

ТИПОВАЯ ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА

на 20__ год

пгт Пижанка, 2020

Составители:

ФИО, должности составителей

Программа наставничества (наименование ОО) на 2020–2021 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Оглавление

Введение	4
Целеполагание наставничества	4
Содержание форм наставничества, реализуемых в образовательной организации	5
Форма наставничества «Ученик – ученик».....	6
Форма наставничества «Учитель – учитель».....	8
Форма наставничества «Студент – ученик».....	11
Форма наставничества «Работодатель–ученик»	14
Форма наставничества «Учитель – ученик»	17
Процесс построения наставнических отношений	20
Типы наставнических отношений в практике обучения и развития обучающихся	30
Применяемые технологии наставничества	33
Выводы	34
<u>Приложение 1</u> Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	35
<u>Приложение 2</u> Календарный план работы «Школы наставника»	42
<u>Приложение 3</u> Алгоритм составления Программы наставничества	43
<u>Приложение 4</u> Глоссарий современных форм работы	47
<u>Приложение 5</u> Проект письма-обращения к работодателю	48

Введение

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р 54871–2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели (см. Приложение 1);
- разработку календарного плана работы Школы наставника¹ (см. Приложение 2).

Целеполагание наставничества

1. Цели и задачи наставничества

Настоящая Программнаставничестваразработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» национального проекта «Образование», региональных проектов «Развитие региональной системы дополнительного образования детей в Кировской области», «Создание современных школ в Кировской области», «Учитель будущего Кировской области».

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки,самоопределенияипрофессиональнойориентацииобучающихся в возрасте от 10 лет,педагогическихработников(далее–педагоги) разныхуровнейобразованияи молодых специалистов (наименование ОО) в их профессиональном становлении,приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Основными задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

¹ При условии ее создания в ОО как коммуникативной площадки в рамках внедрения Целевой модели наставничества

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально–продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества в ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Внедрение целевой модели наставничества в ОО предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества (алгоритм составления Программы наставничества – см. в Приложении 3);
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели в ОО;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе – материально–техническое, информационно–методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в ОО, показателей эффективности наставнической деятельности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОО.

Содержание форм наставничества, реализуемых в образовательной организации

Для успешной реализации ЦМН предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

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.

Исходя из образовательных потребностей и возможностей (наименование ОО) в данной целевой модели наставничества рассматриваются пять форм наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик», «Работодатель – ученик», «Учитель – ученик».

При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят.

Каждая из названных 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 трех авторов системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона действия.

При подготовке Программы ОО оставляет только те вариации моделей форм наставничества из типовых, которые реально будут осуществляться в ОО. Также ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО.

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, лишное тем не менее строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся сособыми образовательными или социальными потребностями или временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

Высокий уровень включения 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 в школе и улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих образовательных проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета;
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> • Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. • Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). • Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений. 	<p>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.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка и адаптация в коллективе и развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

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, подготовка к конкурсам, олимпиадам, совместное посещение или организация мероприятий, образовательные практики "Дети-детям", кейс-турниры, имиджмейкинг, форсайты, нетворкинги, митапы, воркшопы, сетевые проекты, образовательные курсы Корпоративного университета Российского движения школьников, тематические оздоровительные смены, социально-значимая деятельность, волонтерская (добровольческая) деятельность и др. (см. Приложение 4 - Глоссарий современных форм работы).

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, подготовка к конкурсам, образовательные практики "Дети-детям", кейс-турниры, имиджмейкинг, форсайты, нетворкинги, митапы, воркшопы, сетевые проекты, образовательные курсы Корпоративного университета Российского движения школьников, тематические оздоровительные смены, социально-значимая деятельность, волонтерская (добровольческая) деятельность и др.

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации:

- программы воспитания,
- программы внеурочной деятельности,
- планы воспитательной работы,
- дополнительные общеобразовательные программы,
- программы деятельности детских/молодежных общественных объединений, волонтерских объединений, активов российского движения школьников и иных детских/молодежных формирований,
- планы работы органов ученического самоуправления,
- программы экскурсионной деятельности/образовательного туризма,
- программы/планы деятельности школьных музеев,
- программы/планы по работе с одаренными/талантливыми детьми и молодежью,
- программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися,
- программы реализации тематических смен в оздоровительных организациях,
- программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся,
- программы/планы работы научных обществ,
- иные программы/планы, действующие в образовательной организации.

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 первую разностороннюю поддержку.

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и

уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала. 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 в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.).

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>•Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>•Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>•Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, свзаимодействием обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог,</p>

		находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Типы наставников		
Наставник – консультант	Наставник – предметник	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организации образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков" и др.), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог-новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. Возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы".
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка 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 программам.

Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя/педагога, серия семинаров, школа педагогического мастерства, разработки информационно-

методических пособий, сборников, образовательные и проектные сессии, тренд-сессии, хакатоны, форумы, деловые игры, образовательные курсы Корпоративного университета Российского движения школьников, форумная кампания Росмолодежи.

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации:

- программа развития образовательной организации,
- годовой план работы образовательной организации,
- планы работы методического совета/методических объединений/научно-методических советов или центров,
- программы/дорожные карты методического/кадрового сопровождения деятельности,
- программы/планы повышения квалификации,
- программы/планы самообразования,
- дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников,
- программы/планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т.п.

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.

