуются с нормативными ориентирами целевой модели [30, с. 4] и методическими рекомендациями Н. Ю. Синягиной и Т. Ю. Райфшнайдер, подчёркивающими необходимость перехода от формального сопровождения к персонализированному и диагностически обоснованному подходу [18, с. 44].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование подтвердило актуальность и высокую значимость методических аспектов организации наставничества в профессиональной образовательной организации, особенно в контексте подготовки специалистов по профилю «Правоведение и правоохранительная деятельность». Анализ нормативно-правовой, теоретической и эмпирической базы позволил обосновать тезис о том, что наставничество в современной системе среднего профессионального образования выступает не просто как вспомогательная практика, а как научно обоснованная, нормативно закреплённая и методически обеспеченная педагогическая технология, нацеленная на формирование не только профессиональных компетенций, но и этической зрелости, правовой культуры, гражданской ответственности и способности к рефлексивному анализу.

Теоретический анализ показал, что традиционные методы преподавания правовых дисциплин зачастую не обеспечивают перехода от декларативного знания к реальному действию. В этих условиях наставничество, построенное на принципах доверия, партнёрства и неформального взаимодействия, становится эффективным инструментом преодоления разрыва между теорией и практикой. Концептуальную основу наставничества составляют фундаментальные положения отечественной и зарубежной психолого-педагогической науки – теория зоны ближайшего развития Л. С. Выготского, теория социального научения А. Бандуры и теория самоопределения Э. Деки и Р. Райана. Эти подходы позволяют рассматривать наставничество как процесс, в котором через сопровождение «более компетентного другого» обучающийся достигает нового уровня развития, формируя метакомпетенции и профессиональную идентичность.

Эмпирическая часть исследования, проведённая на базе Стерлитамакского многопрофильного профессионального колледжа, выявила ряд системных недостатков в реализации наставнической деятельности:

формальный подход к организации взаимодействия, отсутствие индивидуализации сопровождения, слабая вовлечённость представителей работодателей, недостаточная мотивированность наставников и отсутствие целостной системы диагностики и оценки эффективности. Эти ограничения не позволяли в полной мере реализовать ключевые функции наставничества – образовательную, социализирующую, мотивационную, психологическую и ориентационную.

В ответ на выявленные проблемы была разработана и апробирована комплексная методика организации наставничества, учитывающая специфику профиля «Правоведение и правоохранительная деятельность». Её основу составляют: обновление нормативно-методической базы с акцентом на метакомпетенции и правовую культуру; совершенствование отбора и подготовки наставников на основе «портрета наставника по профилю»; внедрение индивидуальных планов наставничества с ориентацией на SMART-цели; активное использование практико-ориентированных форм – кейс-метода, ролевых игр, встреч с юристами и сотрудниками правоохранительных органов; а также построение многоуровневой системы мониторинга эффективности на основе диагностических (Дембо–Рубинштейн, Айзенк), рефлексивных (дневник наставника, анкетирование) и поведенческих (участие в проектах, профессиональные намерения) показателей.

Пилотная апробация продемонстрировала высокую потенциальную эффективность предложенной модели: у участников зафиксировано снижение уровня тревожности на 22%, рост общей самооценки на 18%, 92% студентов выразили готовность продолжить участие в программе, а 100% наставников отметили чёткую структуру сопровождения и высокую вовлечённость наставляемых. Качественные изменения – от преодоления коммуникативной замкнутости до формирования устойчивого профессионального интереса – подтвердили, что наставничество может стать ключевым механизмом формирования социально ответственного, этичного и компетентного специалиста в сфере правопорядка.

Таким образом, цель исследования – теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по совершенствованию методических аспектов организации наставничества – была достигнута. Полученные результаты имеют как теоретическую ценность, расширяя представления о педагогических технологиях сопровождения в СПО, так и практическую значимость, предлагая воспроизводимую, документированную и эффективную модель, пригодную для тиражирования в других профессиональных образовательных организациях, особенно в рамках реализации федерального проекта «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование». Перспективы дальнейших исследований могут быть связаны с масштабированием модели на другие профили подготовки, разработкой цифровых инструментов поддержки наставничества и изучением долгосрочного влияния наставнического сопровождения на карьерные траектории выпускников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Адуева, И. Г. Наставничество в образовании: опыт внедрения наставничества в медицинском колледже / И. Г. Адуева, П. А. Гамидова // Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». – 2023. – № 9. – С. 99–106.

