

методическое пособие

Наставничество в вузах и ссузах: обзор подходов и технологий



Оглавление

Введение	3
Понятие наставничества	4
Модель наставничества «Бештау»	11
Модель компетенций наставника	22
Технологии работы наставника в колледже и вузе	37
Кейсы использования практик наставничества в образовательных учреждениях в России	49
Кейсы для решения в рамках образовательных программ для наставников	55

Введение

В наше время мы все чаще сталкиваемся с быстрыми и непредсказуемыми изменениями в различных областях, что требует от нас гибкости, адаптации и способности к непрерывному обучению. Это особенно важно в образовании, которое играет ключевую роль в подготовке нового поколения к жизни в меняющемся мире.

С учетом этого возрастает потребность в разнообразных инструментах и методиках, которые помогут эффективно управлять образовательным процессом, отвечая на новые вызовы и требования. Важно не только передавать знания, но и развивать у учеников навыки самообразования, критического мышления и творческого решения проблем. Этот методический гид предлагает набор инструментов и методик, которые помогут в выполнении этой сложной, но важной задачи.

Целью данного исследования является:

- Обсуждение понятия и истории наставничества, определение его основных значений и контекстов с точки зрения как лучших международных практик, так и национальных педагогических подходов и специфики задач.
- Анализ различных типов и элементов наставничества.
- Описание процесса наставничества, определение функциональных ролей наставника, тьютора, коуча.
- Описание результатов работы наставника.
- Описание модели компетенций наставника, технологий и методов его работы.
- Описание примеров наставничества, предложение кейсов для изучения и самостоятельного решения.

Понятие наставничества

Наставничество имеет долгую и богатую историю, которая уходит корнями в древние времена. В средневековье традиция наставничества реализовывалась в форме подмастерья. Ремесленники брали под свое крыло молодых учеников, которые учились у них искусству и ремеслу. Этот процесс обучения был гораздо более практичным и опирался на передачу знаний от мастера к ученику.

В 18-19 веках наставничество стало ключевой частью образовательного процесса в академической среде. Профессора университетов стали заниматься наставничеством над своими студентами, помогая им в исследованиях и научной работе. Эта практика продолжается и по сей день, особенно в научной и академической сферах.

В 20 веке наставничество стало распространенной практикой и в бизнес-среде. Многие компании начали внедрять программы для поддержки развития своих сотрудников. Сегодня такие программы стали неотъемлемой частью культуры корпоративного развития, а также ключевым элементом в области предпринимательства и стартапов.

На протяжении 20 века наставничество претерпело значительные изменения и стало широко распространенной практикой в бизнес-среде. Если ранее оно было преимущественно связано с образовательным процессом и передачей знаний от учителя к ученику, то в 20 веке оно начало играть ключевую роль в профессиональном развитии и карьерном росте.

Многие компании стали осознавать значение наставничества для развития своих сотрудников и начали внедрять специальные программы. Эти программы позволяли более опытным сотрудникам передавать свои знания и навыки менее опытным, помогая им развиваться профессионально и лично. Наставничество стало инструментом для обучения новых сотрудников, адаптации к корпоративной культуре и повышения эффективности работы.

Кроме того, в 20 веке наставничество стало ключевым элементом

в области предпринимательства и стартапов. Молодые предприниматели и основатели стартапов начали активно искать наставников, которые могли бы помочь им советом и поддержкой на начальных этапах развития бизнеса. Наставники помогали им избегать типичных ошибок, делились своим опытом и помогали преодолевать трудности.

Таким образом, в 20 веке наставничество стало неотъемлемой частью культуры корпоративного развития и предпринимательства, играя ключевую роль в профессиональном и личном развитии многих людей.

Современные практики наставничества концентрируются и наиболее интенсивно разрабатываются в двух типах организаций:

- Корпоративное наставничество в крупных организациях, где наставничество необходимо, чтобы помочь и поддержать людей в профессиональном развитии, усилить их потенциал и способности, развить навыки и профессиональные компетенции и улучшить результаты решения профессиональных задач.
- Наставничество в образовательных учреждениях и молодежной политике, где практики позволяют сопровождать непрерывное обучение участников, развивать компетенции, необходимые не только на рабочем месте, но и в жизни, способствовать самоопределению и формированию идентичности молодого человека.

Наставничество в области образования и научных исследований привлекало внимание многих ученых с 1990 по 2020 год. Они изучали роль наставника, эффективность наставничества и его влияние на развитие учеников.

В 1990-х годах многие исследователи сосредоточились на понимании наставничества как важного аспекта профессионального развития. Наставники были рассмотрены как ключевые фигуры, которые помогают новичкам адаптироваться в профессиональной среде, передавая свои знания и опыт. Было отмечено, что наставничество способствует увеличению профессиональной компетентности и развитию карьеры.

В 2000-х годах исследования наставничества стали более дифференцированными. Ученые начали изучать различные формы наставничества, включая традиционное один-на-один наставничество, групповое наставничество и электронное наставничество. Было обнаружено, что различные формы наставничества могут быть эффективными в разных контекстах и для разных целей.

В последние два десятилетия, с 2010 по 2020 годы, ученые начали акцентировать внимание на важности качественного наставничества. Они подчеркивали, что не все отношения наставника и ученика являются плодотворными, и что эффективность наставничества во многом зависит от качества взаимодействия между наставником и учеником.

Были проведены исследования о том, как наставники могут лучше поддерживать своих учеников, какие стратегии наиболее эффективны и какие факторы способствуют успешному наставничеству. Например, было обнаружено, что эффективные наставники обычно демонстрируют эмпатию, уважение и открытость к идеям ученика, а также обладают хорошими коммуникативными навыками.

В целом исследования с 1990 по 2020 годы подтвердили важность наставничества для профессионального развития и обучения. Они также подчеркнули, что эффективное наставничество требует от наставников навыков, знаний и отношений, которые позволяют им поддерживать, мотивировать и направлять своих учеников.

Таким образом, мы можем утверждать, что для практик наставничества важны следующие аспекты:

- Развитие компетенций в профессиональной сфере.
- Развитие метапредметных компетенций.
- Формирование самоопределения и идентичности участников.
- Повышение мотивации к успеху и желания достижений.
- Формирование социальных навыков и понимание среды и условий для карьерного и образовательного роста.

Обзор мировых практик наставничества

Наставничество в образовательных учреждениях и корпорациях

Описание программы Рандстада

Будучи международной консалтинговой фирмой по кадрам, Randstad очень серьезно относится к наставничеству. Они начали свою программу наставничества на рабочем месте, используя ручные методы, подбирая наставников и подопечных и требуя от менеджеров по персоналу часами сравнивать профили сотрудников. Это было неустойчиво, поскольку они стремились масштабировать свою программу.

Они решили работать с платформой Together, чтобы предложить возможности наставничества большему количеству людей, не увеличивая при этом рабочую нагрузку администраторов программ. За время партнерства мы видели, как они реализовали несколько различных программ наставничества в разных областях своей организации с разными целями.

Одной из их программ наставничества на рабочем месте является «ReloadYourStrengths», целью которой является развитие лидерских качеств сотрудников путем объединения их с более старшими сотрудниками.

Еще одна программа наставничества на рабочем месте, которую предлагает Randstad, называется «Insider Program». Это похоже на наставничество «ReloadYourStreangths», поскольку оно делает наставничество частью процесса адаптации новых сотрудников. Соединение осуществляется до того, как новый сотрудник начнет свой первый рабочий день. Цель состоит в том, чтобы быстро вовлечь новых сотрудников в курс дела.

Наставничество в сфере недвижимости

Avison Young — фирма по коммерческой недвижимости, базирующаяся в Канаде. Целью их программы наставничества на рабочем месте было повышение разнообразия и инклюзивности, особенно на руководящих должностях. Их наставнические усилия были сосредоточены на привлечении большего числа женщин на руководящие должности.

Avison Young начала проводить программы наставничества на своих рабочих местах, чтобы связать опытных сотрудников и руководителей организаций с членами различных ресурсных групп сотрудников или ERG. Многие из этих ERG были созданы для поддержки женщин в их организациях. Это наставничество было направлено на то, чтобы предложить женщинам в компании мудрость и рекомендации, чтобы они были готовы к руководящим должностям.

Avison Young собрала наставников из разных областей. Их программа наставничества на рабочем месте демонстрирует, что предоставление возможностей наставничества членам ERG — отличный способ создать более справедливую рабочую среду.