Актуальность

В период подросткового кризиса подростку необходим авторитетный взрослый, с которым будет возможно организовать общение с позиции «равный – равному», без явной субординации, но с доверием и уважением к опыту и достижениям.

Подростку для успешного развития как цельной личности необходима переориентация общения с родителей на сверстников. Одновременно есть риск попасть в «плохую компанию», сужающую круг общения и дальнейшие жизненные перспективы. Успешные студенты следующей ступени образования смогут стать проводниками для подобной коммуникации, а качественный отбор, осуществляемый внутри программы, уже становится необходимым смысловым и поведенческим барьером.

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цель: 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.

Задачи:

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

3. развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
4. укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результат:

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.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные навыки).

Характеристика участников формы наставничества «Студент – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть		
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.	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.	Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов (15–17 лет), не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Возможные варианты программы наставничества «Студент – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины.
«Лидер – равнодушный»	Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество.
«Равный – другому»	Обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность.
«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), кейс-турниры, имиджмейкинг, форсайты, нетворкинги, митапы, воркшопы, сетевые проекты, образовательные курсы Корпоративного университета Российского движения школьников, тематические оздоровительные смены, социально-значимая деятельность, волонтерская (добровольческая) деятельность, выездные мероприятия, совместно создание проекта или продукта и др.

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) и др.

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации:

- программы воспитания,
- программы внеурочной деятельности,
- планы воспитательной работы,
- дополнительные общеобразовательные программы,
- программы деятельности детских/молодежных общественных объединений, волонтерских объединений, активов российского движения школьников и иных детских/молодежных формирований,
- планы работы органов ученического самоуправления,
- программы экскурсионной деятельности/образовательного туризма,
- программы/планы деятельности школьных музеев,
- программы/планы по работе с одаренными/талантливыми детьми и молодежью,
- программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися,

- программы реализации тематических смен в оздоровительных организациях,
- программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся,
- программы/планы работы научных обществ,
- иные программы/планы, действующие в образовательной организации.

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 форме 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. (С проектом письма-обращения к работодателю можно познакомиться в Приложении 5.)

Актуальность

Встречи со специалистами позволяют школьникам в процессе конкретной деятельности и/или встречи с устойчивыми в плане ценностей и карьеры людьми определить реальную степень интереса к определенному направлению будущей карьеры и деятельности, исследовать свой потенциал, разработать навыки коммуникации, планирования, субординации, после чего более осознанно приступить к выбору собственного образовательного профессионального маршрутов. Осознанность приведет к мотивированному выбору средств дополнительного образования, а также улучшению текущих образовательных результатов («я знаю, что мне нужно, и знаю, что для этого делать»).

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи:

1. Помощь в раскрытии оценочного и профессионального потенциала;
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результат:

Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

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 потенциала 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.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (прикладные, в т.ч. профессиональные навыки).

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель–ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> • Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. • Активная жизненная позиция. Высокая квалификация (возможно, подтвержденная соревнованиями или премиями). Наличие свежего взгляда на бизнес– или производственные процессы. • Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. • Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. • Возможно, родитель образовательного учреждения. 	<p>Социально– активный школьник с особыми интересами и потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желаний самостоятельно выбрать образовательную траекторию, малоинформированный об карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутришкольного сообщества.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.

«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.
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы

Базой для формирования метакомпетенций в системе взаимодействия, когда наставником становится опытный профессионал, становится ведущая форма организации учебного процесса – самостоятельная работа учеников. Она всегда носит динамический характер: ученик либо студент управляют большинством этапов своей деятельности, а оставшиеся курирует либо полностью контролирует наставник.

Всего выделяется **пять уровней самостоятельной работы**, каждый из которых наставляемый может пройти вместе с наставником:

- 1) дословное и преобразующее воспроизведение информации;
- 2) самостоятельная работа по демонстрируемому образцу (продукта / процесса / задачи);
- 3) реконструктивно–самостоятельные работы;
- 4) эвристические самостоятельные работы;
- 5) творческие или исследовательские самостоятельные работы.

Помимо самой самостоятельной работы необходимо провести подготовительно–аналитическую работу, результаты которой будут сведены в карту уровня подготовки, индивидуальных способностей к самообразованию и саморазвитию. Рекомендуется проведение на уровне школы исследования на основе программных, тематических, психологических и логических тестов.

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, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес–проектирование, ярмарки и др.

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

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации:

- программы воспитания,
- программы внеурочной деятельности,
- планы воспитательной работы,
- программы экскурсионной деятельности/образовательного туризма,
- программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися,
- программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся,
- программы/планы межведомственного взаимодействия,

- иные программы/планы, действующие в образовательной организации.

Форма наставничества «Учитель – ученик»

Данная модель предполагает взаимодействие педагога – наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального образовательного маршрута, в том числе для обучающихся с ОВЗ, одаренных обучающихся.

Цель: раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов,
2. создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории,
3. формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
4. развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
5. создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
6. разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.
7. помощь в реализации 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 школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ОО, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на разных видах учёта;
- обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации;

- профессиональное самоопределение обучающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- снижение числа жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью, дезадаптацией обучающегося.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый			
	Неуспевающий ученик	Активный	Пассивный	Ребенок с ОВЗ или ребенок–инвалид
Кто может быть				
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.	Демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований разного уровня, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальную мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т.д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающий трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными и потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития,	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности и ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.	Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в обществе.

