



МИНИСТЕРСТВО
ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
ТЕХНОПАРК
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ



Образовательная межотраслевая платформа

**Образование
365+1**

Групповые и индивидуальные формы работы в
деятельности наставника. Показатели качества
деятельности наставника

Методические рекомендации по внедрению 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

Примерные формы наставничества

Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации. Этапы программы

Приложение 1

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КУРАТОРА

- 1. Ценности наставничества:** 1.1. Манифест наставника; 1.2. Кодекс наставника; 1.3. Руководящие принципы наставника; 1.4. Качества успешных наставников
- 2. Пример системы нематериальной мотивации наставника (игровая иерархия)**

Приложение 2

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества –

способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЕМ ПРОГРАММЫ "ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА"



Руководитель образовательной организации

Координатор программы и рабочая группа внедрения программы
(педагоги, завучи, психологи, соцработники)

Наставники

Околошкольное сообщество

- родители
- выпускники
- сотрудники
- студенты

Местное сообщество

- представители предприятий
- общественные организации

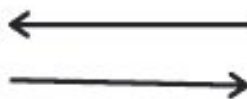


Кураторы



Наставляемые

- Учащиеся
- Педагоги
- Студенты



5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



Педагог-педагог



Студент-ученик

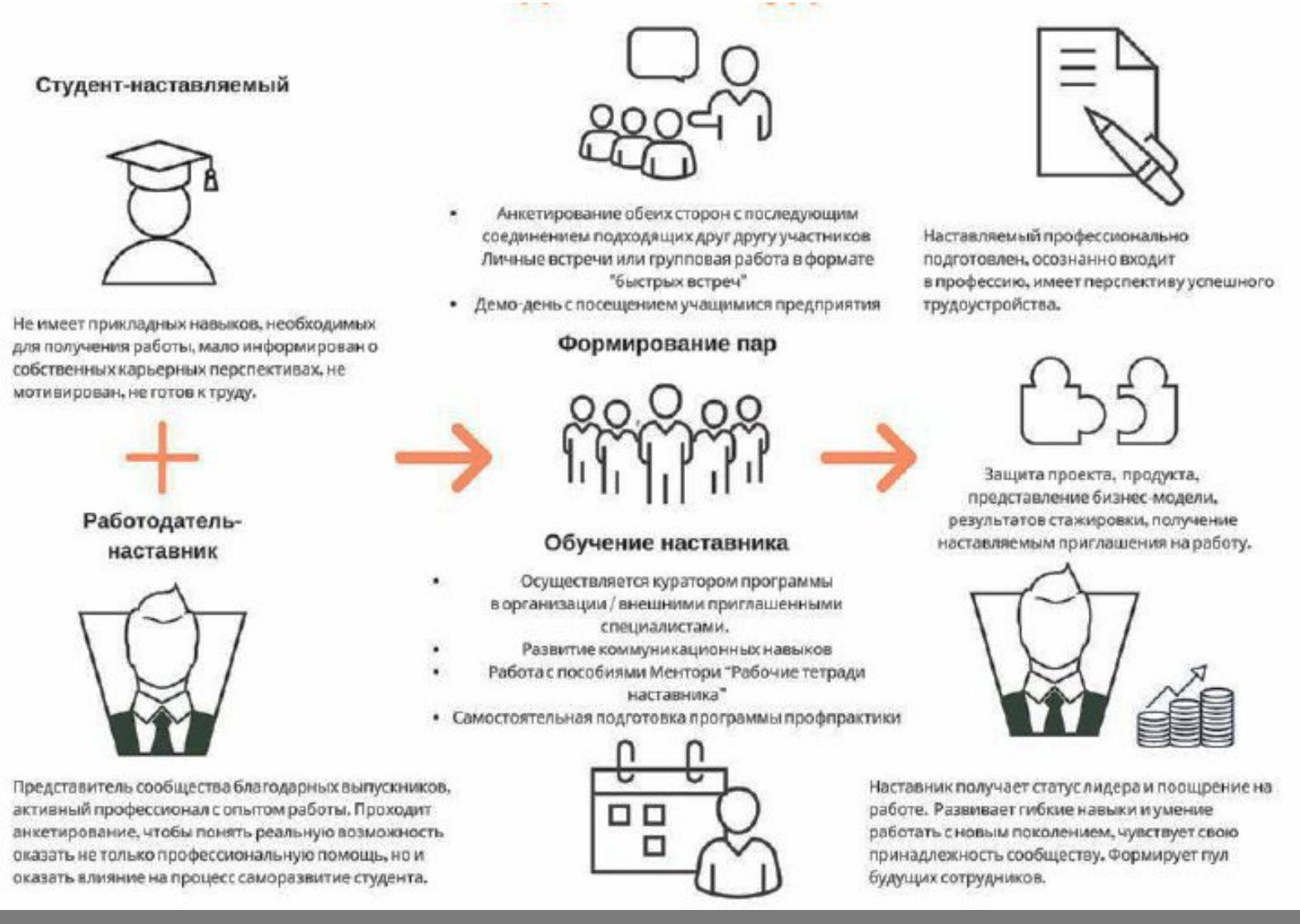


Работодатель-
ученик



Работодатель-
студент

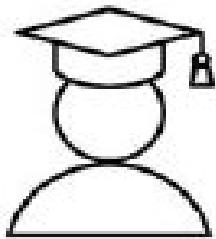
Графическое представление наставнического взаимодействия по форме «работодатель – студент»



Графическое представление наставнического взаимодействия по форме «работодатель – студент»

7

Студент-наставляемый



Не имеет прикладных навыков, необходимых для получения работы, мало информирован о собственных карьерных перспективах, не мотивирован, не готов к труду.

не имеет прикладных навыков, необходимых для получения работы, мало информирован о собственных карьерных перспективах, не мотивирован, не готов к труду.

Работодатель-наставник