Наставничество в колледжах и университетах

Технологический колледж Будмута успешно внедряет программу наставничества между студентами, что было признано в отчете OFSTED 2010 года. В рамках антибуллингового проекта фонда The Mentoring and Befriending Foundation (MBF), колледж провел исследование среди 40 студентов в 2009-2010 году. Результаты показали, что наставничество помогает студентам чувствовать себя безопаснее и улучшить посещаемость и поведение. 80% учеников, работавших с наставником, улучшили посещаемость против 40% тех, кто не работал; 60% наставников улучшили посещаемость против 30% тех, кто не был вовлечен; 60% учеников, работавших с наставником, улучшили поведение против 20% тех, кто не работал; 50% наставников улучшили поведение против 30% тех, кто не выполнял роль наставника.

Программа наставничества новых преподавателей Педагогического колледжа Университета Южной Флориды является еще одним примером формализованного, систематического подхода к наставничеству. Каждому новому преподавателю назначаются два наставника: один из его или ее отдела (назначается заведующим кафедрой) и один извне кафедры (назначается координатором наставничества факультета колледжа). Координатор наставничества факультета организует мероприятия в масштабе всего колледжа, такие как встречи и приветствия каждую осень, исследовательские группы факультета, семинары по написанию грантов и другие специализированные мероприятия. Наставники факультета несут ответственность за поддержание регулярного контакта со своим подопечным. Оценка программы включает опросы, проводимые обоими наставниками в начале и конце каждого года. От подопечных также запрашиваются письменные отзывы.

Frenz mentoring — это сингапурская программа наставничества для студентов технических институтов, поддерживающая их в областях семьи, успеваемости и мотивации. Она прививает ценности обучения на протяжении всей жизни, предпринимательского мышления и общественной ответственности через ряд мероприятий. Программа «Experiential Learning & Mentoring» направлена на отказ молодёжи от бесцельного времяпровождения после школы, предоставляя поддержку и сообщество для достижения успеха. «Evergreen Bees Mentoring» помогает ученикам 4-6 классов из неблагополучных семей повысить мотивацию к обучению и создать академическую базу через обучение и контролируемое игровое время с добровольцами-наставниками. «S.T.A.M.P» помогает детям из группы риска и молодёжи в Джуронге справиться со школьными нагрузками, развивая академические, физические и жизненные навыки через спорт, обучение и наставничество. «MightyKFC» предлагает детям и молодёжи от 6 до 19 лет в поместье Телок Бланга участие в развлекательных и оздоровительных мероприятиях, а также в программах культурного обогащения, расширяя их возможности и предоставляя безопасную обучающую среду.

Различия наставничества, тьюторства, коучинга

Наставничество, коучинг и тьюторство различаются как с точки зрения задач и результатов, так и с точки зрения процесса и инструментов их воздействия.

	Наставничество	Коучинг	Тьюторство
Общий фокус	Фокусируется на общих карьерных и жизненных целях и устремлениях	Фокусируется на достижении конкретных целей и выполнении конкретных задач	Фокусируется на способах достижения образовательных результатов
Результаты	Взаимно обогащает наставника и учащегося и отражается на всех сферах жизни участника	Коуч дает конкретные советы участнику	Тьютор помогает участнику построить собственную образовательную траекторию
Формальные ограничения	Может иметь ограничения по времени, но участник обращается за помощью даже после формального окончания консультации	Имеет строгий лимит по времени и заранее оговоренное количество консультаций	Не имеет лимита по времени, происходит по запросу участника на всем протяжении образовательного процесса
Процесс консультации	Наставник дает направления для размышлений и действий и советы по организации этого процесса	Коуч дает четкие инструкции и требует выполнения заданий	Тьютор не дает конкретных советов или рекомендаций, а направляет участника вопросами
Способ консультирования	Наставник может напрямую передавать знания, опыт и экспертизу	Коуч не может напрямую передавать знания, но может указать, что можно изучить	Тьютор не может напрямую передавать знания и опыт, но может обсудить способы их получения

Таким образом, наставничество гораздо менее регламентировано, чем тьюторство или коучинг, и подразумевает больший репертуар способов и прямой ответ на запрос участника с помощью советов, опыта наставника, инструкций по решению задачи, совместные эксперименты по решению тех или иных задач. В то время как тьютор организует скорее рефлексивные практики на тему, как и почему у участника что-то получилось или не получилось, и почему. А коуч напротив действует в директивной форме и с помощью конкретных заданий и мотивационных техник передает участнику техники мотивации, самоорганизации, тайм-менеджмента для решения профессиональных задач.

Модель наставничества «Бештау»

В рамках данного пособия была разработана авторская модель наставничества «Бештау», состоящая из пяти вершин.



Данные пять элементов модели являются компонентами работы наставника, которые так или иначе присутствуют в рамках любой консультации или любого действия наставничества. Опишем их подробнее.

1. Образовательное партнерство

Запрос участника, как в рамках программы наставничества, так и в рамках индивидуальной консультации, в любом случае ориентирован на обучение и образование, то есть на доращивание своих компетенций. В первую очередь участник обращается за метапредметными компетенциями, так как этой сфере уделяется наименьшее внимание в формальных образовательных учреждениях.

В рамках образовательного партнерства наставник помогает участнику дорастить метапредметные компетенции через различные техники и методы, такие как поддержка, сопровождение и консультирование в формальном, неформальном и информальном образовательном процессе. Наиболее часто упоминаемыми метапредметными компетенциями являются: умение учиться, самоорганизация, критическое мышление, эмоциональный интеллект, лидерство и т.д.

В колледжах и вузах данный компонент наставничества особенно актуален, так как студенты сталкиваются с профессиональными и жизненными задачами, где к ним предъявляются требования уже как к полностью готовым и самостоятельным специалистам, в то время как студенческий возраст еще не подразумевает полную сформированность гибких компетенций. Соответственно студенты обращаются за помощью — консультациями, тренингами — везде, где могут получить информацию, и практики наставничества в данном контексте особенно для них ценны.

2. Улучшение и тренировка предметных навыков

Предметные навыки также важны для студентов. В данном случае под этим понимаются знания и опыт решения тех жизненных и профессиональных задач, которые нужны будут студенту после окончания учебного заведения. За время обучения очень важно подготовиться к будущей взрослой жизни, определиться с профессией, освоить профессиональные навыки, научиться самостоятельности.

Во всех этих вопросах наставник может передать конкретный опыт, и дать участнику полезные советы, как сделать то или иное,

помогать с практикой и стажировкой, непосредственно проводить «курс новичка» (онбординг) на предприятии, супервизировать его работу, давать обратную связь по поводу продуктов и решений участника, улучшать работу участника.

3. Карьерные стратегии и социальные лифты

Другой популярный запрос участника в рамках программ наставничества — это карьерное продвижение или участие в программах так называемых «социальных лифтов» — общественных движениях, политических организациях, конкурсах на замещение должностей или получение стипендий, предпринимательстве и бизнес-нетворкинге и так далее. Также данный запрос может возникать в рамках конкретной компании в виде желаемого повышения или даже в рамках целой сферы, когда участник чувствует, что уперся в «карьерный потолок», не знает, куда ему расти и чего добиваться дальше.

В рамках построения карьерных и социальных стратегий наставник помогает участнику понять, какие достижения были бы для него привлекательными, построить проект (как социальный, так и образовательный) по их достижению, а также сопровождает участника в процессе реализации карьерной стратегии, помогает скорректировать проект по мере необходимости, поддерживает и мотивирует участника на этом пути.

Особенно это важно для студента, ориентированного на достижения в карьере, при попадании в большую компанию или корпорацию. В данном случае наставник, особенно на предприятии, поможет наиболее быстро продвинуться в карьере и максимизировать усилия участника.

4. Трансформация личности и мировоззрения

Многие практики наставничества указывают, что зачастую, даже если участник пришел к наставнику с конкретным запросом, в процессе работы участник нуждается в трансформации мировоззрения и формировании несколько иной точки зрения на себя и окружающий мир. Поскольку наставничество напрямую связано с успешностью и достижениями, и участники обращаются в основном с такими запросами, в процессе работы участники ста-

новятся увереннее в себе, обретают опору в профессиональной или учебной деятельности. Благодаря успешными пробам и опыту участники начинают верить в свой успех, становятся более мотивированными и организованными, начинают воспринимать мир более дружелюбно, без опасений. Эти психологические эффекты мы будем называть трансформацией личности участника. Многие участники вследствие таких эффектов рассматривают наставничество как подарок и энергию вдохновения для достижений.

Чтобы данные эффекты произошли, наставник мотивирует участника, обсуждает с ним позитивные примеры и опыт из собственной практики, поощряет искать поддерживающие партнерства, работает с опасениями и сомнениями участника, помогает находить ресурсы для дальнейшего продвижения, в том числе силы и эмоциональную энергию.