		карьерных и иных возможностей.		
--	--	--------------------------------------	--	--

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагог образовательной организации, методист, социальный педагог, психолог. Наставник в данной модели может выполнять функцию тьютора, обеспечивающего разработку и сопровождение индивидуальной образовательной программы конкретного наставляемого. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель– ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – неуспевающий ученик»	Классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями–предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Учитель – пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель – одаренный ученик»	В процессе взаимодействия происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал
«Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок–инвалид»	В процессе взаимодействия происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями–предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на

спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию индивидуальной образовательной программы, подготовку к конкурсным и социально–значимым мероприятиям, диспетчерскую деятельность по необходимости (направление к узким специалистам и экспертам в области образования по развитию личностных и профессиональных компетенций более высокого уровня).

Таким образом реализация каждой из форм наставничества требует четкого определения целей и задач, результатов, необходимых сроков наставничества, частоты встреч наставника и подопечного, отражаемых в программе наставничества, чтобы избежать завышенных ожиданий.

процесс построения наставнических отношений

Наставнические отношения – сложная система, от качества функционирования которой зависит итоговый результат, включающий психологическое и компетентностное состояние и наставляемых, и наставников. Для создания изначально экологических коммуникаций и максимально эффективного расходования образовательного ресурса необходимо заранее и со всей ответственностью подойти к процессам отбора и подготовки наставников.

Хороший наставник должен обладать профессиональной компетенцией (за исключением формы «ученик–ученик») – набором знаний и конкретных навыков, формирующих его роль «эксперта», и одновременно с этим – способностью качественно передавать эти знания и навыки, т.е. умением слушать, слышать, взаимодействовать, эмоциональным интеллект, навыками систематизации и планирования, эмпатией.

Научить «эмпата» быть хорошим профессионалом для включения его в систему «ученик – работодатель» представляется гораздо более сложной задачей, чем передать хорошему профессионалу необходимые для общения с наставляемым – подростком и студентом – навыки.

Примерные шаги организаций представлены ниже.

Форма «Ученик – ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
--------------------------	-----------------------------	--	----------------------------------	--

<p>Через школьное сообщество.</p> <p>Выбор из наиболее мотивированных учащихся.</p> <p>Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического – на коммуникативные навыки и эмпатию).</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации.</p> <p>Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия.</p> <p>Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием)</p>	<p>Возможные решения:</p> <p>1) анкетирование с последующим совмещением;</p> <p>2) личные и групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии;</p> <p>3) назначение куратором.</p>	<p>Лидерский статус.</p> <p>Реализация лидерского потенциала.</p> <p>Благодарственные письма и грамоты для портфолио.</p> <p>Причастность к школьному сообществу.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия.</p> <p>Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>
--	--	--	---	---

Ученик – ученику



Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Проведение мотивационной встречи с наиболее активными учениками образовательной организации, на которой руководители программы – куратор, директор, завуч – рассказывают о наставничестве и его истории, формате, планах и возможных результатах.

2. Сбор заявок от желающих попробовать себя в роли наставника. Анкетирование включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: навыки, знания, возможная частота встреч. Тестирование – вопросы о реальных коммуникационных возможностях и уровнях эмпатии. Возможна встреча со школьным психологом.

3. Обучение наставников происходит в формате регулярных встреч (около 3–4) с куратором программы, на которых учащимся–наставникам предлагаются ролевые ситуации («отличник – двоечник», «лидер – тихоня» и т.д.), которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией. Также учащимся–наставникам могут быть представлены пособия МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».

4. Формирование пар/групп наставник–наставляемый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:

- назначение сверху (куратор закрепляет за определенным наставляемым наставника), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов;

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате MentorMatch («быстрые встречи» с чередованием наставляемых, которые переходят от одного наставника к другому). По окончании встречи наставники и наставляемые изъявляют желание составить с кем–то наставническую пару, при совпадении желаний пара организовывается;

- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого. Средиобсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;
- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на временные отрезки: от краткосрочных (1–2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, участие в олимпиаде, развитие определенного навыка / прикладного умения, до долгосрочных (1–2 года), например, вопросы подготовки к экзаменам, перехода на следующий образовательный этап, творческая / спортивная реализация.

6. Куратор контролирует ход работы наставнических пар, не вмешиваясь во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, следит за организационными моментами и системностью встреч. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый могут заполнять специальный дневник, оценивать результаты и рефлексировать.