Представитель сообщества благодарных выпускников, активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на процесс саморазвития студента.

наставник, активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на процесс саморазвития студента.



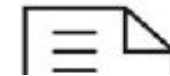
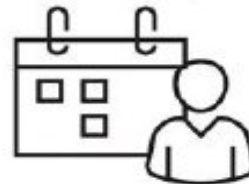
- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников. Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч".
- Демо-день с посещением учащимися предприятия.

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.
- Развитие коммуникационных навыков.
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника".
- Самостоятельная подготовка программы профпрактики.



Наставляемый профессионально подготовлен, осознанно входит в профессию, имеет перспективу успешного трудоустройства.



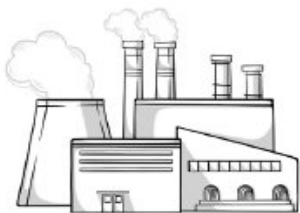
Защита проекта, продукта, представление бизнес-модели, результатов стажировки, получение наставляемым приглашения на работу.



Наставник получает статус лидера и поощрение на работе. Развивает гибкие навыки и умение работать с новым поколением, чувствует свою принадлежность сообществу. Формирует пул будущих сотрудников.

Форма наставничества «работодатель - студент»

для ПРЕДПРИЯТИЙ:



- возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям
- возможность оценить уровень подготовленности, мотивации и добросовестности будущих специалистов непосредственно в производственных условиях

для ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:



- качественная подготовка высококвалифицированных специалистов
- развитие партнерского взаимодействия с предприятиями
- обеспечение высокого процента трудоустройства выпускников

8

Форма предполагает создание органичной системы взаимодействия ПОО СПО и предприятий с целью получения:

- **УЧЕНИКАМИ** – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства,
- **ПРЕДПРИЯТИЕМ** – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

для ОБУЧАЮЩИХСЯ:



- рост мотивации освоения профессии
- профессиональная и эмоциональная поддержка, необходимая для освоения профессии и адаптации в трудовом коллективе
- возможность трудоустройства на том же предприятии, где проходил практику