5. Идентичность и самоопределение

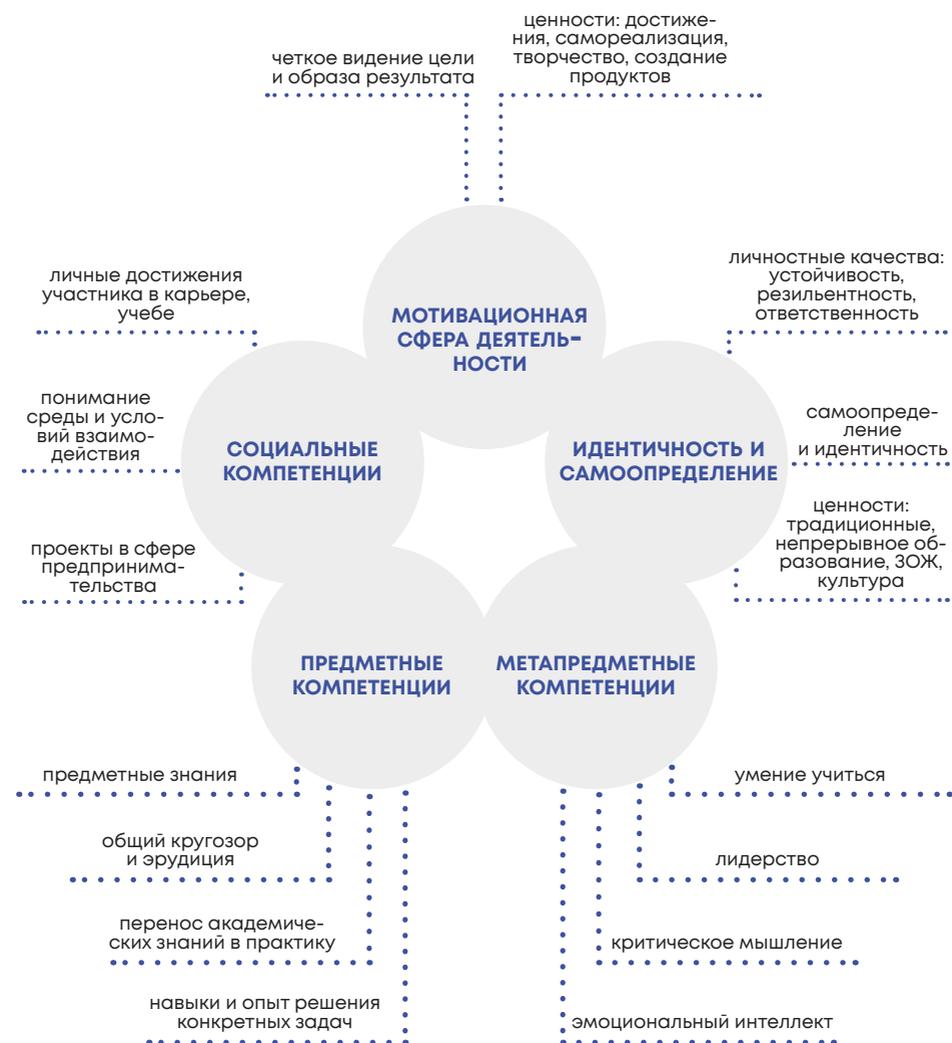
В процессе работы с наставником происходят позитивные изменения таких сфер жизни участника, как профессиональная сфера, сфера образования, появляются новые достижения и новые компетенции. Это сказывается на самовосприятии и идентичности участника. У участника появляется необходимость осмыслить происходящие с ним изменения, запускаются процессы самоопределения и поиска новой идентичности.

В рамках данной работы наставник оказывает помощь в выборе и принятии решений в важных личностных, карьерных и образовательных вопросах, сопровождает процессы самоопределения и поиск новой идентичности участника, обсуждает его самоощущение в образовательном, карьерном и жизненном плане. Например, если участник первый раз в жизни реализовывал сложный корпоративный или социальный проект, руководил командой, наставник помогает ему осмыслить этот опыт, обсуждает с ним лидерскую роль, ценности и смыслы лидерства, помогает сформулировать для себя основные принципы лидерства и качества лидера, которые участник начал в себе замечать.

Таким образом, реализуются пять вершин модели «Бештау». Как мы уже говорили, они проявляются в любой программе наставни-

чества или индивидуальной работе наставника, так как подобные процессы являются комплексными и затрагивают многие сферы жизни и деятельности участника, а конкретный запрос может запустить глубокую трансформацию.

В соответствии с моделью можно выделить пять типов результатов, которые появляются у участника при работе с наставником



1) Предметные результаты: это конкретные навыки и знания, которые студент приобретает в процессе обучения с наставником. Это может быть все, от освоения нового языка до изучения сложных математических формул. Наставник помогает ученику понять сложные концепции и применять новые навыки в практических ситуациях.

2) Метапредметные результаты: это обобщенные навыки и стратегии, которые студент развивает в процессе обучения и которые могут быть применены в различных предметных областях. Примеры метапредметных результатов включают критическое мышление, решение проблем, способность к самостоятельному обучению и творческое мышление.

3) Социальные компетенции: это навыки, которые помогают студенту успешно взаимодействовать с другими людьми. Наставник может помочь студенту развить эти навыки в процессе разработки стратегий социальных достижений. Например, студент ориентирован на быстрый карьерный рост, и наставник может помочь ему придумать, в каких программах участвовать и какие инициативы предлагать на стажировке. Или студент заинтересован в предпринимательстве, и наставник может сопровождать его в участии в бизнес-акселераторах и школах, получении грантов на стартап и т.д.

4) Самоопределение: это процесс, в ходе которого студент развивает свое понимание своих интересов, ценностей, сильных и слабых сторон. Наставник может помочь студенту в этом процессе, предоставляя обратную связь, задавая вопросы, которые стимулируют рефлексию, и предлагая возможности для самостоятельного изучения.

5) Мотивация: это желание и готовность самосовершенствоваться и развиваться. Наставник может стимулировать мотивацию студента, предлагая ему интересные и значимые инициативы, признавая достижения и поддерживая его усилия по саморазвитию.

Примеры типов результатов для студента при работе с наставником

Метапредметные компетенции

Лидерство: Участник программы наставничества стал организатором студенческого проекта, привлек к участию в нем других студентов, успешно реализовал проект и получил положительные отзывы от участников и преподавателей.

Умение учиться: Студент значительно улучшил свои академические показатели, освоил эффективные методы самостоятельного обучения, начал активно использовать онлайн-ресурсы для дополнительного образования и повышения своих навыков.

Эмоциональный интеллект: Участник программы наставничества научился адекватно реагировать на стрессовые ситуации, улучшил навыки общения и управления конфликтами, стал более эмпатичным и внимательным к чувствам и эмоциям других людей.

Критическое мышление: Студент стал активнее задавать вопросы, анализировать получаемую информацию, выдвигать собственные гипотезы и проверять их. Он начал более глубоко понимать пройденный материал, критически относиться к информации и самостоятельно искать ответы на интересующие его вопросы.



Предметные компетенции

1. Улучшение профессиональных навыков: работа с наставником помогает улучшить специфические навыки и опыт, необходимые для выполнения конкретных задач. Наставник может предложить новые стратегии и методы решения проблем, которые улучшат эффективность и производительность. На стажировке или в рамках практики наставник может непосредственно обучать решению задачи, корректировать действия участника. Также наставник может помогать с адаптацией на рабочем месте или с супервизией и оценкой результата деятельности участника.

2. Практическое применение теории: наставничество также помогает в переносе академических знаний в практику. Наставник может помочь связать теоретические знания с реальными ситуациями, что облегчит процесс обучения и позволит лучше понять и применять полученные знания.

3. Расширение предметных знаний: Наставник с большим опытом в определенной области может помочь расширить и углубить предметные знания. Это может включать в себя обучение новым концепциям, технологиям или методологиям, которые усилят понимание и мастерство в данной области. Для студента наставник может выступить посредником в узкопрофессиональную область и сопровождать его в освоении специализированных знаний в начале профессиональной деятельности.

4. Развитие общего кругозора и эрудиции: наконец, работа с наставником может помочь расширить общий кругозор и эрудицию. Наставник может поделиться своими знаниями и опытом о различных аспектах жизни и работы, что может помочь в развитии личностных качеств и общего понимания мира. В процессе работы наставник будет приводить примеры из личного опыта, рассказывать о различных кейсах и компаниях, советовать литературу, обращаться к другим культурным источникам. Это поможет студенту приобрести широкий кругозор и получить новую информацию.