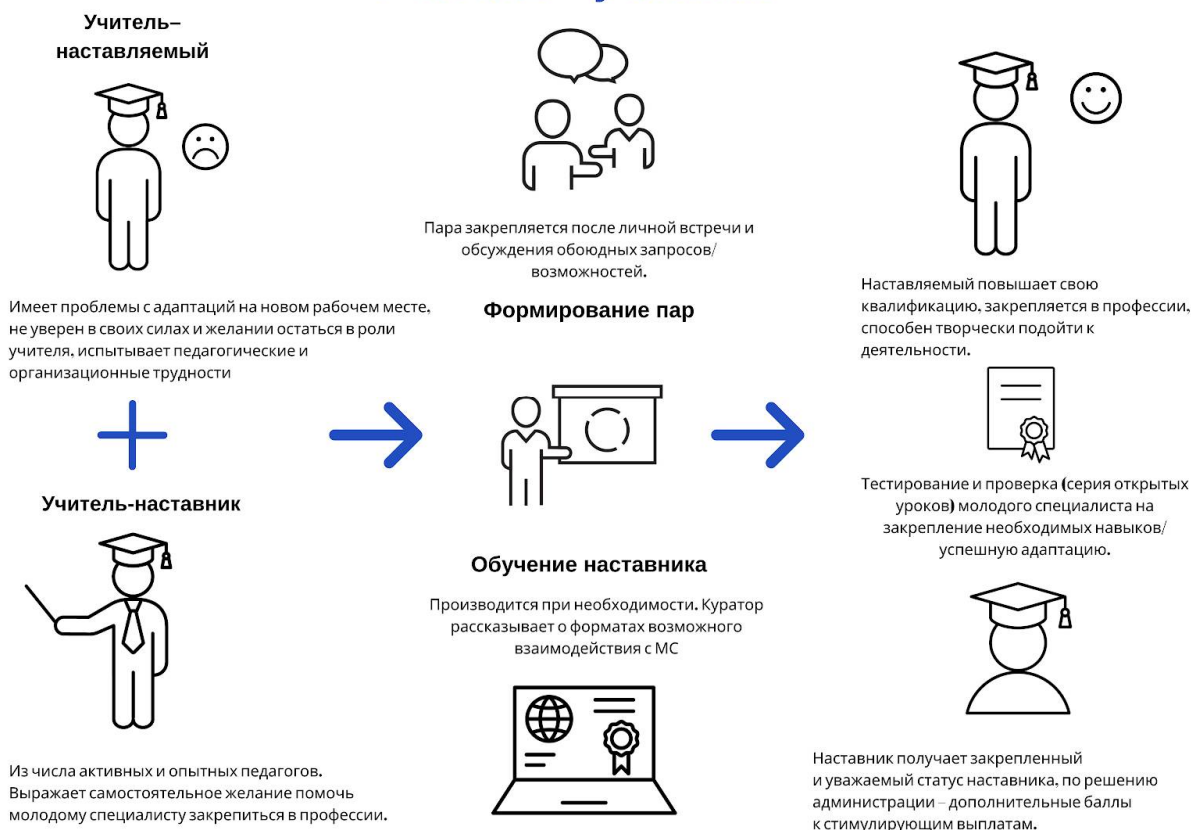
7. После того как проблема наставляемого (адаптация, поведение, успеваемость, особые образовательные потребности) решена, ученик–наставник и ученик–наставляемый представляют свои выводы, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам.

8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых поощряются за активную общественную и культурную работу, награждаются грамотами / памятными сертификатами / значками наставников, признаются активными участниками школьного сообщества, информация о них размещается на доске почета.

Форма «Учитель – учитель»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Выбор из числа самых опытных и активных педагогов.</p> <p>Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость.</p> <p>Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.</p>	<p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>Закрепленный и уважаемый статус наставника.</p> <p>Лидерство в педагогическом сообществе.</p> <p>Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе.</p> <p>Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки.</p> <p>Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.</p> <p>Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

Учитель – учителю



Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы (директор, завуч) рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1–2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом–наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;
- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1–2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1–3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

4. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

5. Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

7. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Форма «Студент – ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через студенческое сообщество и сообщество благодарных выпускников.</p> <p>Проводится анкетирование на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым (временной ресурс, внутренняя мотивация).</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации.</p> <p>Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия.</p> <p>Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения.</p> <p>Работа с пособиями МЕНТОРИ «Рабочая тетрадь наставника».</p>	<p>Возможные решения:</p> <p>1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников.</p> <p>2) Личные встречи или групповые встречи в формате MentorMatch.</p>	<p>Лидерский статус.</p> <p>Возможность претендовать на участие в стипендиальной программе.</p> <p>Благодарственные письма и грамоты для портфолио.</p> <p>Реализация лидерского потенциала.</p> <p>Причастность к сообществу.</p> <p>Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, анализ успеваемости/уровня навыков.</p> <p>Сбор обратной связи от наставника и наставляемого, решение о продолжении (переход на решение другой проблемы) или прекращении взаимодействия.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

Студент – ученику



Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Мотивационная встреча с наиболее активными студентами, показывающими лучшие образовательные результаты и устойчивую гражданскую и социальную позицию. Куратор программы рассказывает о наставничестве, его целях, задачах, возможностях, форматах взаимодействия.

2. Куратор собирает заявки от желающих принять участие в программе студентов. Анкета обязательно включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: мотивация, навыки, возможная частота встреч. После анкетирования проводится тестирование, включающее вопросы о коммуникационных навыках, эмпатии, психологической подготовке, осознанию ответственности. Тестирование не имеет целью отсеять часть наставников, скорее, направлено на выявление пробелов, которые необходимо восполнить в процессе обучения.

3. Обучение наставников происходит в формате регулярных встреч (около 7–8) с куратором программы. Студентам–наставникам предлагаются ролевые ситуации, которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией. Наставники учатся выстраивать диалог с подростком, реагировать на его запрос, формировать устойчивые связи, учить наставляемого целеполаганию и совместно развивать необходимые навыки по пособиям МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».

4. Формирование пар/групп наставник–наставляемый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:

– назначение сверху (куратор закрепляет за наставляемым наставника), что не рекомендуется, так как изначально создает напряженные отношения между наставником и наставляемым;

– групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате MentorMatch («быстрые встречи», когда наставляемые переходят от одного наставника к другому). По окончании наставники и наставляемые изъявляют желание составить наставническую пару, при совпадении желаний пара организуется.

– дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

– выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям;
– определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных образовательных и профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;

– формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1–2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, развитие определенного навыка, до долгосрочных (3–5 лет), например, проектирование образовательной траектории, подготовка к трудоустройству.

6. Куратор выполняет функцию организатора, следит за системностью встреч, собирает обратную связь от участников и при необходимости проводит групповую встречу с уточнением текущих проблем. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый проводят оценку своих результатов, рефлексиируют, при желании – заполняют дневник прогресса.

7. По завершении наставнической программы (исходя из проблемы наставляемого заранее определяется длительность) наставник и наставляемый представляют результаты взаимодействия: совместный проект, образовательные, творческие, спортивные или иные результаты, результаты компетентностного / квалификационного тестирования, проводят презентационную беседу с куратором и другими наставническими парами.

8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых поощряются за активную общественную и культурную работу, выдвигаются на стипендию (по решению администрации), признаются активными участниками студенческого сообщества и лидерами сообщества благодарных выпускников.

Форма «Работодатель – ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
Через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия. Проводится опрос/личная	Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами. Работа с	Возможные решения: 1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников	Поощрение за реализацию программ КСО. Статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, анализ успеваемости, представление

<p>встреча с куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.</p>	<p>пособиями МЕНТОРИ «Рабочая тетрадь наставника» (целеполагание, стратегия коммуникация, эмпатия, оценка результатов).</p>	<p>2) Групповая встреча наставников от предприятия с наставляемых последующим общением обоюдным выбором. 3) Демо-день с посещением учащимися предприятия и последующим сбором обратной связи от них.</p>	<p>Развитие коммуникационных и иных гибких навыков. Активное участие в жизни сообщества благодарных выпускников – причастность, признание. Признание профессионального мастерства. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>бизнес–модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки, тестирование на предмет овладения профессиональными/гибкими навыками. Оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>
---	---	--	--	---

Работодатель – ученику



Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Встреча с выразившими желание участвовать в наставнической программе сотрудниками компании / предприятия, рассказ о наставничестве, форматах взаимодействия и выгоде для организации (поиск молодых кадров, обновление стратегий мышления, помощь образовательной организации).

2. Сбор заявок–анкет, заполняемых потенциальными наставниками. Анкета включает вопросы о мотивации, профессиональных навыках, метакомпетенциях, возможном объеме времени, отведенном на взаимодействие. После анкетирования возможно проведение личной беседы (собеседования) с куратором программы, цель которого – определить готовность наставника к наставнической работе и выявить возможные темы для углубленного рассмотрения в процессе обучения.

3. Обучение наставников происходит в формате регулярных встреч (около 5–6) или образовательного интенсива с куратором программы либо приглашенными экспертами, на которых наставникам предлагаются ролевые ситуации взаимодействия со студентами, необходимые к рассмотрению, переживанию и рефлексии. Наставники получают необходимые для работы с подростками навыки и, при необходимости, готовые шаблоны и паттерны взаимодействия (задания, форматы, темы бесед) из методического пособия МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».

4. Формирование пар/групп наставник–наставляемый(е) происходит по одной из трех схем:

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках/запросах соответственно. Встреча может производиться в формате MentorMatch («быстрые встречи» с чередованием наставляемых, которые переходят от одного наставника к другому). По окончании встречи наставники и наставляемые заполняют анкеты с обратной связью, которые анализируются куратором и его помощниками, при совпадении интереса составляются пары

- День открытых дверей на предприятии, в течение которого учащиеся посещают производство/офис компании, изучают организацию и внутренние процессы, взаимодействуют с сотрудником и либо оставляют обратную связь куратору с пожеланиями, результаты которой он передает потенциальным наставникам, либо самостоятельно предлагают «сотрудничество» потенциальным наставникам.

- дистанционное анкетирование, по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям;
- определение глобальной приоритетной сферы деятельности наставляемого, что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;

- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1–2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, развитие определенного навыка, до долгосрочных (1–3 года), например, участие в конкурсах, вопросы профессиональной подготовки, подготовки к трудоустройству.

6. Куратор выполняет функцию организатора, следит за системностью встреч, собирает обратную связь и при необходимости проводит групповую встречу с уточнением

текущих проблем. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый проводят оценку своих результатов.

7. По завершении наставнической программы (исходя из проблемы наставляемого заранее определяется длительность) наставник и наставляемый представляют результаты взаимодействия: общий проект, образовательные результаты, итоги компетентностного / квалификационного тестирования, будущую образовательную траекторию, результаты краткосрочной практики на производстве, рекомендательные письма и т.д.

8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых поощряются за активную общественную работу, получают признание в профессиональной среде и сообществе благодарных выпускников, развивают собственные организаторские и лидерские навыки, необходимые для продвижения по карьерной лестнице, получают позитивную обратную связь и опыт работы с поколением будущих коллег.

Форма «Учитель – ученик»

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

Типы наставнических отношений в практике обучения и развития обучающихся

Наставничество в образовательных организациях может строиться по определённым вариантам (типам) наставнических отношений:

- традиционное наставничество;
- партнерское наставничество (равный равному);
- групповое наставничество;
- флэш–наставничество;

- дистанционное (посредством информационно–коммуникационной сети «Интернет») наставничество;
- реверсивное наставничество.