КАЖДАЯ ФОРМА ВКЛЮЧАЕТ

1. Цели и задачи программы
2. Ожидаемые результаты
3. Оцениваемые результаты
4. Портрет участников
5. Вариации ролевых моделей
6. Описание этапов наставнического взаимодействия (раскрытие целевой модели)
7. Область применения в рамках образовательной программы

Цель и основные задачи деятельности наставника-работодателя в отношении студента

10

Целью такой формы наставничества является *получение* студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации



помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала



повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития



повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии



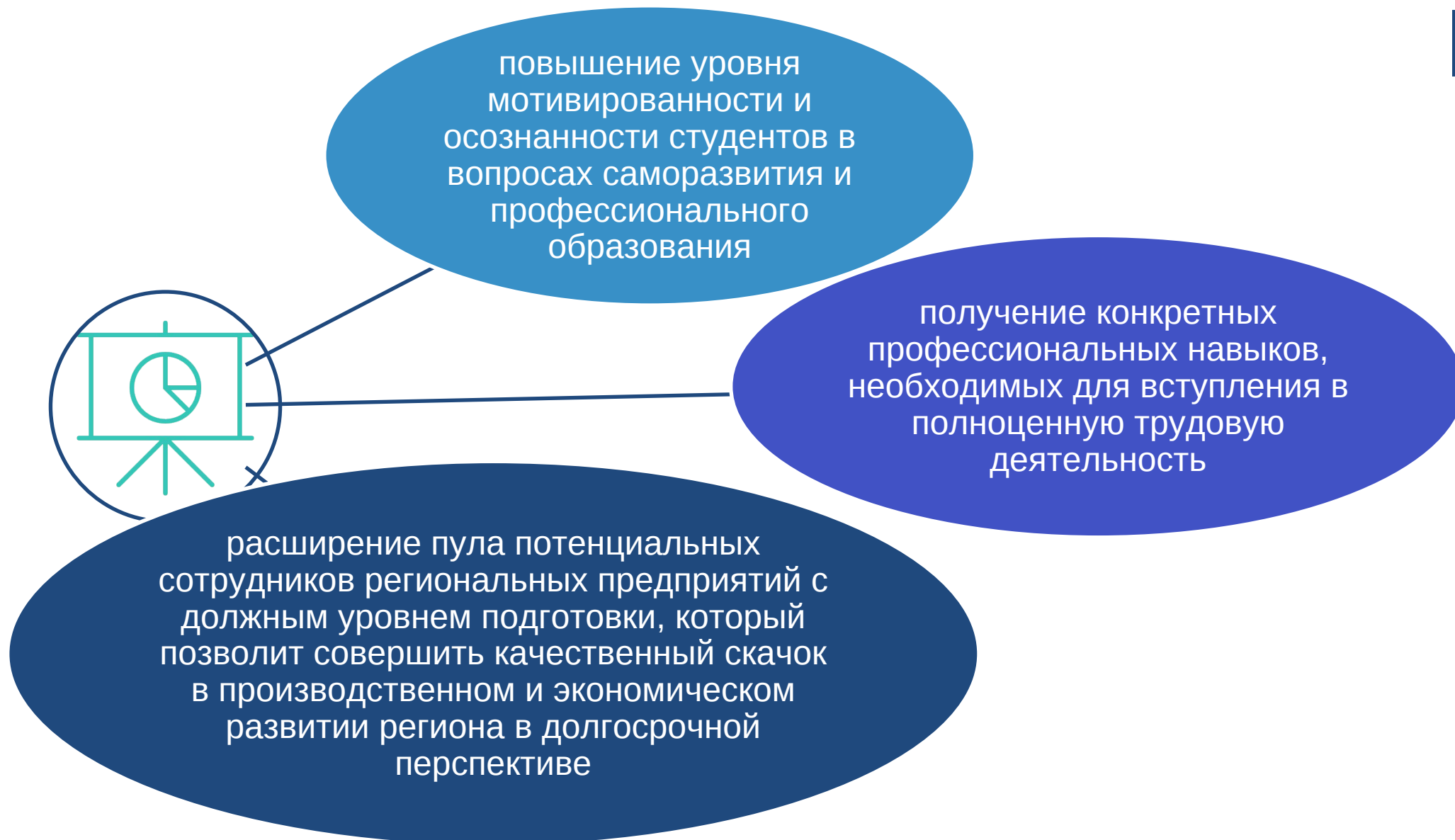
содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам



развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом

Ожидаемые результаты

11



Индикаторы (оцениваемые результаты)

12

улучшение образовательных результатов

численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера

увеличение процента учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты

увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления

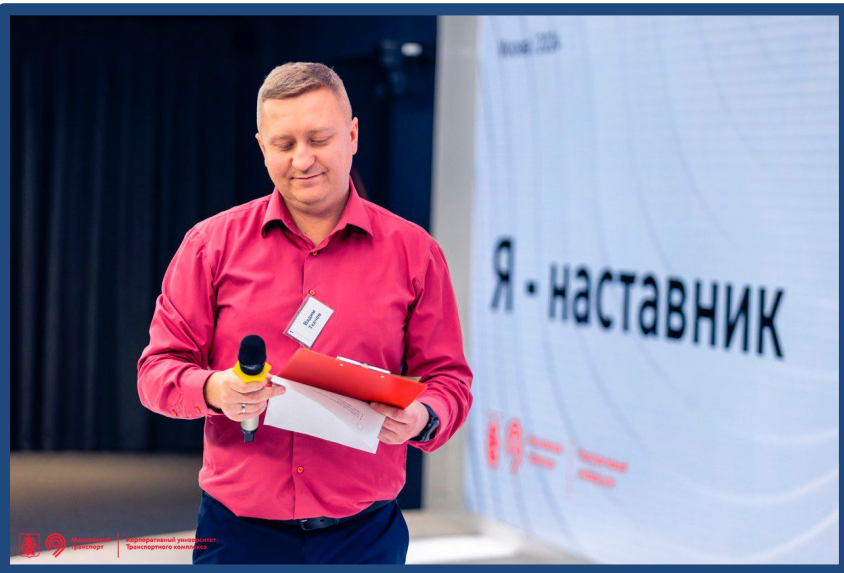
численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия

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

численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ПОО

Портрет участников процесса наставничества

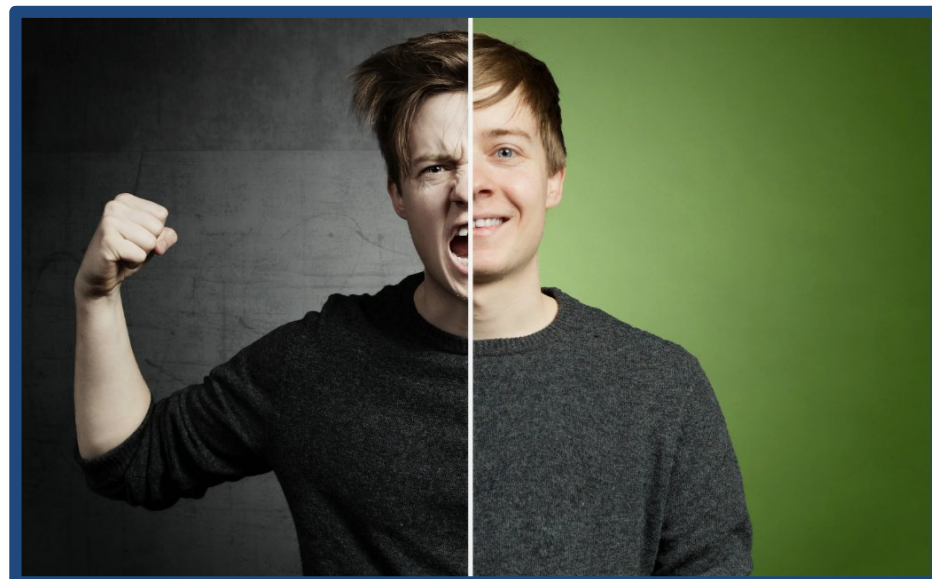
13



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

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

Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.



РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие «**активный профессионал – равнодушный потребитель**», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «**успешный профессионал – студент, выбирающий профессию**» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «**коллега – будущий коллега**» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «**работодатель – будущий сотрудник**» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.



Формы наставничества, которые могут быть реализованы работодателями

15

- ✓ **Формализованное наставничество:** это структурированная программа, в которой наставник назначается для обучения и поддержки нового сотрудника. Наставник может быть выбран из числа опытных сотрудников компании или приглашен извне. Программа обычно включает в себя обучение новым навыкам, знакомство с корпоративной культурой и помощь в адаптации к новой роли.
- ✓ **Неформализованное наставничество:** эта форма наставничества не имеет четкой структуры и может происходить естественным образом между сотрудниками. Опытный сотрудник может добровольно предложить свою помощь и поддержку новому коллеге. Это может быть особенно полезно для новых сотрудников, которые еще не знают, к кому обратиться за помощью.
- ✓ **Групповое наставничество:** в этой форме наставничества несколько опытных сотрудников объединяются для наставничества группы новых сотрудников. Это позволяет новым сотрудникам получать разнообразный опыт и знания от разных наставников.
- ✓ **Виртуальное наставничество:** с развитием технологий и удаленной работы, виртуальное наставничество становится все более популярным. В этой форме наставники и подопечные общаются через онлайн-платформы, электронную почту или видеоконференции.

Формы работы в деятельности наставника

16

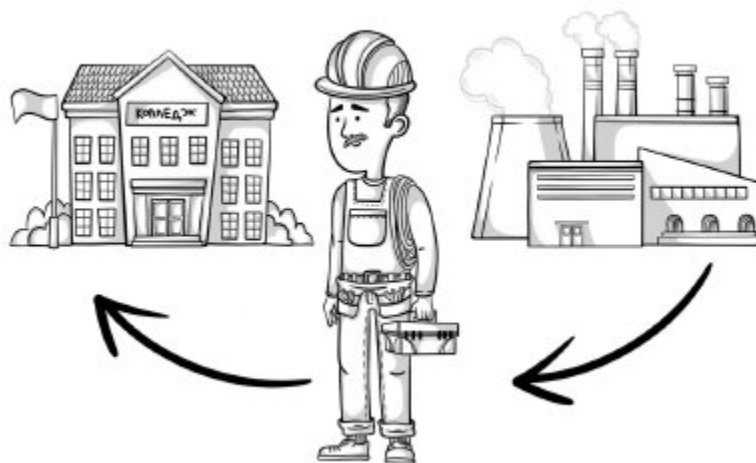
- ✓ **Менторство** — это более продвинутая форма наставничества, где ментор помогает наставляемому реализовывать карьерные цели и личностный рост. Ментор может предоставить более глубокий анализ и рекомендации, чем обычный наставник. Ментор может быть экспертом в определенной области или иметь связи в профессиональном сообществе.
- ✓ **Коучинг** — форма наставничества, основанный на принципах саморазвития и самосовершенствования с акцентом на развитие навыков принятия решений, лидерства и самоанализа. Коуч помогает подопечному определить свои цели, разработать стратегии и преодолеть препятствия, содействует раскрытию потенциала обучающегося для достижения поставленных им самим целей.
- ✓ **Buddying (партнерство)** — это форма наставничества, при которой два сотрудника работают вместе, чтобы поддерживать друг друга в процессе адаптации или обучения. Buddy может помочь своему партнеру понять культуру компании, получить доступ к ресурсам и справиться с трудностями.
- ✓ **Shadowing** (shadowing – слежка, shadow – тень, дословно — «бытие тенью») — это практика, когда новый сотрудник следует за опытным сотрудником, наблюдая за его работой и получая практические знания о своей роли, с целью обучения и с последующим обсуждением увиденного и формулированием причинно-следственных связей, выводов и планов по использованию подмеченного в своей работе с наставником.