Социальные компетенции

1. Личные достижения в карьере и образовании:

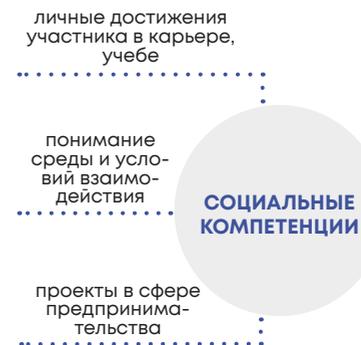
Работа с наставником помогает студенту улучшить свои профессиональные навыки и знания. Наставник может помочь ученику освоить новые концепции, техники или методы, которые помогут ему в его учебе или карьере. Это может проявляться в виде улучшения оценок, получения стипендий или премий, успешного выполнения проектов и т.д.

2. Развитие предпринимательских навыков:

Если студент заинтересован в предпринимательстве, наставник может помочь ему разработать бизнес-план, научить его основам управления бизнесом и поделиться своим опытом в этой области. В результате, студент может запустить свой собственный проект или стартап, получить инвестиции или достичь других важных бизнес-результатов.

3. Понимание социального контекста:

Наставник может помочь студенту лучше понять социальные и культурные аспекты своей сферы деятельности. Это может включать в себя понимание этических норм и стандартов, понимание динамики взаимодействия с коллегами и клиентами, а также понимание того, как работает отрасль в целом. Это понимание может помочь студенту быть более успешным и эффективным в своей работе.



Мотивационная сфера личности

1. Видение цели и образа результата:

Благодаря работе с наставником у студента появляется четкое понимание, что он делает и зачем. Наставник помогает студенту определить и зафиксировать цели совместной работы, определить жизненные и карьерные цели и планы, зафиксировать видение результата.

2. Ценностная трансформация:

Работа с наставником вдохновляет и заряжает энергией, а также наставник своим примером и опытом транслирует участнику позитивные ценности, такие как ценность достижений, важность самореализации и создания творческих продуктов. Это мотивирует участника и наполняет его жизнь смыслом, что является очень важным в студенческом возрасте.



Идентичность и самоопределение участника

1) **Ответственность, устойчивость, резильентность:** работа со специалистом-наставником помогает студенту развить ответственность за свое обучение и результаты. Это проявляется в том, что студент начинает активнее участвовать в образовательном процессе, соблюдает сроки выполнения заданий, тщательно готовится к занятиям. Наставник помогает студенту понять значение ответственности и учит его принимать ответственные решения.

2) **Идентичность и самоопределение:** работа с наставником помогает студенту формировать свою профессиональную и личностную идентичность. Студент начинает лучше понимать свои цели, интересы и ценности, а также осознавать свое место в профессиональной сфере. Наставник служит образцом для подражания, помогает студенту определиться с направлением своего развития и поддерживает его в этом процессе.

3) **Трансляция ценностей:** наставник может передать студенту традиционные ценности своей профессии или области знаний. Это может касаться этики, норм поведения, стандартов работы и т.д. Студент, в свою очередь, учится уважать эти ценности и применять их в своей практике. Это помогает ему лучше адаптироваться в профессиональной среде и стать полноценным членом своего сообщества.



Модель компетенций наставника

На основании модели наставничества «Бештау» из пяти компонентов появляется соответственно модель компетенций наставника, которая обеспечивает реализацию всех пяти компонентов наставничества.

Общая схема модели компетенций выглядит так:

Компетенция психологического консультирования

Проверка результата, получение обратной связи

Диагностика психологического состояния, ресурсов

«Контракт» на консультацию

Разработка и адаптация решений, средств, инструментов консультации

Выяснение запроса, определение потребности участника

Профессиональные и предметные компетенции

Предметные знания

Проектная грамотность

Организация событий

Осведомленность о социальных и карьерных возможностях

Работа с текстами и документами

Социальная компетенция

Этика делового общения и личные границы

Информационная и медиа грамотность

Позиционирование в публичном пространстве

Решение конфликтов и ведение переговоров

Понимание ролей в группе и управление групповой динамикой

Компетенция мотивации и вдохновения участников

Умение вдохновить участника с помощью личного опыта

Ораторское искусство, владение речью

Умение поддерживать долгосрочный интерес участника к задаче

Умение применить разные стили лидерства исходя из особенностей участника

Планирование желаемого образа будущего вместе с участником

Компетенция неформального образования

Проектирование учебных и образовательных задач

Оценивание (ассесмент) компетенций

Навыки фасилитации, модерации

Организация рефлексии для участника, превращение задачи в учебную

Анализ, планирование в образовательном процессе

В соответствии с компонентами наставничества формирование метапредметных компетенций обеспечивает «компетенция неформальное образование», формирование предметных компетенций обеспечивает компетенция наставника «профессиональные и предметные компетенции», помощь в разработке карьерных и социальных стратегий обеспечивает «социальная компетенция», развитие мотивационной сферы обеспечивает «компетенция мотивация и вдохновение», а формирование идентичности и самоопределения обеспечивает «компетенция психологического консультирования».

Каждая из этих компетенций расшифровывается в виде набора умений. Опишем их подробнее применительно к практикам наставничества в вузах и колледжах.

Компетенция неформального образования состоит из следующих умений:

Проектирование учебных и образовательных задач (педагогический дизайн).

1) Разработка учебных планов и программ: наставник должен быть способен разрабатывать эффективные учебные планы и программы, которые отвечают потребностям студентов и соответствуют целям образовательного процесса. Это включает выбор подходящих учебных материалов, методов обучения и форм оценки.

2) Формулирование образовательных задач: наставник должен уметь четко формулировать образовательные задачи и цели, которые должны быть достигнуты в процессе обучения. Эти задачи должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными по времени (принцип SMART).

3) Проектирование индивидуальных образовательных траекторий: в рамках компетенции наставник должен уметь проектировать индивидуальные образовательные траектории для каждого студента, учитывая его специфические потребности, интересы и цели.

4) Использование технологий обучения: наставник должен быть знаком с различными технологиями и инструментами обучения, включая цифровые, и уметь их эффективно использовать для достижения образовательных целей.

5) Оценка эффективности обучения: наставник должен уметь проектировать и проводить оценку эффективности обучения, чтобы понять, насколько успешно достигнуты образовательные цели и задачи. Это может включать использование формативной и суммативной оценки, самооценки студентов, а также анализа обратной связи от студентов.

Например, для наставничества в рамках студенческой стажировки это будет выражаться в следующем:

1) Разработка учебных планов и программ: наставник на стажировке может разработать учебный план, который включает в себя обучение различным навыкам, необходимым для выполнения задач стажировки. Например, если стажировка связана с маркетингом, учебный план может включать изучение основ маркетинга, изучение специфических инструментов (например, Google Analytics), а также разработку и реализацию маркетинговых кампаний.

2) Формулирование образовательных задач: наставник может поставить задачу стажеру провести анализ конкурентов и представить результаты в виде презентации до конца месяца. Это конкретная, измеримая, достижимая, релевантная и ограниченная по времени задача.

3) Проектирование индивидуальных образовательных траекторий: если стажер проявляет интерес к определенной области, например, к контент-маркетингу, наставник может разработать для него индивидуальную образовательную траекторию, которая включает в себя глубокое изучение этой области и выполнение связанных с ней задач.

4) Использование технологий обучения: наставник может использовать различные онлайн-платформы и инструменты для обучения стажера, например, вебинары, онлайн-курсы, видеоуроки, интерактивные тесты и т.д.

Организация рефлексии для участника

Наставник, организующий рефлексию для студента, должен обладать следующими навыками и умениями:

1. Умение задавать правильные вопросы: наставник должен уметь задавать открытые вопросы, которые помогут студенту осознать свои успехи, проблемы и недостатки. Например: «Что ты думаешь о своем прогрессе в этом проекте?» или «Какие трудности ты испытал во время выполнения этого задания?»

2. Умение слушать: наставник должен быть внимательным слушателем, чтобы понять переживания, мысли и чувства студента.

3. Умение давать обратную связь: наставник должен уметь корректно и конструктивно обсуждать с студентом его успехи и неудачи. Например: «Ты отлично справился с этой частью задания, но здесь у тебя возникли проблемы. Давай обсудим, как ты можешь улучшить свои навыки в этой области».

4. Умение находить подход к каждому студенту: наставник должен уметь адаптировать свой подход к рефлексии в зависимости от индивидуальных особенностей студента.

Примеры рефлексии могут включать обсуждение с студентом его успехов и неудач после выполнения проекта, анализ его прогресса в течение семестра, обсуждение его чувств и переживаний по поводу определенного задания или курса, а также обсуждение его будущих целей и планов.

Навыки фасилитации, модерации, организации коммуникации

1. Управлять диалогом: наставник должен уметь направлять дискуссию или беседу так, чтобы она была продуктивной и полезной для студента. Он должен уметь задавать правильные вопросы, помогать студенту формулировать свои мысли и идеи. Например, если студент затрудняется ответить на вопрос, наставник может предложить ему подумать в определенном направлении или задать вопрос по-другому.