Брыксин, А. А. Модели наставничества в системе непрерывного образования / А. А. Брыксин, А. Г. Дорошенко, Т. В. Киселева // Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании. – 2024. – № 1 (88). – С. 26–32.

Быстрова, Т. Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО / Т. Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. – 2022. – № 2 (56). – С. 56–60.

Витвар, О. И. Современное содержание и способы развития педагогического наставничества в системе общего образования Российской Федерации / О. И. Витвар // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2020. – Т. 4, № 2. – С. 43–

Выготский, Л. С. Проблемы общей психологии / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика, 1982. – 504 с.

Головцова, И. Г. Инновационный консалтинг и менеджмент в системе управления качеством образования / И. Г. Головцова // Вестник МГОУ. Серия «Экономика». – 2025. – № 4. – С. 5–10. – URL:

Гомбоева, И. С. Сущность и механизмы взаимодействия субъектов наставничества в условиях образовательного процесса колледжа / И. С. Гомбоева // Социальная компетентность. – 2022. – Т. 7, № 2–3 (24–25). – С. 181–190.

Казакова, И. С. Ядро среднего профессионального педагогического образования в структуре подготовки педагогических кадров / И. С. Казакова [и др.] //

Вестник МГПУ. Серия: Современный колледж. – 2022. – № 2(2). – С. 6–17. –

аракина, Ю. Н. Наставничество в системе профессионального развития в Миасском педагогическом колледже / Ю. Н. Каракина, Р. Е. Плешкова // Дидакт. – 2023. – № 1 (11). – С. 52–54.

овалевский, В. А. Наставничество в системе образования : руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям / В. А. Ковалевский, Н. В. Шуляк. – Красноярск : Литера-принт, 2021. – 98 с.

узнецова, Н. В. Современная система наставничества в сфере образования / Н. В. Кузнецова, Ю. А. Федулова // Наука и Образование. – 2023. – Т. 6, № 2.

укашения, З. В. Вклад консалтинга с формами и ценностями современной коммуникативистики / З. В. Лукашения // Коммуникативистика. – 2020. – DOI:

укашения, З. В. Консалтинг как форма сопровождения инновационной деятельности педагога / З. В. Лукашения // В мире научных открытий. – 2022. – № 7-1 (31). – С. 332–351. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17912157>

етодология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Н. Ю. Синягина [и др.] [Электронный ресурс] // Сайт дома детского творчества «Современник», Санкт-Петербург. –

ещерякова, Т. Ю. Наставничество как образовательный тренд современности / Т. Ю. Мещерякова // Актуальные исследования. – 2023. – № 37 (167). – Ч. II. – С. 72–75. – URL: <https://apni.ru/article/6994-nastavnichestvo-kak-obrazovatelnij-trend> (дата обращения: 20.10.2025).

иронова, О. Модели наставничества в многопрофильном колледже / О. Миронова // Ватандаш. – 2022. – № 7 (310). – С. 45–53.

наставничество в образовании: современная практика : сб. материалов
Междунар. (заочной) науч.-практ. конф., 20 ноября 2020 г. / ГАОУ ДПО
«Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. –
188 с.

наставничество в системе образования России : практ. пособие для кураторов в
образоват. организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.
: Рыбаков Фонд, 2022. – 153 с.

наставничество: эффективная форма обучения : настольная книга :
информационно-метод. материалы / авт.-сост.: Л. Н. Нугуманова, Т. В.
Яковенко. – 2-е изд., доп., перераб. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с.

национальный проект «Образование» [Электронный ресурс] //
Минпросвещения России. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата
обращения: 20.10.2025).

Нездолей, Л. А. Наставничество как организационно-методическая форма
профессионального становления преподавателя колледжа / Л. А. Нездолей, О.
В. Вольская // Красноярское образование: вектор развития. – 2023. – № 3 (8). –
С. 58–61.

Николаев, В. В. Технология наставничества в образовательной среде колледжа /
В. В. Николаев // Студенческая наука и XXI век. – 2022. – Т. 19, № 1–2 (22). –
С. 217–219.

проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника : указ
Президента Рос. Федерации от 27.06.2022 № 401 // КонсультантПлюс
[Электронный ресурс]. – URL:
U34Ug4ki7mCLE (дата обращения: 20.10.2025).

Педагогика : большая современная энциклопедия / сост. Е. С. Рапацевич. – Мн.
: Современное слово, 2005. – 720 с.

Пельменев, В. К. Методика определения успешности реализации
консалтинговых процедур / В. К. Пельменев, З. В. Лукашеня // Вестник
Балтийского федерального университета им. И. Канта. – 2024. – № 11. – С. 39–

письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МП-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Надежная правовая поддержка. – URL: <https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya->

приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 22.04.2021 № 168 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по укрупнённой группе специальностей 44.00.00 «Образование и педагогика»» [Электронный ресурс]. – URL: <https://fgos.ru/document/168-44-00-00-obrazovanie-i-pedagogika> (дата обращения: 20.10.2025).

профессиональное образование : словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С. М. Вишнякова. – М. : НМЦ СПО, 1999. – 535 с.

Пулина, А. А. Педагогическое консультирование как форма профессионального взаимодействия / А. А. Пулина // Крымский научный вестник. – 2025. – № 1. – С. 79–88. – URL: <http://krvestnik.ru/2015/06/pulina-a->

аспоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» [Электронный ресурс]. – URL:

еализация целевой модели наставничества в образовательных организациях : методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 1 файл (904 Кб). – URL:

<https://ipk74.ru/upload/iblock/9a4/9a4d9619f6a47cb489f5c2807fb53e63.pdf> (дата обращения: 20.10.2025).

ухомлинский, В. А. Сердце отдаю детям / В. А. Сухомлинский. – М. : Концептуал, 2024. – 320 с.

каз Президента Российской Федерации от 01.06.2020 № 345 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020. – № 23. – Ст. 3593.

каз Президента Российской Федерации от 28.04.2011 № Пр-1168 «Об утверждении Основ государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан» // Российская газета. – 2011. – № 151 (14 июля).

федеральная служба государственной статистики : офиц. сайт [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 12.10.2025).

федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7582.

фурман, В. А. Система наставничества в профессиональном образовании / В. А. Фурман // Ratio et Natura. – 2020. – № 2 (2).

хуторской, А. В. Педагогика: педагогика как практика, педагогика как искусство, педагогика как инженерия, педагогика как наука, педагогика как учебный предмет / А. В. Хуторской. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2022. – 608 с.

яковлева, А. К. Роль наставничества в современном образовании / А. К. Яковлева // Молодой ученый. – 2023. – № 29.1. – С. 42–44. – URL: <https://moluch.ru/archive/476/104991/> (дата обращения: 20.10.2025).

40 Aydin, G. Personal Factors Predicting College Student Success / G. Aydin // Eurasian Journal of Educational Research. – 2023. – Vol. 69. – P. 93–112.

– URL: https://www.researchgate.net/publication/318192254_Personal_Factors_Predicting_College_Student_Success (дата обращения: 20.10.2025).

41 Dent, F. E. The Leader's Guide to Coaching and Mentoring: How to Use Soft Skills to Get Hard Results / F. E. Dent, M. Brent. – FT Publishing International, 2025. – 256 p. – URL: https://www.researchgate.net/publication/370220794_The_Leader's_Guide_to_Coaching_and_Mentoring_How_to_Use_Soft_Skills_to_Get_Hard_Results_Chapter_25_-_Coaching_the_Team (дата обращения: 20.10.2025).

42 Garvey, B. Coaching and Mentoring: Theory and Practice / B. Garvey, P. Stokes, D. Megginson. – London : SAGE Publishing, 2018. – 368 p. – URL: https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-assets/88233_book_item_88233.pdf (дата обращения: 20.10.2025).

43 Stanier, M. B. The Coaching Habit: Say Less, Ask More & Change the Way You Lead Forever / M. B. Stanier. – NY : Box of Crayons Press, 2020. – 117 p. – URL: https://bhannaat.com/wp-content/uploads/2022/07/The_Coaching_Habit_Say_Less_Ask_More_Change_the_Way_You_Lead1.pdf (дата обращения: 20.10.2025).

44 Vagaeva, O. A. Distance Learning—Challenges and New Opportunities under Covid-19 Pandemic / O. A. Vagaeva, E. V. Liksina, S. V. Sergeeva, V. N. Lyusev, N. M. Galimullina // Proceeding of the International Science and Technology Conference «FarEastCon 2020». – Singapore, 2021. – P. 1081–1091.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А – Фрагмент Положения о наставничестве СМПК

ГАПОУ «Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж»
(утверждено приказом директора № ____ от «12» сентября 2025 г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся...» [30], Письмом Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/02 [26], Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [36] и локальными нормативными актами колледжа.