НАСТАВНИЧЕСТВО В РАМКАХ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

Модель

«Наставник-специалист»:

наставником является работник предприятия – профессионал своего дела, готовый поделиться опытом, рационально организовать работу студента на практике, помочь ему в освоении профессии (специальности) и налаживании делового взаимодействия



Модель «Наставник-преподаватель»

предполагает трудоустройство преподавателя (мастера производственного обучения) на предприятие на время практики студентов и выполнение им наставнических функций наряду с функциями работника.

Обе модели имеют свои плюсы и минусы и могут быть одинаково эффективны. Приведите примеры проблем и способов их решения при реализации каждой модели.

Требования к наставникам и содержание их подготовки

19



Программа подготовки наставников-специалистов должна содержать разделы по ознакомлению с ФГОС СПО, с программами учебных и производственных практик.

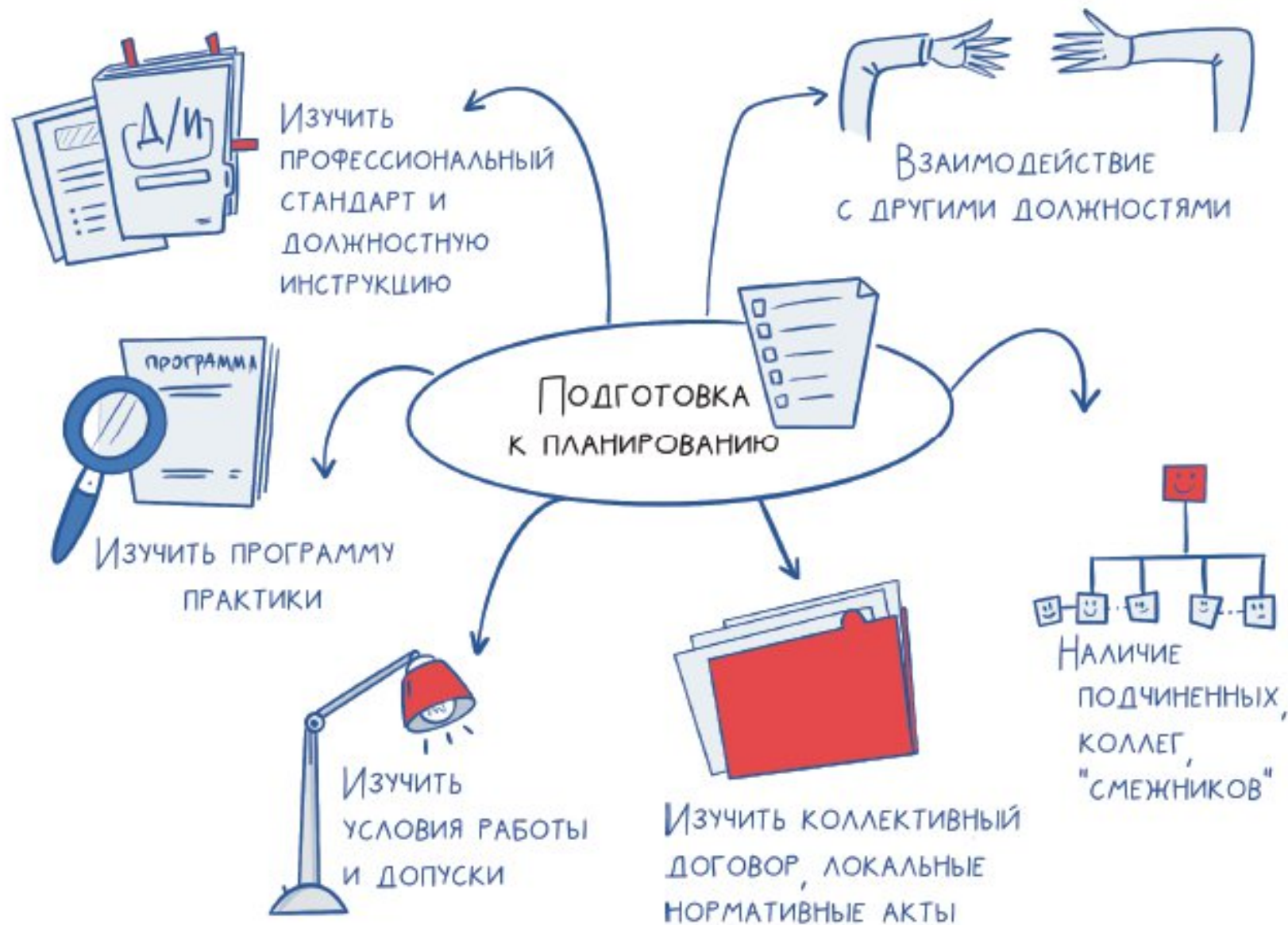
Психолого-педагогическую подготовку наставников, специалистов от предприятия может организовать колледж-партнер.