Например, наставник проводит сессию обсуждения с студентом по теме «Принципы устойчивого развития». Студент затрудняется ответить на вопрос о том, как эти принципы могут быть приме-

нены в его собственном сообществе. Вместо того чтобы давать ответ, наставник может задать вопрос по-другому, например: «Какие проблемы или вызовы в твоём сообществе могут быть решены с помощью принципов устойчивого развития?». Это помогает студенту сформулировать свои мысли и идеи и применить знания на практике.

2. Содействовать взаимодействию: если обучение происходит в группе, наставник должен уметь создавать благоприятную атмосферу для общения и сотрудничества между студентами. Он может организовывать групповые задания, обсуждения и проекты.

Например, наставник руководит группой студентов, работающих над проектом по созданию мобильного приложения. Чтобы обеспечить эффективное взаимодействие и сотрудничество между студентами, наставник может организовать еженедельные встречи, где каждый член команды делится своими прогрессом и задачами на следующую неделю. Это помогает студентам лучше понять свои роли в команде и способствует совместной работе.

Анализ и планирование в образовательном процессе

1. Анализировать образовательные потребности студента: наставник должен быть способен определить, что студенту нужно узнать или улучшить. Это может включать в себя анализ текущих навыков студента, его знаний, интересов и целей. Пример: наставник анализирует результаты тестирования студента, чтобы определить, какие темы или навыки требуют дополнительной работы.

2. Планирование обучения: на основе анализа потребностей студента наставник должен быть способен разработать план обучения, который будет отвечать этим потребностям. Пример: наставник разрабатывает индивидуальный план обучения для студента, который включает в себя изучение конкретных тем, выполнение определенных задач и проверку прогресса.

3. Адаптация плана обучения: если наставник обнаруживает, что студент испытывает трудности с определенной темой или задачей, он должен быть способен адаптировать план обучения, чтобы лучше отвечать потребностям студента. Пример: если студент

испытывает трудности с математикой, наставник может увеличить количество времени, уделенное этой теме, и внести дополнительные ресурсы или методы обучения.

Оценивание (ассессмент) компетенций

1. Анализ прогресса студента: наставник должен регулярно проверять прогресс студента, чтобы убедиться, что обучение идет в правильном направлении. Это может включать в себя наблюдение за работой студента, обсуждение прогресса с ним и анализ результатов тестов. Пример: наставник проводит регулярные встречи со студентом, чтобы обсудить его прогресс, и анализирует его результаты на тестах, чтобы определить, какие области требуют дополнительной работы.

2. Оценка эффективности обучения: наставник должен быть способен оценить, насколько эффективно обучение для студента. Это может включать в себя анализ результатов тестов, обратную связь от студента и наблюдение за его способностью применять новые навыки и знания. Пример: наставник анализирует результаты финального теста студента и обсуждает с ним его впечатления от курса, чтобы определить, насколько эффективно было обучение.

3. Знание различных методов оценки: наставник должен использовать различные методы оценки, включая формирующее оценивание, оценивание по компетенциям, самооценочные методики, наблюдение и диагностическую беседу с участником.

Профессиональные и предметные компетенции заключаются в реализации следующих умений:

Предметные знания являются специфическими для каждой из практик и областей наставничества. В наставничестве в вузе и колледже предметными знаниями наставника являются, во-первых, его профессиональные знания в рамках конкретной специальности (например, менеджмент в сфере логистики или инженерное дело в сфере строительства), а также знания о профессиональных, карьерных, социальных возможностях, которые открываются студенту в колледже или вузе, о программах стажировок и корпоративных возможностях для студентов.

Проектная грамотность

1. Помощь в формулировании целей и задач проекта: наставник должен помочь студенту определить, чего он хочет достичь с помощью своего проекта и какие задачи нужно выполнить для этого. Пример: наставник помогает студенту сформулировать цель его научного проекта и определить, какие эксперименты нужно провести для ее достижения.
2. Планирование проекта: наставник должен помочь студенту разработать план выполнения проекта, включая распределение задач, планирование времени и ресурсов. Пример: наставник помогает студенту создать график выполнения задач для его проекта и определить, какие ресурсы ему потребуются.
3. Контроль выполнения проекта: наставник должен следить за тем, как студент выполняет свой проект, и при необходимости корректировать его план. Пример: наставник регулярно проверяет прогресс студента по проекту и, если видит, что студент отстает от графика, помогает ему перепланировать задачи.
4. Анализ результатов проекта: по завершении проекта наставник должен помочь студенту проанализировать полученные результаты и сделать выводы. Пример: после завершения научного проекта наставник помогает студенту проанализировать полученные данные и сформулировать выводы.
5. Рефлексия над проектом: наставник должен провести со студентом рефлекссию над выполненным проектом, обсудить, что получилось хорошо, на что стоит обратить внимание в следующий раз. Пример: после завершения проекта наставник обсуждает со студентом его впечатления, что было сделано хорошо, а что можно улучшить в будущем.

Организация событий

Организация событий и проведение мероприятий: наставник должен уметь организовывать и проводить различные мероприятия, такие как семинары, конференции, встречи и акции.

Пример: наставник может организовать тренинг по личностному росту для студентов.

Осведомленность о социальных и карьерных возможностях

1. Понимание различных карьерных путей: наставник должен знать о различных карьерных возможностях, которые доступны для студента в его области интересов. Это может включать информацию о типах работ, отраслях, компаниях и ролях, которые могут быть подходящими.
2. Знание требований рынка труда: наставник должен быть в курсе текущих трендов на рынке труда, включая навыки и квалификации, которые востребованы работодателями.
3. Информация о высшем образовании: если студент рассматривает возможность продолжения образования, наставник должен быть в состоянии предоставить информацию о различных программах и учебных заведениях, а также о процессе подачи заявлений.
4. Социальные возможности: наставник должен также знать о различных социальных возможностях, таких как сетевые мероприятия, клубы и организации, которые могут помочь студенту расширить свои контакты и навыки.
5. Понимание процесса карьерного планирования: наставник должен быть в состоянии помочь студенту в разработке карьерного плана, включая определение целей, выбор подходящих стратегий и оценку прогресса.
6. Ресурсы для развития навыков: наставник должен знать о ресурсах, которые студент может использовать для развития своих профессиональных и личностных навыков, таких как онлайн-курсы, стажировки, менторские программы и т.д.
7. Понимание значимости социальных сетей: наставник должен обучать студента эффективному использованию социальных сетей для профессионального развития, включая создание профессионального имиджа и сетевого взаимодействия.
8. Знание о возможностях для саморазвития: наставник должен поощрять студента к самостоятельному изучению и саморазвитию, указывая на доступные ресурсы и возможности.

Работа с текстами и документами

1. Умение редактировать тексты: наставник должен иметь навыки редактирования и корректировки текстов, чтобы обеспечить их четкость, точность и профессионализм. Это может включать проверку орфографии и грамматики, стиля и формата. Например, наставник может редактировать письма родителям, отчеты о прогрессе студентов или учебные материалы.
2. Работа с документами: наставник должен уметь эффективно работать с документами, включая их создание, организацию, хранение и извлечение. Это может включать управление электронными и бумажными файлами, а также использование систем управления документами.
3. Заполнение форм и отчетов: наставник должен уметь заполнять различные формы и отчеты, которые могут потребоваться в вузе. Это может включать отчеты о прогрессе студентов, заявления на получение ресурсов или формы для участия в мероприятиях.
4. Понимание и соблюдение политик и процедур: наставник должен знать и понимать политики и процедуры вуза или колледжа. Это может включать знание правил о конфиденциальности, политика обработки документов или процедур оценки студентов.

Социальная компетенция состоит из следующих умений:

Решение конфликтов и ведение переговоров

1. Умение анализировать конфликтную ситуацию: наставник должен уметь определить причины конфликта, его стороны и их интересы. Например, если студент не согласен с оценкой, наставник должен выяснить, что именно вызвало несогласие: несправедливость оценивания, непонимание критериев или что-то другое.
2. Умение разрешать конфликты: наставник должен уметь применять различные стратегии и методы разрешения конфликтов, такие как переговоры, медиация, арбитраж и т.д.
3. Умение вести переговоры: наставник должен уметь вести диалог, учиться находить компромиссы и достигать взаимоприемлемых решений. Например, если студент не согласен с датой сдачи проекта, наставник может предложить обсудить возможные ва-

рианты и найти решение, которое будет устраивать обе стороны.