№ п/п.	Тип наставнических отношений	Определение	Особенности и преимущество
1.	Традиционное наставничество	Опытный и успешный наставник (педагог, старшеклассник) работает с одним подопечным (более молодым наставляемым) с целью его адаптации к образовательному процессу, сопровождения и поддержки его личностного развития и профессионального самоопределения, улучшения его образовательных результатов в течение определенного периода времени.	<ol style="list-style-type: none"> 1. В центре внимания – личностное развитие подопечного и формирование ключевых компетенций для жизнедеятельности в современном обществе 2. Наставник передает свой опыт и знания, правила и традиции отношений в организации (объединении), дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха и получить высокие результаты. 3. Наставник может понять и оценить максимальные возможности наставляемого. 4. Наставляемый легче и быстрее адаптируется в коллективе, осваивает новые знания и умения, технологии, овладевает новыми навыками и компетенциями.
2.	Партнерское наставничество (равный равному)	Наставник является равным по уровню наставляемому, но имеет опыт в том или ином виде деятельности, предметной области, которым партнер не обладает.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения того или иного вида деятельности и повышении личной удовлетворенности полученными результатами. 2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает конструктивную обратную связь, мотивирует партнера к действиям. 3. Наставник помогает партнеру отслеживать процесс достижения конкретных поставленных целей и результатов.
3.	Групповое наставничество	Наставник работает с группой, состоящей максимум из четырех человек, и берет на себя роль лидера и обязательство регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени, в том числе, в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наставник советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранять возникающие в процессе деятельности типовые замечания и проблемы, предоставляет рекомендации для выдвижения собственных идей, помогает наладить взаимодействие в команде. 2. Наставник может определить план развития каждого участника группы, организовать взаимодействие с экспертами по конкретным вопросам, и оказать содействие в разрешении сложных ситуаций.

		на личное общение	
4.	Флэш наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<p>1. Данный вариант взаимодействия помогает подопечным обучаться при обращении за помощью к более опытному наставнику.</p> <p>2. Наставники предоставляют ценные знания и опыт, но в очень ограниченном временном интервале Флэш–наставничество реализуется в различных формах. Стандартная сессия – это одноразовая встреча, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между наставником и менее опытным педагогом, которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов</p> <p>Последовательное флэш–наставничество – когда педагог обращается за методической помощью к двум и более наставникам, с каждым из которых он встречается, например, еженедельно в течение месяца.</p> <p>Групповое флэш–наставничество – когда педагог–наставник работает с небольшой группой подопечных. В свою очередь эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество.</p>
5.	Дистанционное или интернет–наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в онлайн–режиме, при этом могут быть организованы две–три личные встречи, одна из которых является стартовой	<p>1. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких–либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить школьный проект.</p> <p>2. Дистанционное наставничество позволяет осуществлять взаимодействие и общение наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам.</p> <p>3. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц (привлечение нескольких наставников).</p>
6.	Реверсивное наставничество	Более молодой по возрасту наставник работает с более опытным наставляемым	<p>1. Реверсивное наставничество помогает установить взаимоотношение между разными поколениями.</p> <p>2. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из</p>

		вопросам новых современных тенденций, технологий и т.д.	зоны комфорта и научиться думать, действовать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.
--	--	---	--

Применяемые технологии наставничества

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

Характеристика применяемых технологий наставничества

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология, формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему, используется в формате встречи: «обсуждение проблемы»	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, ученик
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь конкретной жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении четко определенных целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, ученик)
5	Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик	Индивидуальное наставничество

Данный перечень можно дополнить внести свои, уникальные технологии в рамках реализуемой программы наставничества.

Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»; «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Выводы

Все пять форм наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Представленные выше формы наставничества могут стать эффективной средой для: формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых для качественной реализации кадровой политики;

организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов);

развития человеческого капитала и потенциала молодежи Российской Федерации.

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

Каждая из представленных форм решает конкретный круг задач всех авторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона. Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

Система взаимодействия наставнических форм позволит создать в России широкое педагогическо-профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, чьи усилия будут направлены на развитие образовательной и экономической систем России в целом и будущего поколения – детей и молодежи – в частности.

Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества

Форма наставничества: «Ученик – ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик–ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик –неуспевающий ученик».

Цель реализации Целевой модели наставничества в даннойнаставнической паре/группе: _____

Ф.И.О., класс наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемыйрезультат ²	Фактический результат ³	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ⁴		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁵		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в		Разработаны меры преодоления трудностей и		

² В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

³ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁴ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

⁵ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по _____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

	учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности,		Проведен квест по формированию		

	совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности		финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и области (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.)		Принято участие в Финансовом фестивале РК, в конкурсе «Секреты денежки» получен статус лауреата		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в Пижанском районе, области		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого обучающегося _____

« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.

Форма наставничества: «Учитель – учитель (педагог – педагог)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель–учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель–молодой специалист».

Цель реализации Целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе: _____

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁶	Фактический результат ⁷	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность⁸					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги–предметники; педагог–психолог, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты–знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		

⁶ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

⁷ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁸ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁹					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>) ¹⁰		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART–целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. – подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол–во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. – эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно–методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомандаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. – использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их		

⁹ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

¹⁰ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

	способами их профилактики и урегулирования		профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

Формы наставничества: «Работодатель – ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель – ученик». **Ролевая модель:** «работодатель–будущий сотрудник».

Цель реализации Целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе: _____

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART–целестановка, ...		