В случае выбора модели «Наставник-преподаватель» внимание при подготовке стоит уделить стажировке, направленной на совершенствование профессиональных компетенций по профилю подготовки студентов.

Стажировка организуется руководством предприятия-партнера для преподавателей, готовых выполнять функции наставника.

Планирование процесса наставничества

20



Реализация процесса наставничества

21



ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Результативность и эффективность процесса наставничества

23

Достижение целей (на промежуточном этапе - анализ прогресса в достижении этих целей)

Удовлетворённость участников

Качество обратной связи от участников для принятия управленческих (корректирующих) воздействий

Соответствие изменений в поведении и результатах работы наставляемого целям наставничества

Экономическая эффективность наставничества (сравнение затрат с выгодами от полученных результатов)

Продолжительность эффекта после завершения процесса

- Следование принципу повторяемости, т.к. повторение дает эффект перехода от знания к навыку
- Наличие методики обучения, которая опирается на ряд принципов:
 - от простого к сложному;
 - последовательности;
 - систематичности.
- Учет того, что навыки формируются только под влиянием положительной обратной связи

Показатели качества деятельности наставника

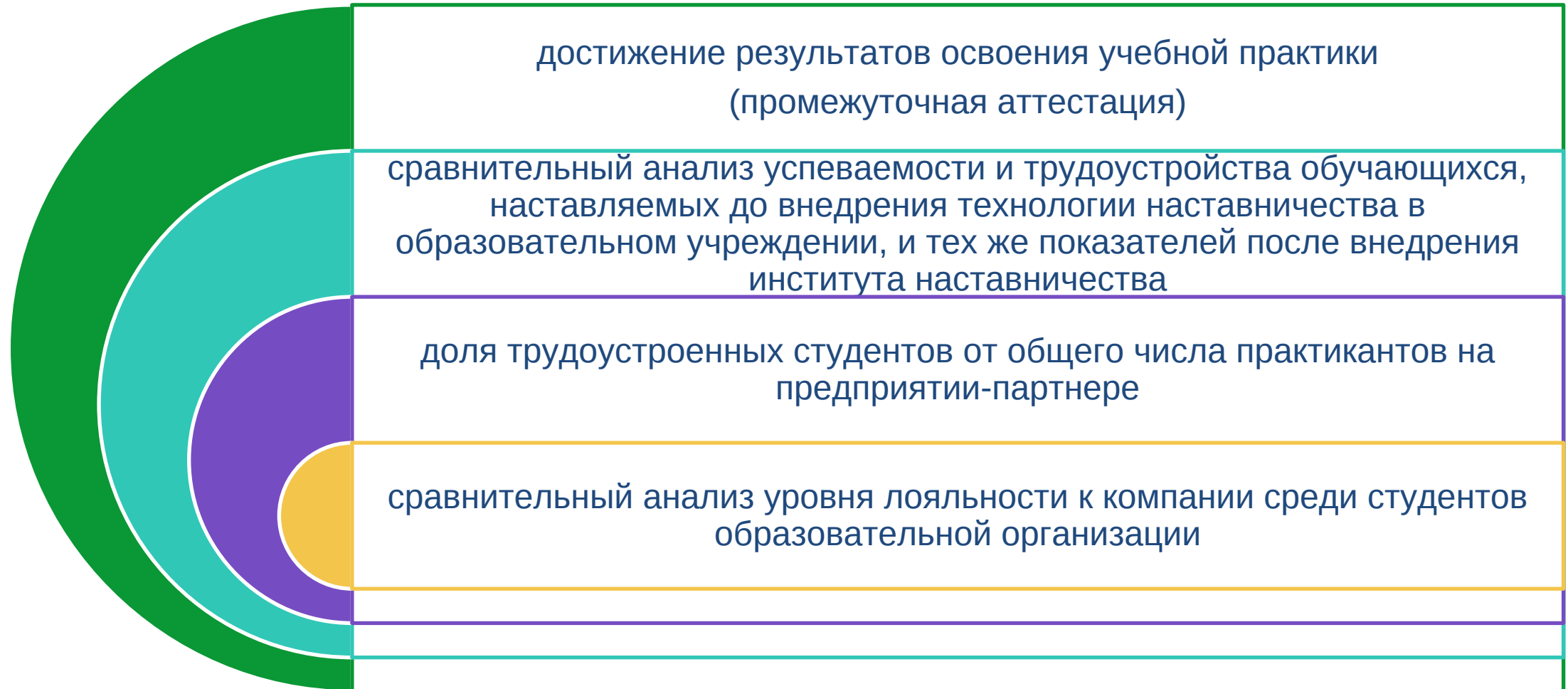
Успех наставляемых	Одним из основных показателей качества деятельности наставника является успех наставляемых. Это может быть выражено в виде повышения производительности, улучшения навыков, роста мотивации и удовлетворенности работой.
Уровень вовлеченности наставляемого	Наставник должен активно вовлекать своего наставляемого в процесс обучения и развития. Это можно оценить по уровню активности наставляемого, его участию в обсуждениях и выполнении заданий.