Этика делового общения и личные границы

1. Понимание основ этики делового общения: уметь формулировать мысли корректно и ясно, уважать мнение собеседника, строить диалог на основе взаимного уважения. Например, наставник может объяснить студенту, что критика в его адрес является не атакой на его личность, а способом указать на ошибки и помочь в их исправлении. Это поможет студенту установить границу между профессиональной и личной критикой.
2. Умение устанавливать и соблюдать личные границы: понимать, что такое личные границы, как они устанавливаются и зачем они нужны. Например, наставник может продемонстрировать студенту, как вежливо, но твердо отказаться от нежелательного задания или просьбы, которые выходят за рамки его обязанностей. Это поможет студенту научиться устанавливать и соблюдать свои профессиональные границы.
3. Понимание основ делового этикета. Например, как правильно обращаться к коллегам и руководству, как вести себя на деловых встречах и переговорах, как составлять официальные письма и так далее.

Информационная и медиаграмотность

1. Понимание и использование информационных источников: наставник должен уметь искать, находить и использовать информацию из различных источников, включая электронные ресурсы, книги, журналы и т.д. Например, наставник может помочь студенту найти необходимую информацию для выполнения задания или проекта, показав, как использовать поисковые системы, онлайн-библиотеки и другие источники информации.
2. Критический анализ информации: наставник должен уметь оценивать достоверность и релевантность информации, а также критически анализировать ее. Например, наставник может обучить студента критическому анализу информации, показав, как отличить достоверные источники от ненадежных, как проверять факты и данные.

3. Умение работать с медиаресурсами: наставник должен понимать особенности работы с различными медиаресурсами, включая социальные сети, блоги, видео- и аудио- контент. Например, наставник может обучить студента работе с медиаресурсами, показав, как создавать и редактировать видео, как использовать социальные сети для поиска информации или продвижения своих проектов.

Позиционирование в публичном пространстве

1. Понимание особенностей публичного пространства: наставник должен понимать, как работают различные платформы и каналы коммуникации, какие у них аудитории, какие форматы контента на них наиболее эффективны. Например, наставник может помочь студенту, который хочет стать известным блогером о путешествиях, определиться с платформами для публикации контента, выбрать стиль общения и визуальное оформление, а также разработать стратегию продвижения.

2. Понимание техник позиционирования: наставник должен уметь помочь студенту создать уникальное и привлекательное для аудитории позиционирование. Это может включать в себя выбор тематики, стиля общения, визуального оформления и т.д. Например, наставник может помочь студенту создать позиционирование для его стартапа и разработать стратегию коммуникации, которая поможет привлечь внимание инвесторов и клиентов.

Понимание ролей в группе и управление групповой динамикой

1. Распознавание и управление групповыми процессами: наставник должен быть способен распознавать различные групповые процессы, такие как нормы группы, роли, статус, межгрупповые отношения и динамику конфликтов. Он должен иметь навыки управления этими процессами для поддержания эффективной работы группы. Например, если в группе студентов возникает конфликт, наставник должен быть способен его обнаружить и помочь сторонам найти решение.

2. Формирование команды: наставник должен уметь формировать команду, учитывая индивидуальные особенности каждого студента, их способности и навыки. Примером может служить создание

группы для выполнения проектной работы, где каждый участник вносит свой уникальный вклад.

3. Продвижение сотрудничества: наставник должен уметь создавать условия для эффективного сотрудничества в группе, обучать учеников навыкам работы в команде. Например, он может организовать совместные проекты или игры, которые требуют командной работы.

Компетенция мотивации и вдохновения участников состоит из следующих умений:

Умение применять разные стили лидерства исходя из особенностей студента

Наставник должен быть гибким в своем стиле лидерства, чтобы адаптироваться к различным студентам и ситуациям. Он должен быть готов изменить свой подход, если это необходимо для обучения студента.

Примеры:

- Если студент предпочитает самостоятельное обучение, наставник может не вмешиваться, предоставляя студенту свободу в выборе методов и темпа обучения, но оставаясь доступным для консультаций и поддержки.

- Если студент нуждается в постоянном руководстве и поддержке, наставник может применить авторитарный стиль лидерства, задавая четкие инструкции и контролируя процесс обучения.

- Если студент открыт к сотрудничеству и хочет участвовать в процессе принятия решений, наставник может применить демократический стиль лидерства, вовлекая студента в планирование и оценку обучения.

Планирование желаемого образа будущего вместе с участником

1. Установление целей: наставник должен помочь студенту определить его долгосрочные и краткосрочные цели. Это может включать в себя обсуждение интересов ученика, его сильных сторон и слабостей, а также возможных путей для достижения этих целей.

2. Развитие самостоятельности: Наставник должен помочь сту-

денту стать более самостоятельным в планировании своего будущего. Это может включать в себя поощрение к самостоятельному принятию решений и ответственности за свои действия.

Умение поддерживать долгосрочный интерес участника к задаче

1. Умение поддерживать мотивацию: наставник должен постоянно мотивировать студента, подчеркивая его успехи и прогресс. Признание достижений ученика может значительно повысить его интерес и мотивацию к дальнейшей работе.

2. Устанавливать реалистичные цели: чтобы поддерживать интерес студента, наставник должен помочь ему установить реалистичные и достижимые цели. Это может помочь ученику оставаться мотивированным и сосредоточенным на своих задачах.

3. Поддерживать студента в трудные моменты: наставник должен быть готов поддержать студента, когда он сталкивается с трудностями или препятствиями. Это может включать в себя помощь в преодолении проблем, обсуждение стратегий управления стрессом и предложение дополнительных ресурсов для обучения.

Ораторское искусство, владение речью

Ораторское искусство помогает наставнику грамотно и убедительно излагать свои мысли, что важно при объяснении сложных концепций и идей. Кроме того, владение речью позволяет наставнику адаптировать свой стиль общения под каждого, что способствует более эффективному обучению.

Умение вдохновить участника с помощью личного опыта

Наставник должен использовать свой личный опыт, чтобы вдохновить участника. Это может включать в себя:

1. Делиться своими историями успеха и неудач: наставник может рассказать о том, как он справлялся с трудностями, с какими препятствиями сталкивался и как их преодолевал. Это поможет участнику понять, что неудачи — это часть процесса обучения и развития.

2. Приводить примеры из своей карьеры или жизни: наставник

может рассказывать о своих достижениях, чтобы мотивировать участника стремиться к большему.

3. Предлагать реальные советы и рекомендации: на основе своего опыта наставник может давать практические советы, которые помогут участнику в его учебе или карьере.

4. Быть ролевой моделью: наставник должен демонстрировать положительные качества и ценности, которые могут вдохновить участника на подражание.

Компетенция психологического консультирования состоит из следующих умений:

1. Выяснение запроса, определение потребности участника: наставник должен быть способен активно слушать участника, задавать открытые вопросы для выяснения его проблем, потребностей и ожиданий. Это поможет определить, что именно требуется от консультации.

2. Диагностика психологического состояния, ресурсов: наставник должен уметь проводить оценку эмоционального и психологического состояния участника, а также его академических и личностных ресурсов. Это может включать в себя применение различных методик диагностики и интерпретацию полученных результатов.

3. «Контракт» на консультацию: это означает установление четкого соглашения между наставником и участником о целях, рамках и ожидаемых результатах консультации. Наставник должен быть в состоянии четко формулировать условия этого «контракта» и обеспечивать его соблюдение.

4. Разработка и адаптация решений, средств, инструментов консультации: на основе выявленных потребностей и ресурсов студента, наставник должен быть способен разрабатывать индивидуальные стратегии и подходы для решения проблем. Это может включать в себя выбор и адаптацию различных образовательных и психологических инструментов и методик.

5. Проверка результата, получение обратной связи: после проведения консультации, наставник должен проверить, насколько эффективно были достигнуты поставленные цели. Это может включать в себя обсуждение со студентом его впечатлений, а также применение формальных методов оценки. Полученная обратная связь поможет наставнику улучшить свои методы работы.

Технологии работы наставника в вузе и колледже

Можно назвать следующие наиболее распространенные технологии наставничества в вузе и колледже:

1. **Создание сообщества наставников** — то есть подготовка наставников из числа студентов, старших товарищей и запуск программы наставничества в рамках взаимопомощи учащихся.

2. **Создание системной программы наставничества** — то есть подготовка наставников из числа преподавателей учебного заведения и проведение системной работы по включению групп «преподаватель-студент» в проектную, волонтерскую деятельность или деятельность по организации событий в рамках программ наставничества.

3. **Создание системной программы стажировок и практик** — то есть подготовка наставников из числа сотрудников корпораций и крупных организаций и проведение системной работы по организации стажировок, программ, акселераторов и других способов для профессионального самоопределения студентов и включения их в профессиональную практику, а также дальнейшее трудоустройство студентов.

4. **Создание специальной программы или курса, включающей участие наставников** — то есть приглашение внешних наставников, организация специальных тренингов, программ, консультаций в рамках проекта наставничества. Например, это может быть привлечение наставников в рамках акселератора ИТ-стартапов или хакатона инженерных решений.