2.3	Разработать ученический проект предпринимательства в области...		Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия–партнера)		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.5.	Повысить успеваемость по предметам «...», «...»		Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		
2.6.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.7.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.8.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия–партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия–партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником		
2.9.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия–партнера)				
2.10	...				

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого обучающегося _____

« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.

Календарный план работы «Школы наставника»

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	До ...2021	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	Даты (от – до)	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	До ...2021	Директор ОО
Организация профразвития наставников, проведение обучения: – по программе повышения квалификации «...» на базе ...; – в рамках стажировки на базе «...»	До ...2021 примерные даты примерные даты	Куратор Организация, проводящая обучение Принимающая организация
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	До ...2021	Куратор
...		
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	До ...2021	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год	До ...2021	Куратор
...		

Алгоритм составления Программы наставничества

Чтобы составить Программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

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

Наиболее перспективным подходом, который может стать основным при построении Программы наставничества в образовательных организациях, является системный подход. Он подразумевает рассмотрение наставничества как системы, состоящей из комплекса взаимосвязанных элементов и их взаимодействия. Системный подход позволяет раскрыть целостность системы наставничества в образовательной организации и обеспечивающих ее механизмов, выявить многообразие ее компонентов и свести их в единую теоретическую картину (Программу наставничества).

Проектирование и планирование программы – это первый и ключевой элемент в построении системы наставничества в образовательной организации. Этот элемент должен содержать описание всех процессов реализации Программы наставничества в конкретной образовательной организации. В ней должны быть определены и прописаны:

- цели (например, социализация, поддержка в учебе, руководство в рабочих/профессиональных вопросах), задачи, а также ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и образовательных организаций;
- когда и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;
- длительность наставнических отношений;
- место проведения встреч;
- заинтересованные стороны в рамках этой программы;
- этапы продвижения программы наставничества (распространение информации о программе, открытые лекции, выступления опытных наставников, кураторов программы наставничества и т.д.);
- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;
- формы документов (протоколы, памятки и др.);
- иерархическая схема управления программой;
- описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации программы наставничества;
- связи с общественностью и распространение информации о программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе. Принципы проектирования и планирования для всех образовательных организаций одинаковы, но их реализация может варьироваться в зависимости от выбранного типа наставничества. Эффективные программы наставничества подразумевают достаточную гибкость для удовлетворения личных потребностей каждого наставляемого и при этом являются безопасными как для наставляемого, так и для наставника.

Примерная структура программы наставничества

№ пп	Раздел программы	Пояснения
1.	Пояснительная записка	<p>В данный раздел включаются:</p> <p>1. Актуальность реализации Программы наставничества, отражаемая через констатацию проблем в развитии и воспитании наставляемого образовательной организации, например:</p> <ul style="list-style-type: none"> – необходимость создания условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности в настоящий момент; – развитие определенных качеств личности; поддержка и развитие талантов; – формирование учебной мотивации; – адаптация в обществе наставляемого с определенными особенностями, его физическое развитие и оздоровление; – профессиональная ориентация обучающегося и т.п. <p>2. Общие и нормативные правовые акты Российской Федерации, и локальные акты образовательной организации по наставничеству.</p> <p>3. Основные термины и понятия наставничества.</p> <p>4. Реализуемые в образовательной организации модели наставничества (целевые группы Программы наставничества). Приложением к данному документу могут являться локальные акты образовательных организаций (например, «Положение о наставничестве», договоры о сетевом взаимодействии в рамках реализации Программы наставничества).</p>
2.	Цели и задачи Программы наставничества	<p>Прописываются общие цели и задачи Программы наставничества, а также цели и задачи для каждой реализуемой модели в образовательной организации.</p>
3.	Сроки реализации Программы наставничества	<p>Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.</p> <p>В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.</p>
4.	Этапы реализации Программы наставничества	<p>Этапы реализации программы могут быть представлены в форме таблицы и отражать порядок действий на каждом из них, а также взаимодействие с внешней и внутренней средой в зависимости от выбранной модели наставничества.</p> <p>В приложении к разделу представляется «Дорожная карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации», сформированные реестры наставников и наставляемых.</p>

5.	Индивидуальные планы развития наставляемых	В индивидуальном плане прописывается стратегические направления развития наставляемых, действия наставляемого и наставника по решению стратегических направлений развития, план (перечень) мероприятий по каждому направлению и сроки их проведения, отметки о выполнении.
6.	Условия реализации программы наставничества	В данном разделе описываются ресурсы, необходимые для реализации Программы наставничества (материально–техническая база, кадровое, методическое обеспечение, система сетевого и вневедомственного взаимодействия). Приложением к данному разделу могут быть памятки, методические рекомендации и разработки для наставников и наставляемых.
7.	Планируемые результаты Программы наставничества	<p>Планируемые результаты должны соотноситься с целью и задачами Программы наставничества и отражаться в измеримых показателях, например:</p> <ul style="list-style-type: none"> –рост образовательных, личностных и профессиональных достижений наставляемых; – рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; –улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; увеличение количества реализуемых индивидуальных образовательных программ (маршрутов); –рост личных показателей эффективности деятельности педагогов–наставников и сотрудников районных предприятий и организаций, участвующих в программе наставничества; –привлечение дополнительных ресурсов благодаря формированию устойчивых связей между образовательной организацией и бизнесом, в рамках реализации Программы наставничества и т.д.
8.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества	<p>В данном разделе представляются цели, этапы, сроки проведения мониторинга и оценки качества реализации программы наставничества, оцениваемые параметры. Мониторинг программы наставничества должен состоять из двух основных этапов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) оценка мотивационно–личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. <p>Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Оцениваемые параметры:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сильные и слабые стороны программы наставничества; –возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; –процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательной организации и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника; –процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

		<p>–количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;</p> <p>–количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста – наставляемого и т.д.</p> <p>Вовтором этапе мониторинга изучается динамика влияния Программнаставничестванаповышениеактивности заинтересованностиучастниковвобразовательной профессиональной деятельности, Оцениваемые параметры:</p> <p>–вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;</p> <p>–уровень образовательных результатов;</p> <p>–мотивация к познавательной, творческой, социокультурной деятельности (для обучающихся);</p> <p>–уровень сформированности гибких навыков; уровень личностной тревожности (для обучающихся);</p> <p>–понимание собственного будущего (для обучающихся);</p> <p>–уровень профессионального выгорания (для педагогов);</p> <p>–удовлетворенность профессией, успешность (для педагогов);</p> <p>–психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов)и др.</p> <p>Приложением к данному разделу могут быть адаптированные или разработанные в образовательной организации опросники, анкеты, тесты, формы мониторингов, отчетов для всех участников наставнической деятельности.</p>
9.	Риски приреализацииПр ограммы наставничества	<p>Приводится комплексная оценка рисков, обусловленных как внутренними факторами, зависящими от ответственного исполнителя,соисполнителей,участниковпрограммы наставничества (организационные риски), так и относящиеся к внешним факторам (риски изменения законодательства, экономические риски, риски финансового обеспечения. Описываются необходимые меры по снижению рисков.</p>
10.	Управление Программой наставничества	<p>Представляется система контроля за ходом реализации Программы наставничества, функциональные обязанности ее участников, механизмы мотивации и поощрения наставников, перечень отчетной документации, предоставляемый по итогам реализации Программы наставничества</p>

Глоссарий современных форм работы

Кейс–метод	(англ. Casemethod – кейс–метод, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) – техника обучения, использующая описание реальных социальных, экономических и бизнес–ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации
Имиджмейкинг	Система мероприятий, направленная на формирование имиджа персоны, организации, идеи, которая будет наиболее благоприятным для целевой группы
Форсайт	(англ. Foresight – взгляд в будущее). Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения
Нетворкинг	(англ. Networking, net – сеть и work – работа), деятельность, направленная на формирование полезных/эффективных и деловых связей
Митап	(англ. Meetup – встреча "на ногах") встреча специалистов и единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке
Воркшоп	Буквально "workshop" переводится как "мастерская". Демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в каком-либо ремесле
Тренд–сессия	Форма проектной деятельности, при которой решение проблем достигается через призму отраслевых федеральных и мировых трендов
Хакатон	(англ. Hack – хакер и marathon – марафон) – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем
Форум	Образовательные и диалоговые площадки для обмена опытом, общения с экспертами
Сетевой проект	Учебно–познавательная, исследовательская, творческая или игровая деятельность, организованная на основе компьютерной телекоммуникации (электронная почта, социальная сеть, Вебсайт)

Проект письма-обращения к работодателю

Директору

Уважаемый (ая)...!

В Кировской области на основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 внедряется Целевая модель наставничества для образовательных организаций в рамках реализации региональных проектов «Развитие региональной системы дополнительного образования детей в Кировской области», «Создание современных школ в Кировской области», «Учитель будущего Кировской области» (далее – наставничество).

Одной из форм наставничества является организация взаимодействия между работодателем и учеником. Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся старших классов средней школы и представителя регионального/муниципального предприятия/организации, который (как наставник) способствует развитию профессионального и личностного потенциала наставляемого, повышению его мотивации к учебе и самореализации.

Участие в Программе наставничества «Наименование ОО» даст Вашей организации практический эффект через *совместное с наставляемыми осуществление проектов, создание прототипов продуктов, актуальных бизнес-решений, а также – через подготовку востребованных сотрудников на перспективу*¹¹.

Мы уверены, что в Вашей организации есть профессионалы, которые могут выступить наставниками, ориентировать выпускников на результативность и практическую значимость достижений совместного труда. Мы вместе с Вами заинтересованы в развитии компетенций наставничества и для этого в Программе наставничества предусмотрена методическая поддержка ее участников, в том числе - через работу «Школы наставника».

Мы предлагаем Вам стать социально-ответственным партнером нового сообщества наставников, формируемого в Пижанском районе, с целью развития социального капитала всех его участников, повышения имиджа организации.

Для экономии времени и эффективного взаимодействия нами проработаны организационные и методические аспекты взаимодействия наставника с наставляемым, что позволит сократить нагрузку на наставника и не будет отвлекать его от непосредственной передачи накопленного опыта, знаний и навыков своему наставляемому.

Более подробную информацию по всем интересующим вопросам Вы можете получить у куратора Программы наставничества – ФИО, контакты.

С надеждой на взаимовыгодное сотрудничество, Директор ОО

¹¹Обоснование выгоды сотрудничества работодателя с ПОО: Опыт участия в Программе наставничества «Наименование ПОО» позволит существенно сократить адаптационный период обучающихся ОО при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что Ваши наставники смогут передать студентам технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и образцы поведения, принятые в Вашей организации.