

«Ученик-Ученик»

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

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Проведение мотивационной встречи с наиболее активными учениками образовательной организации, на которой руководители программы – куратор(ы), администрация школы – 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, которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией.

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

- Предложение куратора (куратор предлагает наставляемому встретиться с определенным наставником), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов; без согласия обеих сторон пара не формируется;

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («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 проводит личные встречи и 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. Среди обсуждаемых 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. Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров.

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. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

«Учитель-Учитель»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и	Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы

	планируемые результаты.		результатов в школе. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	наставника и наставляемого посредством анкетирования.
--	-------------------------	--	--	---

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы 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. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

«Работодатель-Ученик»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов в предприятия. Проводится опрос/личная встреча с куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами и</p>	<p>Возможные решения:                      1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников                      2) Групповая встреча наставников от предприятия с наставляемых с последующим общением и обоюдным выбором.                      3) День открытых дверей на предприятии последующим сбором обратной связи от учеников.</p>	<p>Поощрение Статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета. 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>Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, анализ успеваемости, представление бизнесмодели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки, тестирование на предмет овладения профессиональными/гибкими навыками. Оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

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

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 Mentor Match («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.

Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров. 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. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации и сайте предприятия.

«Студент-Ученик»

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

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.

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

- предложение куратора (куратор предлагает наставляемому встретиться с определенным наставником), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов; без согласия обеих сторон пара не формируется;

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («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. Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров. 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. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.