Создание сообщества для наставников: шаги по организации

Шаг первый. Разработка стратегии подбора наставников

Определите, какими качествами и навыками должен обладать наставник. Это могут быть студенты старших курсов, которые

успешно справляются с учебой, имеют определенные навыки и готовы делиться своим опытом с новичками.

Шаг второй. Привлечение участников

Проведите информационную кампанию среди студентов, объясняя цели и преимущества участия в программе наставничества. Вы можете использовать различные каналы коммуникации, такие как социальные сети, электронная почта, личные встречи и т.д.

Шаг третий. Обучение наставников

Проведите обучающие сессии для потенциальных наставников, чтобы они могли эффективно выполнять свои обязанности. Можно рассмотреть темы, такие как методы обучения, управление конфликтами, эффективная коммуникация и т.д.

Шаг четвертый. Определение пар наставников и участников

Создайте пары «наставник-ученик», исходя из их интересов, навыков и потребностей. Это поможет установить эффективное общение и обмен знаниями между ними.

Шаг пятый. Супервизия процесса наставничества

Проводите регулярный мониторинг и оценку процесса наставничества, чтобы убедиться, что он достигает своих целей. Это может включать в себя регулярные встречи с наставниками для обсуждения прогресса, проблем и возможных улучшений.

Создание комплексной студенческой программы наставничества: шаги по организации

Шаг 1: Определение целей и задач программы

Первым шагом в создании комплексной программы наставничества является определение ее основных целей и задач. Это может включать в себя поддержку студентов в их учебе, развитие их навыков, вовлечение их в проектную или волонтерскую деятельность, а также улучшение их общих навыков и компетенций.

Шаг 2: Выбор наставников

Следующим шагом является выбор преподавателей, которые станут наставниками. Это должны быть люди, которые обладают

необходимыми навыками и знаниями, а также способными и желающими поддерживать и развивать студентов.

Шаг 3: Подготовка наставников

После того как наставники выбраны, они должны пройти специальную подготовку. Это может включать в себя обучение методам наставничества, обучение навыкам общения и взаимодействия со студентами, а также обучение техникам мотивации и поддержки студентов.

Обучение методам наставничества для преподавателей включает в себя изучение различных стратегий и техник, которые помогают наставникам эффективно общаться с их учениками, а также помогают им развивать и улучшать свои навыки и знания. Это может включать в себя изучение методов обратной связи, а также стратегий для создания поддерживающей и позитивной атмосферы обучения.

Обучение навыкам управления проектами для преподавателей может включать в себя изучение методов планирования и организации проектов, а также методов контроля за выполнением задач и достижением целей. Преподаватели-наставники могут также изучать методы управления рисками и проблемами, которые могут возникнуть в ходе выполнения проекта.

Обучение организации волонтерской деятельности преподавателей может включать в себя изучение методов привлечения и управления волонтерами, а также методов организации и проведения волонтерских мероприятий. Преподаватели-наставники могут также изучать методы мотивации и стимулирования волонтеров, а также способы поддержания их вовлеченности и удовлетворенности.

Все эти обучающие программы могут быть организованы в форме семинаров, тренингов, онлайн-курсов или индивидуальных консультаций. Они могут также включать в себя практические задания и проекты, которые позволяют преподавателям-наставникам применять новые знания и навыки на практике.

Шаг 4: Разработка плана действий

Далее необходимо разработать план действий для программы наставничества. Это может включать в себя расписание встреч, планы для проектной или волонтерской деятельности, а также планы для организации событий.

Шаг 5: Внедрение программы

Следующим шагом является внедрение программы. Это включает в себя начало работы наставников со студентами, проведение запланированных мероприятий и активностей, а также мониторинг и оценка хода программы.

Шаг 6: Оценка и отслеживание результатов

Последним шагом является оценка и отслеживание результатов программы. Это включает в себя сбор и анализ данных о прогрессе студентов, оценку эффективности наставников, а также обратную связь от участников программы. Эти данные затем используются для улучшения программы в будущем.

Создание системной программы стажировок и практик: описание шагов

1. Определение целей и задач программы:

Прежде всего, нужно определить, чего вы хотите достичь с помощью этой программы. Это может включать в себя улучшение навыков студентов, создание связей между студентами и профессионалами из различных отраслей, увеличение занятости выпускников и т.д.

2. Выбор компаний-партнеров:

Необходимо выбрать компании и организации, которые могут предложить стажировки и практики для студентов. Это могут быть как крупные корпорации, так и малые предприятия.

Построение отношений с компаниями включает в себя проведение встреч и семинаров с представителями компаний, участие в корпоративных мероприятиях, предложение спонсорства или партнерства в образовательных проектах и т.д. Важно показать компаниям преимущества такого сотрудничества, например,

возможность получить квалифицированных стажеров, улучшить свой имидж и т.д.

В процессе установления договоренностей с компанией важно совместно проектировать задачи для стажировки студентов. Необходимо организовать совместные рабочие группы или встречи с представителями компаний и преподавателями для обсуждения и разработки задач на стажировку. Это поможет убедиться, что задачи соответствуют академическим целям и интересам студентов, а также потребностям компании.

3. Подготовка наставников:

Важно обеспечить, чтобы наставники были готовы и способны поддерживать студентов в процессе стажировки или практики. Это может включать в себя проведение тренингов или семинаров для наставников.

Наставники должны быть мотивированы к работе со студентами. Это может включать в себя различные формы признания и вознаграждения, такие как бонусы, повышение, или даже просто публичное признание за их усилия.

Наставники должны видеть ценность в своей работе со студентами. Это может быть связано с личным или профессиональным развитием, возможностью влиять на будущее своей отрасли, или желанием дать что-то обществу.

Наставникам должна предоставляться обратная связь о том, как они справляются со своими обязанностями. Это может помочь им улучшить свои навыки наставничества и повысить уровень удовлетворенности от своей работы.

Работа в качестве наставника может предложить ценные возможности для профессионального развития, включая развитие навыков лидерства, управления и коммуникации.

4. Создание системы отбора студентов:

Необходимо разработать критерии отбора студентов для участия в программе. Это может включать в себя анализ академической успеваемости, интересов, навыков и т.д.

5. Организация стажировок и практик:

После того, как студенты и наставники были выбраны, можно начать организацию стажировок и практик. Это может включать в себя координацию с компаниями-партнерами, распределение студентов по местам практики, установление графика и т.д.

6. Мониторинг и оценка:

Важно регулярно контролировать прогресс студентов и оценивать эффективность программы. Это может включать в себя сбор обратной связи от студентов и наставников, анализ данных о занятости выпускников и т.д.

Оценка стажировки может основываться на различных критериях, включая выполнение поставленных задач, отзывы наставников, академическую успеваемость после стажировки и т.д. Можно также провести опросы или интервью с участниками программы, чтобы получить обратную связь и узнать о их личном опыте. Оценка эффективности программы стажировок может включать в себя анализ данных о занятости и карьерном росте выпускников, а также уровень удовлетворенности студентов и компаний-партнеров.

7. Усовершенствование программы:

На основе полученной обратной связи и результатов оценки следует постоянно улучшать программу, чтобы она максимально отвечала потребностям студентов и достигала своих целей.

8. Поддержание отношений с компаниями-партнерами:

Для продолжения успешного сотрудничества необходимо поддерживать хорошие отношения с компаниями-партнерами, которые предоставляют возможности для стажировок и практик.

Создание специальной программы или курса, включающей участие наставников: шаги по организации

1. Определение цели и задач программы: прежде всего важно определить, для чего создается программа наставничества. Это может быть улучшение навыков учащихся в определенной обла-

сти, подготовка их к будущей карьере или развитие социальных навыков.

2. Выбор формата программы: в зависимости от целей и задач можно выбрать формат программы. Это может быть индивидуальное наставничество, групповые тренинги, мастер-классы, вебинары и т.д.

3. Поиск и приглашение наставников: на этом этапе важно найти профессионалов, которые смогут поделиться своими навыками и знаниями с учащимися. Можно обратиться к выпускникам, специалистам из различных компаний, преподавателям высших учебных заведений.

4. Разработка программы: на этом этапе нужно определить, какие темы будут рассматриваться в рамках программы, какие методы обучения будут использоваться, как будет организована работа с наставниками.

5. Организация тренингов для наставников: даже опытные специалисты могут нуждаться в дополнительной подготовке для работы в качестве наставников. Можно организовать тренинги, на которых наставники смогут узнать больше о методах обучения, особенностях работы с учащимися и т.д.

6. Реклама и привлечение участников: после того как программа разработана и наставники готовы начать работу, можно начать привлекать учащихся. Это можно сделать через рекламу в учебном заведении, рассылку, социальные сети и т.д.

7. Запуск программы и мониторинг ее выполнения: после запуска программы важно регулярно следить за ее выполнением, собирать отзывы от участников, корректировать программу при необходимости.

8. Оценка результатов: по окончании программы нужно провести оценку ее результатов. Это поможет понять, насколько эффективна была программа, и что можно улучшить в следующем цикле.

Техники и методы работы наставника

Существует множество отдельных техник работы наставника в рамках групповой работы и индивидуального консультирования. Приведем в пример некоторые из них.

РАБОТА В КОМАНДЕ

РАЗМИНКА-ЗНАКОМСТВО

Игра-знакомство «снежный ком». Участники в зале объединяются в один большой круг (примерно 30 человек). Первый человек (ведущий) называет свое имя, прилагательное, начинающееся на первую букву имени, и показывает какой-либо жест или движение. Задача следующего участника повторить все то, что сказал предыдущий участник, после чего назвать свое имя, свое прилагательное, начинающееся на первую букву имени, и свой жест или движение. Каждый следующий участник должен, прежде чем назвать свое имя, назвать имена, прилагательные и повторить движения всех предыдущих. Если у человека не получается, остальные ему помогают.

САМОДИАГНОСТИКА ПО МОДЕЛИ DISC

Пройдите самодиагностику по модели DISC. Воспользуйтесь ключом для интерпретации результатов.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Объединитесь в команды по 4 человека так, чтобы у вас было хотя бы 3 разных представителя модели (например, D, S, еще один S, C). В командах расскажите друг другу, как вас зовут, чем вы занимаетесь, что любите делать в свободное время. Расскажите друг другу, насколько ваш результат по тесту соответствует вашему характеру, согласны ли вы с ним?

Если участники пришли уже готовыми командами, то им предлагается обменяться результатами диагностики, а потом по очереди обсудить те же вопросы.

ПРАВИЛА ЭФФЕКТИВНОСТИ

В команде обсудите и запишите в бланке правила эффективной работы:

- Что вы в команде обязательно будете делать, чтобы тренинг прошел для вас наиболее эффективно?
- Как вы будете общаться внутри команды?
- Как вы будете общаться с другими командами?
- Какие в вашей команде будут роли? Кто принимает решения, делает рутинную работу, организует других, следит за временем, дает конструктивную критику?
- Как вы будете придумывать решения? Будете ли вы обсуждать задачу и планировать работу или сразу предлагать решения?
- Есть ли другие правила, которые вы придумали? Зафиксируйте правила на флипчарте.

КОФЕ-БРЕЙК

КРЕАТИВНОСТЬ

РАЗМИНКА «МОЛЕКУЛЫ»

В зале убираются все стулья и столы к стенам, чтобы было большое пустое пространство. Ведущий просит всех закрыть глаза и хаотично двигаться, под счет до 10. Когда ведущий доходит до цифры 10, то он дает задание. Задание — всегда на объединение участников в «молекулы» — группы с определенным количеством человек. Это могут быть пары, тройки, четверки, пятерки и так далее. В конце ведущий называет общее число участников, и все должны образовать одну большую молекулу-кучку.

ИНСТРУКЦИЯ

В этом задании вам необходимо будет разработать инструкцию для участника стажировки, а затем продемонстрировать ее в действии, объединившись с другой командой.

Инструкцию необходимо разработать для следующей ситуации:

Вы придумываете инструкцию для участника стажировки в компании. Он будет заниматься менеджментом на массовом мероприятии — конференции. Вам нужно предусмотреть все возможные ситуации в общении для участника и как можно более подробно написать, как ему необходимо реагировать на нестандартные случаи и трудности. В данном задании просим вас представить, что участник по какой-то причине не может обратиться к наставнику и вынужден действовать самостоятельно. Предположите, в какие ситуации он может попасть и как ему их решить.

Мероприятие, на котором работает участник, проходит в университете. На мероприятии будут участники разного типа: волонтеры, в том числе волонтеры от вуза; организаторы мероприятия как со стороны вуза, так и со стороны организаторов-партнеров; участники-слушатели; спикеры, в том числе и иностранные; высокопоставленные гости; фотографы и технический персонал; СМИ.

Пожалуйста, придумайте инструкцию и зафиксируйте ее в бланке.

УПАКОВКА ИНСТРУКЦИИ

Ваша задача — объяснить другим участникам инструкцию так, чтобы они ее поняли и запомнили. Сначала придумайте в команде, как вы будете объяснять инструкцию. Может быть, вам нужно как-то ее оформить на листе флипчарта или в презентации. Пользуйтесь всеми ресурсами, которые есть у вас на столах. Придумайте, как доходчиво оформить инструкцию для другого участника, и сделайте это.

ОБМЕН ИНСТРУКЦИЯМИ

Найдите рядом сидящую команду и обменяйтесь с ней одним участником. Один участник из вашей команды на время должен перейти в соседнюю, а в вашу команду придет один из участников соседней команды. Вам необходимо объяснить участнику из другой команды инструкцию так понятно, как вы только можете.

ПРОВЕРКА ИНСТРУКЦИИ

Отпустите участников обратно в свои команды. Объединитесь с той командой, откуда у вас был гость. Теперь вам необходимо проверить, насколько хорошо гость из другой команды понял вашу инструкцию.

На ваших столах лежат карточки с ролями. Вам необходимо разыграть эти роли, как будто вы — участники мероприятия. А участники, получившие инструкцию, тем временем вместе будут реагировать на происходящее. Команды играют роли по очереди, а участники в это время соблюдают каждый свою инструкцию. Роли раскладываются по командам случайным образом.

Последние пять минут команды могут высказаться, что получилось, что не получилось, что бы они могли сделать по-другому

ОБЕД

АНАЛИТИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

РАЗМИНКА

Участники встают в свободном порядке. По команде ведущего им нужно в течение 1 минуты коснуться определенного количества определенных предметов, например, 4-х углов комнаты или предметов желтого цвета, или 6-ти пар колен и 5-ти локтей. Кто первый заканчивает — издает победный клич индейцев.

ИДЕАЛЬНЫЙ СТАЖЕР

Вам нужно придумать черты идеального стажера:

- Какие у него черты характера?
- Как он обычно взаимодействует в команде и с окружающими?
- Какая у него мотивация?
- Какие у него умения и навыки?
- Какие у него отношения с командой?
- Как он выглядит?
- Какие у него привычки?

Запишите в бланке 10 критериев и проранжируйте их: 10 — критерий на первом месте, является самым важным, а 1 — критерий на последнем месте, является самым неважным.

ВЕРСИЯ КОМАНДЫ

Расскажите друг другу о ваших чертах идеального стажера. Пусть кто-то один записывает каждую новую черту стажера на флипчарте. В конце у вас должен получиться большой список черт идеального стажера.

Выберите из этого списка 10 таким образом, чтобы среди них было как можно больше ваших.

ОБЩАЯ ВЕРСИЯ

По очереди каждая команда называет первые 5 пунктов, которые она придумала для идеального стажера.

КОММУНИКАЦИЯ

РАЗМИНКА

Все стоят в кругу. Ведущий рассказывает правила игры: кони бегут — топая ногами, плюс: бегут кони по ипподрому — хлопаем ладошками по коленям. По камням — бьем кулаками по груди. По болоту — чвакаем ладошками. Через барьер скачут — хлопаем. Два барьера — два хлопка. Трибуна джентльменов — половина круга кричит. Трибуна леди — половина круга визжит. После того, как ведущий рассказал правила и показал движения, он начинает быстро отдавать команды, остальные должны озвучивать действия.

АКЦИЯ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ СТАЖЕРОВ

Вам необходимо провести акцию по привлечению стажеров в вашу компанию. Вы будете проводить акцию непосредственно здесь и сейчас, в зале, убеждая другие команды присоединиться.

Но перед эти ответьте на несколько вопросов:

- Придумайте, как именно вы убедите людей к вам присоединиться?
- Какая мотивация у них будет?
- Почему они выберут именно вас?
- Что вы им скажете?
- Что вы им пообещаете?
- Что будет делать каждый из членов вашей команды?

У вас будут одинаковые роли или разные?

Ответы на вопросы зафиксируйте в бланке.

ПРОВЕДЕНИЕ АКЦИИ

Теперь вам необходимо будет провести акцию по привлечению людей в свою организацию — привлечь нужно других участников тренинга. У вас будет определенное количество времени, в течение которого вы сможете ходить и свободно общаться с другими участниками, пытаться уговорить их вступить именно в ваше сообщество, а не в какое-нибудь другое.

У каждого участника тренинга есть «особый стикер» (у вас тоже). Чтобы вступить в сообщество, нужно отдать этот стикер команде сообщества. