

Лекция 1.2. Реализация программы наставничества в системе образования.

1. Модель реализации программы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.

2. Формы наставничества «Учитель-учитель», «Учитель-ученик», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик».

1. Модель реализации программы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.

Модель реализации программы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации включает:

- описание общих условий и организационной структуры деятельности, в соответствии с которыми молодой человек получает наставника;
- описание деятельности наставника, ее результатов;
- процедуру выхода из наставничества.

В рамках предлагаемой модели совмещены несколько типов наставничества (личное, групповое и наставничество ровесниками), что позволяет выбрать наиболее эффективные пути влияния на развивающуюся личность. Модель описывает процесс передачи опыта наставника наставляемому, требования к этому процессу и к субъектам наставнической деятельности, которыми могут выступать как конкретные лица (наставники), так и представители структур, организующих наставническую деятельность, и контролирующих организаций, и сами наставляемые.

В рамках процесса должны быть решены следующие задачи:

Организационные:

- определение методологии деятельности и построение структуры программы наставничества в конкретной организации;
- создание необходимых условий для ее функционирования (в том числе - разработка методологической базы и концептуальных основ реализации программы наставничества в условиях образовательных организаций России; создание материально-технической базы, включая обеспеченность достаточным количеством помещений, компьютерной и иной техники и т.д.; достаточная кадровая обеспеченность и др.);
- организация социального пространства, поддерживающего программу наставничества: взаимодействие образовательных организаций на основе социального партнерства с различными предприятиями, учреждениями, общественными организациями и др., популяризация идей социального наставничества (волонтерства) в образовательной организации и социуме;
- организация связей с другими общественными (волонтерскими) организациями для совместной социально значимой деятельности и продвижения программы наставничества.

Методические:

- наличие необходимой методической базы;
- разработка и проведение обучающих семинаров, курсов по вопросам наставничества для кураторов в образовательных организациях и т.д.

Социально-психологические:

- выявление несовершеннолетних, оказавшихся в сложной жизненной ситуации;
- установление доверительных отношений между наставляемыми и наставниками, родителями и педагогами образовательной организации;
- психолого-педагогическое сопровождение участников наставничества, включая родителей наставляемых;
- изучения результатов наставнической деятельности;
- разработка методики прекращения наставничества и технологии подведения итогов наставнической деятельности.

В качестве структурных составляющих модели выступают:

- ценностно-смысловой компонент;
- содержательный компонент;
- технологический компонент;
- оценочно-результативный компонент.

Ценностно-смысловой компонент включает методологическую базу программы наставничества, подробно изложенную в первом разделе пособия.

Содержательный компонент - это направления деятельности (работа с социумом, работа с наставниками, работа с наставляемыми, работа с родителями или опекунами) и составляющие механизма реализации модели (планирование деятельности по реализации программы; организация в образовательной организации системы наставничества с учетом выбранных типов наставничества; подбор кадрового состава; мониторинг и оценка, основанные на современных научных методах; психолого-педагогическое сопровождение участников).

Работа с социумом.

Предварительная работа с социумом нужна, чтобы:

- получить поддержку концепции наставничества;
- набрать волонтеров-наставников и участников программы.

Работа с социумом предполагает взаимодействие с прессой, с органами исполнительной власти региона, с бизнес-сообществом, с различными организациями и учреждениями (в том числе НКО). Партнерами в наставнической деятельности могут быть представители местного самоуправления, социальных служб, государственных органов законодательной и исполнительной власти, бизнес-сообществ (корпораций, малого бизнеса, трудовых, профессиональных ассоциаций), образовательных организаций, органов здравоохранения и социального развития, церкви и др.

Важным моментом этой работы является построение взаимодействия с прессой. Основные составляющие стратегии работы с прессой должны быть включены во все материалы и презентации продвижения программы наставничества. Это предполагает:

- публикацию статистических данных о программе наставничества и ее реализации;
- вписывание наставнической деятельности в миссию и историю конкретной образовательной организации или региона;
- описание компонентов и мероприятий программы наставничества;
- озвучивание преимуществ программы наставничества для участников программы, наставников, общества в целом;
- примеры успехов наставничества.

Взаимодействие с прессой, с органами исполнительной власти региона, бизнес-сообществом, с различными организациями и учреждениями (в том числе НКО) прежде всего должно быть направлено на интеграцию усилий различных специалистов и разных общественных институтов вокруг единого процесса наставничества. Наставнические программы, которые развивают партнерские отношения с другими организациями, имеют ряд преимуществ, в том числе:

- охват более широкой аудитории;
- развитие более глубокого понимания потребностей наставляемых;
- улучшение связи с другими подростковыми организациями;
- расширение базы знаний, ресурсов и услуг, доступных для наставляемых, наставников и сотрудников программы наставничества;
- обеспечение устойчивости программы наставничества;
- увеличение упоминаемости в средствах массовой информации и среди общественности.

Значимую роль здесь играет эффективная коммуникационная стратегия. Важно выбрать форму продвижения, которая является практичной и подходит для каждой аудитории.

Важно собирать портфолио историй успеха как наставляемых, так и наставников, потому что они подтверждают эффект реализации программы наставничества.

Необходимо также уделять должное внимание рекламным материалам. Это может быть брошюра для наставников, рекомендации для наставляемых, обзорный текст об организации и ее партнерах, фирменные материалы по программе наставничества и др.

Деятельность в социуме должна носить непрерывный характер. Нужно рассказывать о необходимости наставничества и ценности программы все 365 дней в году. Нужно не только информировать тех, кто пока не участвует в реализации программы наставничества, но и держать всех участников программы в курсе событий. Каждый, кто связан с программой наставничества, должен понимать цели программы и быть в состоянии рассказать о них широкой публике. Создание и внедрение эффективной системы связей с общественностью поможет набирать и удерживать наставников, повышать информированность общественности. Благодаря этому программа может функционировать долго и стабильно.

Работа с наставниками.

Для успешной реализации программы наставничества нужно иметь достаточное количество штатных сотрудников, уполномоченных решать все необходимые вопросы. Ключевые сотрудники должны иметь опыт или образование в области образования и развития молодежи, детской психологии, социальной работы и других соответствующих областях. Они должны обладать жизненным опытом в работе с детьми и подростками.

Для осуществления программы нужна специальная работа по подбору, обучению и сохранению специальной базы наставников. Эта деятельность направлена на:

- определение задач деятельности наставников;
- выявление наиболее подходящих кандидатур;
- отбор и проверку желающих стать наставниками, определение их пригодности к наставнической деятельности;
- зачисление в программу;
- обучение наставников;
- обеспечение наставников атрибутикой программы наставничества и методическими материалами;
- проведение мероприятий по обмену опытом, организацию супервизий, получения обратной связи от наставников;
- разработку и реализацию системы поощрения лучших наставников;
- ведение базы наставников.

Процесс набора будущих наставников должен включать:

- заполнение анкеты;
- личное собеседование;
- психологическое тестирование;
- проверку представленных справок и рекомендаций.

Личные собеседования помогут убедиться, что кандидат обладает качествами, необходимыми хорошему наставнику, такими как терпение, гибкость, целеустремленность и непредвзятость. Важно обсудить с кандидатами должностные инструкции наставника. Особого внимания требует процесс выявления у кандидата проблемных областей, сигнализирующих о принадлежности к группе повышенного риска. Если потенциальный наставник проявляет какой-либо из этих признаков, то лучше не утверждать его кандидатуру:

- чрезмерная идентификация с детьми;
- чрезмерное оживление при общении о детях;
- признаки тревоги в отношении взрослой сексуальности;
- чрезвычайно осуждающее отношение к гомосексуализму;

- описывает тип ребенка, которому он или она хочет стать наставником, подчеркивая конкретные физические или эмоциональные характеристики (например, хочет ребенка со светлыми волосами, в возрасте девяти лет, очень застенчивого и т.д.);
- отсутствие отношений со сверстниками (ограничивает круг друзей людьми значительно моложе себя);
- был жертвой преступления, пренебрежения, сексуального насилия;
- характер незрелый: застенчивый, замкнутый или пассивный;
- имеет уголовное прошлое;
- история отношений или половое развитие не соответствует «нормальной» схеме;
- не имеет значимых отношений с другими взрослыми;
- кандидат самостоятельно нашел своего собственного наставляемого и пытается убедить вас закрепить его наставником именно за этим несовершеннолетним;
- преждевременное увольнение с военной службы;
- совершал правонарушения под влиянием алкоголя;
- не имеет желания брать на себя ответственность;
- частая смена мест работы, частые переезды;
- сердится или проявляет защитную реакцию, когда его/ее просят дать согласие на проверку сведений, в том числе - в отношении уголовного прошлого, даже после того, как причины необходимости проверки объясняются.

Следует четко понимать, что у заинтересованных волонтеров нет законного права быть наставниками!

Тщательная проверка наставников повышает качество их деятельности, обеспечивает безопасность наставляемых, минимизирует различные риски наставнических отношений, помогает управлять уровнем риска и ответственности вашей организации.

Следует организовать постоянное обучение наставников. Оно может быть направлено на:

- расширение их знаний в области педагогики и психологии, форм и методов работы с детьми;
- информирование их о нормативно-правовых основах их деятельности;
- информирование о социальных услугах, доступных в образовательных организациях их наставляемым, и способах получения доступа к этим услугам;
- понимание процедуры выявления рисков, влияющих на жизнь их наставляемых (жестокость в семье, насилие в школе, рискованное поведение наставляемых и др.).

Обучение стоит проводить постоянно, в рамках специальных методологических и методических семинаров, собирая наставников, чтобы они имели возможность задавать вопросы, обмениваться идеями и делиться опытом. На такое обучение можно приглашать специалистов в области наставнической деятельности, педагогики и психологии, бывших наставников и наставляемых, чтобы они могли поделиться своим опытом. Такой обмен помогает создать сеть наставников и групп поддержки. Нужно убедиться, что наставники понимают, что могут обратиться к своему куратору программы за помощью всякий раз, когда в наставнических отношениях возникают трудности.

Организация деятельности наставников в рамках предлагаемой модели предполагает следующую логику:

- наставничество организуется на базе образовательной организации. В качестве наставников выступают авторитетные, уважаемые жители города, представители родительской общественности, образовательной организации, бывшие выпускники образовательной организации, прошедшие проверку по описанной выше схеме;
- наставническая деятельность получает нормативно-правовое оформление (создаются приказ об организации наставничества, положение об организации наставничества в образовательной организации, план работы наставников на конкретный период и др.).

- проводится определение целей и методологии наставничества, области применения наставников, целевой аудитории, исходя из запросов образовательной организации, микрорайона, муниципального образования;

- руководство организацией наставничества возлагается на куратора - работника образовательной организации. В организации участвуют социальные партнеры из числа представителей местного самоуправления, социальных служб, государственных органов законодательной и исполнительной власти, бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые, профессиональные ассоциации), образовательных организаций, органов здравоохранения и социального развития, церкви и др.;

- формируется база наставников;

- проводится работа с наставниками (их обучение, обеспечение методическими материалами, планирование деятельности, определение ее временных показателей, процедура выхода из наставничества, подведение итогов и др.).

Работа с наставляемыми.

Работа с наставляемыми при реализации настоящей модели должна быть основана на принципах системного, комплексного и личностно-ориентированного подходов с учетом приоритета потребностей, целей и ценностей развития наставляемого. Она включает:

– определение обучающихся в возрасте 14-18 лет, нуждающихся в поддержке и помощи;

– разработку базы данных таких обучающихся;

– выяснение потребностей, целей и ценностей наставляемых;

– выявление пожеланий наставляемых относительно личности наставника и направлений наставнической деятельности;

– получение обратной связи от наставляемых;

– оценку достижений наставляемых за период взаимодействия с наставником.

Набор наставляемых является частью процесса привлечения участников в программу наставничества. Необходимо проанализировать данные обо всех учащих образовательной организации и выделить группу наиболее нуждающихся в наставничестве. Это могут быть обычные дети, попавшие в трудную ситуацию, или дети, воспитываемые без участия родителей, состоящие на учете в центрах по делам несовершеннолетних, в реабилитационных центрах и т.д. Особое внимание стоит уделить детям группы риска – тем подросткам, которые в силу определенных обстоятельств своей жизни более других подвержены негативным внешним воздействиям со стороны общества и его криминальных элементов.

Нужно предложить подросткам участвовать в программе и разъяснить им цели, задачи и результат, а полученные списки оформить в базу данных детей, нуждающихся в наставничестве.

Перед приглашением подростков к участию в программе необходимо обсудить с ними важные для них вопросы:

• Что принесет мне наставничество?

• Сколько времени потребует наставничество?

• Кто тот человек, с которым я буду проводить время?

• Стоит ли оно потраченного времени и сил?

Подростки должны иметь возможность рассказать куратору, что они хотят получить от программы наставничества.

Важно обеспечить благополучие и безопасность несовершеннолетнего в рамках наставнической деятельности. Наставник должен серьезно воспринимать свои обязательства по отношению к наставляемому и программе. Он должен заботиться об исполнении своих обязанностей и даже при столкновении с трудностями принимать на себя ответственность за качество и продолжительность наставнических взаимоотношений.

Наставники и персонал программы обязаны общаться с наставляемыми и их семьями честно, откровенно и уважительно.

Работа с родителями.

Семья - основа социализации личности, усвоения ребенком общественных норм и культурных ценностей. Поскольку влияние семьи на ребенка сильнее, чем влияние школы, улицы, средств массовой информации, успех реализации программы наставничества в значительной степени зависит от включенности родителей или лиц, их замещающих, в этот процесс.

Действуя в интересах ребенка, наставник призван оказывать необходимую помощь и поддержку всей его семье. В его задачи входит установление контактов с семьей; выявление проблем и трудностей в семье; стимулирование семьи и отдельных ее членов к участию в совместной деятельности; при необходимости и по рекомендациям куратора - оказание посреднических услуг в установлении связей со специалистами — психологами, социальными работниками, врачами, юристами, а также с представителями органов власти, общественностью др.

Наставник обеспечивает общественное признание и общественную поддержку семьям, которые хорошо воспитывают своих детей, использует индивидуальные методики работы с семьями, нуждающимися в особой помощи (семьями из «группы риска», многодетными и неполными и др.), содействует развитию детско-родительских отношений.

В рамках настоящей модели есть следующие направления работы с родителями (опекунами):

- знакомство с программой наставничества;
- выявление запроса на развитие ребенка, его социализацию и адаптацию;
- обеспечение участия в процессе подбора наставников для их детей;
- обеспечение участия в процессе наставнической деятельности;
- получение обратной связи от родителей.

Родительское участие и согласие имеют решающее значение для создания атмосферы успешных отношений наставничества. Нужно убедить родителя (законных представителей) в том, что основная роль наставника заключается в руководстве и дружбе с ребенком, а не замене родителей.

Родители могут участвовать в программе следующим образом:

- давать информацию о результатах наставнической деятельности, которые они видят;
- помогать наставнику в деятельности на благо их ребенка;
- заранее уведомлять наставника или куратора программы, если их ребенок не может прибыть на встречу;
- встречаться с координатором программы для обсуждения волнующих их проблем и оценки наставнической деятельности.

Механизм реализации программы наставничества предполагает:

- планирование деятельности по реализации программы наставничества в организации;
- организацию системы наставничества с учетом выбранных типов наставничества (личного, группового, командного, наставничества ровесниками и/или Интернет-наставничества);
- подбор и обеспечение необходимого персонала;
- психолого-педагогическое сопровождение участников.

Планирование деятельности по реализации программы наставничества в организации включает разработку собственной программы наставничества или адаптацию имеющихся. Нужно четко сформулировать основную идею, миссию, цели, определить

технологии реализации, обосновать методику мониторинга достижений, обозначить результат и процедуру подведения итогов, обосновать план деятельности с учетом входных и выходных данных, а также краткосрочных и долгосрочных планируемых результатов, которые являются следствием реализации программы.

Важно контролировать программу, чтобы убедиться, что она функционирует корректно, не отклоняется от программных целей, а работа совпадает с поставленными целями и задачами и определенной миссией.

Для эффективной реализации программы наставничества необходимо обеспечить подбор кадров: закрепить функции руководства программой наставничества, возложить дополнительные обязанности на специалистов, которые будут задействованы в реализации программы наставничества и сопровождении участников.

Важным моментом построения эффективной системы наставничества в условиях образовательной организации является управление.

Чтобы обеспечить эффективное управление программой, необходимо:

- разработать комплексную систему управления информацией по программе;
- разработать систему мониторинга программы;
- создать план профессионального развития кураторов и наставников;
- пропагандировать наставничество;
- наладить связи с социальными партнерами и общественностью.

Долгосрочные планы развития программы

Для долгосрочного развития программы предлагается сформировать Консультативную группу и Экспертную комиссию.

Консультативная группа:

- предлагает советы по разработке, управлению и оценке программы наставничества;
- оказывает оперативную поддержку;
- помогает расширить программу наставничества, продвигая ее по различным каналам.

Консультативная группа обеспечивает также руководство программой наставничества и перспективное ее развитие за счет:

- корректировки миссии и целей наставнической деятельности;
- решения ключевых стратегических вопросов;
- построение конструктивного взаимодействия с ключевыми заинтересованными сторонами;
- обеспечения адекватного управления рисками;
- оценки эффективности программы в отношении ее приоритетов;
- повышения эффективности Экспертного совета.

В Консультативную группу следует включить ученых, специалистов и заинтересованных лиц из числа субъектов наставнической деятельности, а также волонтеров и представителей организаторов программы, членов семей.

В функции и обязанности членов Консультативной группы входят:

- обеспечение организационного, научного, методического, юридического, финансового и социально-психологического сопровождения;
- согласование и четкое применение методологии и концепции программы наставничества, ее миссии;
- определение ответственности за весь ход реализации программы наставничества, в том числе нормативно-правовые аспекты и риски.

Способствуйте частому проведению собраний членов Консультативной группы для обсуждения вопросов повышения эффективности программы и управления ходом ее реализации.

Экспертная комиссия утверждает планы программ, обеспечивает ввод данных и отчеты по программным решениям, а также предлагают программе общий надзор и руководство. Члены этой группы должны иметь четкие роли и обязанности и встречаться на регулярной плановой основе. 35

2. Формы наставничества «Учитель-учитель», «Учитель-ученик», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик».

Форма наставничества это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

- "ученик - ученик";
- "учитель - учитель";
- "студент - ученик";
- "работодатель - ученик";
- "работодатель - студент".

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества "ученик - ученик"

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества "студент - студент".

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

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

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик - ученик" ("студент - студент") могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие "равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в "классные часы", организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

Форма наставничества "учитель - учитель"

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы "учитель - учитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Форма наставничества "студент - ученик"

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;

- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою "творческую энергию" и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы "студент - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

- взаимодействие "лидер - равнодушный", психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

- взаимодействие "равный - другому", в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

- взаимодействие "куратор - автор проекта", совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

Форма наставничества "работодатель - ученик"

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

В данной и последующей ("работодатель - студент") формах следует понимать термин "работодатель" в широком смысле:

- взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт,
- сотрудник предприятия или организации, который может, как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Основные задачи деятельности наставника-профессионала в отношении ученика:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;

- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);

- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;

- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы "работодатель - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "активный профессионал - равнодушный потребитель", мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;

- взаимодействие "коллега - молодой коллега" - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать

существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие "работодатель - будущий сотрудник" - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

Форма наставничества "работодатель - студент"

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих "технологических лидеров". Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи деятельности наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента,

ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы "работодатель - студент" различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие "активный профессионал - равнодушный потребитель", мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие "успешный профессионал - студент, выбирающий профессию" - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие "коллега - будущий коллега" - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие "работодатель - будущий сотрудник" - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Область применения в рамках образовательной программы.

В профессиональных образовательных организациях: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех пяти форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.