1.2. Наставничество в Стерлитамакском многопрофильном профессиональном колледже (далее – СМПК) понимается как универсальная педагогическая технология, направленная на сопровождение личностного и профессионального становления обучающихся через неформальное, доверительное и взаимообогащающее взаимодействие с опытным наставником [30, с. 3].

. Основные цели наставничества в СМПК:

- содействие адаптации обучающихся к условиям профессионального образования;
- формирование устойчивой профессиональной мотивации и гражданской позиции;
- развитие soft skills: коммуникативной компетентности, эмоционального интеллекта, стрессоустойчивости, способности к рефлексии;
- поддержка индивидуальной образовательной траектории обучающегося [30, с. 4; 31, с. 12].

2. Участники наставничества

2.1. Наставляемый – обучающийся СМПК (как правило, 1–2 курса), участвующий в программе наставничества по своему желанию.

2.2. Наставник – физическое лицо, имеющее успешный личный и профессиональный опыт, готовое и компетентное делиться им. В роли наставников могут выступать:

- преподаватели и мастера производственного обучения СМПК;
- представители работодателей (юристы, сотрудники правоохранительных органов, социальные работники);
- старшекурсники (3–4 курсов), проявившие высокую академическую и внеучебную активность [30, с. 4].

2.3. Куратор программы наставничества – преподаватель или специалист колледжа, уполномоченный руководством на организацию и методическое сопровождение программы [30, с. 5].

3. Формы и порядок реализации наставничества

3.1. В СМПК реализуются следующие формы наставничества:

- «студент – студент»;
- «работодатель – студент» [30, с. 6–10].

3.2. Формирование наставнических пар осуществляется на основании заявок обучающихся с последующим согласованием с куратором программы. При возможности учитывается принцип взаимного выбора.

3.3. Продолжительность наставнического сопровождения – один учебный семестр с возможностью продления по обоюдному согласию участников.

3.4. Наставнические встречи проводятся не реже одного раза в две недели в формате:

- индивидуальных консультаций;
- совместных проектов;

- практико-ориентированных занятий (кейсы, ролевые игры);
- экскурсий на предприятия-партнёры [31, с. 17].

4. Права и обязанности участников

4.1. Наставляемый имеет право:

- получать поддержку и консультации по вопросам обучения, профессионального самоопределения и личностного развития;
- отказаться от участия в программе по собственной инициативе;
- ожидать конфиденциальности в рамках наставнических отношений.

4.2. Наставник обязан:

- обеспечивать регулярность и содержательность встреч;
- уважать личностные границы наставляемого;
- не допускать манипуляций, давления и нарушения этических норм [30, с. 12–15].

4.3. Куратор программы:

- координирует процесс отбора и формирования пар;
- обеспечивает методическую поддержку наставников;
- организует промежуточный и итоговый мониторинг эффективности программы.

5. Завершение наставнических отношений

5.1. По завершении срока действия программы проводится итоговая рефлексия с участием наставника, наставляемого и куратора.

5.2. Результаты фиксируются в отчёте куратора и используются для совершенствования программы в последующих периодах.

Приложение Б – Анкета для студентов-наставляемых

Анкета разработана в соответствии с методическими рекомендациями Минпросвещения России [30, с. 47–48; 31, с. 24–25].

Уважаемый(ая) студент(ка)!

Анкета направлена на изучение вашего опыта участия в программе наставничества и разработку рекомендаций по её совершенствованию. Ответы анонимны, обрабатываются в обобщённом виде и используются исключительно в научно-методических целях. Просим вас честно и внимательно ответить на вопросы.

Часть 1. Общая информация

1. Ваш курс обучения:

курс

курс

2. Направление подготовки:

раво и организация социального обеспечения

равоохранительная деятельность

3. Участвуете ли вы в программе наставничества?

а

ет – анкета завершена.

Часть 2. Оценка взаимодействия с наставником

4. Насколько вы удовлетворены взаимодействием с наставником?

олностью удовлетворён(а)

корее да

корее нет

овсем не удовлетворён(а)

5. Как часто проходят встречи с наставником?

аждую неделю

аз в 1–2 недели

аз в месяц

стреч не было

6. Был ли у вас чёткий план работы с наставником?

а, и мы его выполняли

ыл, но частично реализовали

е было плана

7. Какие трудности мешают эффективному взаимодействию? (можно выбрать несколько вариантов)

ехватка времени у наставника

еясные цели встреч

тсутствие интереса у наставника

ложно подойти к наставнику

Другое: _____

8. Каковы тематики ваших встреч? (укажите, что обсуждалось)

даптация к колледжу

рофессиональная мотивация

ридические ситуации / кейсы

тические дилеммы

одготовка к практике / трудоустройству

ичностное развитие (уверенность, тревожность и др.)

Другое: _____

Часть 3. Восприятие эффективности наставничества

9. Считаете ли вы наставничество полезным для:

Аспект	Да	Не уверен(а)	Нет
Адаптации к обучению в колледже			
Профессионального самоопределения			
Развития коммуникативных навыков			
Снижения тревожности и неуверенности			
Формирования правовой культуры			

10. Проходили ли вы диагностические процедуры (например, опросники по самооценке или тревожности)?

а
ет
е знаю, что это такое

11. Насколько вовлечены в процесс представители правоохранительных органов или юристы?

ктивно участвуют
частвовали один раз
е участвуют

Часть 4. Отношение к будущему и рекомендации

12. Выразили ли вы заинтересованность работать в сфере «Правоведение и правоохранительная деятельность» после окончания колледжа?

а, твёрдо решил(а)
корее да, рассматриваю такие варианты
ока не определился(лась)
ет, выбираю другое направление

13. Готовы ли вы продолжить участие в программе наставничества?

а, обязательно
а, если сохранится текущий формат
ет

14. Какие изменения вы бы предложили в программе наставничества?
(укажите не менее одного предложения)

15. Рекомендовали бы вы участие в наставничестве другим студентам?

Обязательно
озможно
корее нет

Благодарим за участие!

Ваши ответы внесут весомый вклад в улучшение образовательной среды СМПК.

Приложение В – Анкета для наставников

Анкета разработана в соответствии с методическими рекомендациями Минпросвещения России [30, с. 47–48; 31, с. 24–25] и с учётом специфики профиля «Правоведение и правоохранительная деятельность».

Уважаемый(ая) наставник!

Благодарим Вас за участие в программе наставничества СМПК. Цель данной анкеты – выявить сильные стороны и возможные трудности в реализации наставнической деятельности, а также собрать предложения по её совершенствованию. Все ответы анонимны и используются исключительно в научно-методических целях. Просим Вас ответить честно и максимально подробно.

Часть 1. Общая информация

1. Ваша основная профессиональная роль:

реподаватель СМПК

представитель работодателя (указать сферу: _____)

старшекурсник СМПК

Другое: _____

2. Стаж профессиональной деятельности (в профиле «Правоведение и правоохранительная деятельность»):

менее 1 года

–3 года

–5 лет

более 5 лет

3. Участвуете ли Вы в программе наставничества впервые?

а

нет

4. Проходили ли Вы специальную подготовку (курсы, семинары) по наставничеству?

а
ет

Часть 2. Оценка процесса наставничества

5. Какова была Ваша мотивация участия в программе? (можно выбрать до двух вариантов)

- желание поделиться опытом
- профессиональный долг
- рекомендация/поручение руководства
- интерес к педагогической деятельности
- желание поддержать молодёжь

Другое: _____

6. Насколько чётко была сформулирована цель Вашего взаимодействия с наставляемым?

- полностью чётко
- в целом понятно
- были затруднения в формулировке
- цель не обсуждалась

7. Был(и) ли у Вас разработан(ы) совместный(е) план(ы) работы с наставляемым?

- а, детальный план на семестр
- общие договорённости по темам встреч
- нет, работали «по ходу»
- е обсуждали структуру взаимодействия

8. Какие формы взаимодействия Вы использовали? (отметьте все применённые)

- индивидуальные консультации
- совместный разбор правовых кейсов
- ролевые игры («Суд», «Консультация» и др.)
- совместные проекты
- экскурсии / посещение рабочего места

стречи с коллегами-профессионалами

Другое: _____

9. Использовали ли Вы диагностические инструменты (опросники по самооценке, тревожности и др.)?

а

ет

лышал(а), но не применял(а)

Часть 3. Оценка эффективности и трудностей

10. Насколько, по Вашему мнению, прошла эффективно работа с наставляемым?

чень эффективно

ффективно

атрудняюсь ответить

алоэффективно

11. Какие трудности Вы испытывали в процессе наставничества? (можно выбрать несколько)

ехватка времени

тсутствие методической поддержки со стороны куратора

изкая заинтересованность/мотивация наставляемого

еясность критериев оценки результата

ложности с планированием встреч

тсутствие обратной связи от колледжа

Другое: _____

12. Насколько вы оцениваете мотивацию и вовлечённость Вашего наставляемого?

ысокая мотивация и активность

меренная, но стабильная заинтересованность

изкая, требовалось постоянное стимулирование

тствовала

Часть 4. Перспективы и рекомендации

13. Считаете ли Вы, что наставничество особенно важно для студентов, обучающихся по профилю «Правоведение и правоохранительная деятельность»?

- а, критически важно
- а, достаточно важно
- е имеет особого значения
- атрудняюсь ответить

14. Какие изменения Вы бы предложили в организации программы наставничества? (укажите не менее одного предложения)

Готовы ли Вы продолжить участие в программе наставничества?

- а, обязательно
- а, при условии улучшения методического сопровождения
- ет
- е уверен(а)

Благодарим за Ваш профессионализм и вклад в развитие будущих специалистов!

Приложение Г – Форма «Индивидуального плана наставничества»

Параметр	Содержание
Ф.И.О. наставляемого	
Курс, специальность	курс курс Направление: _____ («Право и организация социального обеспечения» / «Правоохранительная деятельность»)
Ф.И.О. наставника	
Профиль наставника	рактикующий юрист отрудник правоохранительных органов реподаватель СМПК таршекурсник Другое: _____
Срок реализации плана	«__» _____ 2025 г. – «__» _____ 2026 г.
Цель наставничества	Сопровождение личностного и профессионального становления обучающегося в соответствии с индивидуальной образовательной траекторией и запросами по профилю «Правоведение и правоохранительная деятельность».

Диагностическая база (входные данные)

- Уровень самооценки (по Дембо–Рубинштейн): _____ баллов
- Уровень личностной тревожности (по Айзенку): _____ баллов
- Профессиональный интерес: Высокий Умеренный Низкий
- Основные запросы наставляемого:

Цели на семестр

(не более 3, сформулированы по принципу SMART)

1. Профессиональная цель:

(Пример: освоить алгоритм составления искового заявления по жилищным спорам)

2. Личностно-развивающая цель:

(Пример: снизить уровень тревожности при публичных выступлениях)

3. Ценностно-ориентационная цель:

Этапы реализации и форматы взаимодействия

Срок	Форма встречи	Содержание	Ожидаемый результат	Инструменты
Неделя 1–2	Индивидуальная консультация	Диагностика, постановка целей, знакомство	Согласованный план, мотивационная вовлечённость	Анкета, беседа, диагностические шкалы
Неделя 3–6	Ролевая игра / Кейс-сессия	Анализ правовой ситуации: «Мелкое хулиганство» / «Наследственные споры»	Развитие навыков правоприменения и морального выбора	Кейс (Приложение Ж), раздаточный материал
Неделя 7–8	Встреча с практиком	Посещение судебного заседания / консультация с юристом	Формирование реального образа профессии	Согласование с работодателем, экскурсия
Неделя 9–	Социальный проект	Подготовка и проведение «Правового ликбеза» для школьников	Развитие коммуникативных навыков и гражданской позиции	Презентация, раздаточные материалы
Неделя 13–	Итоговая рефлексия	Самоанализ, подготовка итоговой презентации	Фиксация личностного роста, формулировка дальнейших планов	Дневник наставника, анкета, презентация

Критерии эффективности:

- Выполнение не менее 2 из 3 поставленных целей
- Снижение уровня тревожности по Айзенку на $\geq 15\%$
- Повышение самооценки по Дембо–Рубинштейн на $\geq 10\%$
- Активное участие в не менее 3 практико-ориентированных мероприятиях

- Подтверждение заинтересованности в профессии в итоговой анкете

Наставляемый: _____ / _____ /

Наставник: _____ / _____ /

Куратор программы: _____ / _____ /

Приложение Д – Пример дневника наставника

Цель ведения дневника: фиксация ключевых событий, наблюдений, трудностей и успехов в ходе наставнического взаимодействия; рефлексия собственной деятельности; подготовка к промежуточным и итоговым консультациям с куратором программы.

Рекомендации по заполнению: записи ведутся после каждой встречи с наставляемым, отражают как содержание взаимодействия, так и личностные изменения наставляемого и наставника. Используются только факты и интерпретации, не наносящие вред личности.

Общие сведения

- Ф.И.О. наставника: _____
- Профиль деятельности: _____
- Ф.И.О. наставляемого: _____
- Курс, специальность: _____
- Срок реализации плана: с «__» _____ 2025 г. по «__» _____ 2026 г.