Качество обратной связи	Наставник должен предоставлять качественную обратную связь наставляемому. Это помогает студенту лучше понять свои сильные и слабые стороны, а также определить направления для дальнейшего развития.
Соблюдение сроков и планов	Наставник должен соблюдать установленные сроки и планы работы с наставляемым. Это обеспечивает последовательность и эффективность процесса наставничества.
Развитие ОК и ПК (знаний, умений, навыков).	Наставник должен способствовать развитию профессиональных навыков студента. Это включает в себя обучение новым приемам и методам работы, передачу опыта и знаний, а также поддержку в решении сложных задач.

Показатели качества деятельности наставника

Удовлетворенность наставляемого	Наставляемый должен быть удовлетворен процессом наставничества и результатами своей работы. Это выражается в его положительном отношении к наставнику и готовности продолжать сотрудничество
Эффективность коммуникации	Наставник должен эффективно общаться с наставляемым, чтобы обеспечить понимание и сотрудничество. Это включает в себя умение слушать, задавать вопросы и давать четкие инструкции.
Профессиональное развитие наставника	Наставник должен постоянно развиваться и совершенствовать свои навыки. Это позволяет ему быть более эффективным в работе с наставляемыми и обеспечивать высокое качество наставничества.
Соответствие целям организации	Деятельность наставника должна соответствовать целям и стратегии организации. Это гарантирует, что наставничество способствует достижению общих целей и улучшению результатов работы компании.

Ключевые показатели эффективности деятельности наставника

27





Желаем успехов и
профессионального
роста!