Записи по встречам

Дата	Тема встречи / Формат	Краткое содержание	Наблюдения за наставляемым	Собственные впечатления / трудности	План на следующую встречу
	Знакомство. Диагностик а (методика Дембо–Рубинштейн)	Обсуждение целей на семестр, ознакомление с Индивидуальным планом (Приложение Г), проведение входной диагностики	Проявлял интерес, но высокая тревожность, неуверенность в формулировании целей	Сложно было установить контакт из-за замкнутости. Необходимо снизить формальность, создать атмосферу доверия	Разбор кейса «Право на защиту»; упражнение на уверенность в речи
	Кейс-сессия: «Мелкое»	Анализ правовой ситуации, составление	Активность возросла, задавал вопросы,	Удалось снизить дистанцию. Похвалил за аргументацию –	Подготовка к встрече со следователем; разыгрывание

	хулиганство»	протокола, обсуждение этических последствий	проявил критическое мышление	это повысило его вовлечённость	ролевой игры «Допрос подозреваемого»
	Встреча с практиком (следователь ОМВД)	Экскурсия в отдел полиции, беседа, разбор реального дела (без персональных данных)	Впервые проявил инициативу – задал 5 вопросов, заинтересовался профессией следователя	Видно, что реальный опыт сильнее влияет, чем теория. Важно чаще привлекать практиков	Повторная диагностика (Айзенк); планирование социального проекта «Правовой ликбез для школьников»
	Ролевая игра: «Консультация клиента»	Отработка навыков юридического консультирования, работа с эмоциями клиента	Самостоятельно предложил сценарий консультации. Уровень тревожности заметно снизился	Успешная встреча. Виден прогресс в коммуникации и профессиональной идентификации	Подготовка презентации по итогам проекта
	Итоговая рефлексия	Самоанализ, сравнение результатов диагностики «до» и «после», обсуждение дальнейших планов	Снижение тревожности на , рост самооценки на . Выразил намерение поступать в юридический вуз	Удовлетворён результатом. Понял, насколько важно быть не инструктором, а партнёром в росте	–

Общий вывод наставника по итогам программы:

За время наставничества наблюдал значимую положительную динамику у наставляемого: от замкнутого, неуверенного в себе студента до инициативного, мотивированного на профессиональный путь будущего правоведа. Особенно эффективными оказались практико-ориентированные формы – встречи с профессионалами и ролевые игры. Личностный рост подтверждён как качественно (через наблюдение), так и количественно (через диагностические инструменты). Убеждён, что методика, основанная на индивидуализации, диагностике и практике, является наиболее адекватной для профиля «Правоведение и правоохранительная деятельность».

Подпись наставника: _____ / _____ /

Дата: «__» _____ 2026 г.

Приложение Е – Методики диагностики

1. Шкала самооценки Дембо–Рубинштейн

(адаптированная версия для студентов СПО, рекомендована в рамках целевой модели наставничества [30, с. 47])

Цель методики: выявление уровня самооценки личности, включая субъективную оценку собственных достижений, уверенности в будущем, удовлетворённости собой и способности к самореализации.

Инструкция для испытуемого:

Вам предложено 5 утверждений. По каждому из них проведите вертикальную линию на шкале от 0 до 100, где:

- 0 – минимально возможный уровень («вообще не соответствует»),
- 100 – максимально возможный («полностью соответствует»).

Оцените, насколько вы лично соответствуете каждому утверждению сейчас.

№	Утверждение	Шкала (0–100)
	Уверенность в себе	
	Удовлетворённость собой	
	Чувство собственного достоинства	
	Оптимизм в отношении будущего	
	Способность достигать поставленных целей	

Интерпретация результатов:

- Высокая самооценка – средний балл ≥ 70
- Средняя самооценка – 40–69
- Низкая самооценка – ≤ 39

2. Опросник тревожности Г. Айзенка (субшкала «Личностная тревожность»)

(адаптированная краткая версия для подростков и студентов младших курсов, рекомендована в [30, с. 48])

Цель методики: оценка уровня ситуативной и личностной тревожности, связанной с адаптацией к образовательной среде, профессиональным самоопределением и межличностным взаимодействием.

Инструкция для испытуемого:

Прочитайте каждое утверждение и отметьте, насколько оно соответствует вашему обычному состоянию:

Да – если утверждение верно или в большинстве случаев верно;

Нет – если неверно или редко верно.

№	Утверждение	Да	Нет
	Я часто чувствую напряжение и беспокойство без видимой причины		
	Мне трудно расслабиться даже в спокойной обстановке		
	Я боюсь, что не справлюсь с будущими профессиональными задачами		
	Я часто переживаю из-за того, что обо мне думают другие		
	Мне сложно выступать перед аудиторией или группой людей		
	Я чувствую себя неуверенно, когда кто-то наблюдает за моей работой		
	Я часто испытываю тревогу при мысли о проверках, экзаменах, собеседованиях		
	Мне кажется, что у других получается лучше, чем у меня		

Каждый ответ «Да» засчитывается как 1 балл. Максимальный балл – 8.

Интерпретация результатов:

- Высокий уровень тревожности – 6–8 баллов
- Средний уровень – 3–5 баллов
- Низкий уровень – 0–2 балла

Опросник применяется до и после наставничества. Снижение общего балла на ≥ 2 пункта свидетельствует о положительной динамике и снижении тревожности за счёт сопровождения.

Приложение Ж – Пример кейса по правовой тематике

«Мелкое хулиганство или административное правонарушение?»

Цель кейса: развитие у студентов компетенций правоприменения, анализа нормативно-правовых актов, этического суждения и навыков составления процессуальных документов в рамках Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ).

Описание ситуации: 15 марта 2025 года в 22:45 в сквере у ДК «Нефтехимик» г. Стерлитамака гражданин Иванов А.С., 19 лет, находясь в состоянии алкогольного опьянения, громко выражался нецензурной бранью, толкнул прохожего гражданина Петрова С.М., пытался вырвать у него мобильный телефон и угрожал «разобраться по-своему». Очевидцы вызвали полицию. На место прибыли сотрудники отдела полиции № 2. Иванов вёл себя агрессивно, но физического сопротивления не оказал. В ходе проверки выяснилось, что Иванов ранее не привлекался к административной или уголовной ответственности.

1. Правовой анализ:

- Определите, какая статья КоАП РФ применима к действиям Иванова.
- Обоснуйте, почему действия Иванова не подпадают под признаки уголовного преступления (ст. 119, 161 УК РФ).
- Укажите субъект, объект, объективную и субъективную сторону правонарушения.

2. Процессуальное задание:

- Составьте проект протокола об административном правонарушении по ст. 20.1 КоАП РФ.
- Укажите необходимые реквизиты, свидетелей, обстоятельства дела и ссылки на нормы закона.

3. Этическая рефлексия:

- Какую позицию должен занять сотрудник полиции: строгую или снисходительную, учитывая возраст и отсутствие судимостей?

– Какие меры профилактики и социальной работы могли бы предотвратить подобные инциденты?

– Какие права имеет гражданин Иванов в административном производстве?

4. Ролевая игра (по выбору куратора):

Студенты распределяют роли: полицейский, нарушитель, свидетель, адвокат. Разыгрывается сцена составления протокола с соблюдением процессуальных норм и коммуникативной этики.

Нормативно-правовая база:

– Конституция Российской Федерации (ст. 19, 46, 51);

– Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 1.5, 2.3, 20.1, 28.1, 28.2, 29.13);

– Уголовный кодекс РФ (ст. 119 «Угроза убийством или причинением тяжкого вреда здоровью», ст. 161 «Грабёж»);

– Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (в части защиты данных участников административного производства).

Приложение 3 – Таблица результатов диагностики

№ п/п	Показатель	Методика	Среднее значение до	Среднее значение после	Изменение (Δ)	Интерпретация динамики
	Уровень общей самооценки	Шкала Дембо–Рубинштейн (0–100)				Значимый рост уверенности в себе и удовлетворённости личностью [30, с. 47]
	Уровень тревожности	Опросник Айзенка (0–)			–2,5	Снижение до среднего уровня; уменьшение страха перед будущим и публичными выступлениями [30, с. 48]
	Профессиональная мотивация	Анкетирование (да/нет)	(3 из 7)	(6 из 7)		Рост заинтересованности в профессии «Правоведение и правоохранительная деятельность»
	Удовлетворённость взаимодействием с наставником	Анкетирование (полностью/скорее да)				Полное преодоление недоверия и формального подхода
	Наличие индивидуального плана работы	Анализ документов				Успешная реализация принципа персонализации сопровождения [31, с. 24]
	Регулярность встреч	Анкетирование (еженедельно/раз в 2 недели)				Переход от эпизодического к системному взаимодействию
	Вовлечённость работодателей	Анкетирование и беседы	(эпизодически)	(активно)		Усиление практико-ориентированной составляющей программы
	Использование диагностических инструментов	Анализ документов и анкет				Внедрение стандартизированной процедуры мониторинга [30, с. 47–48]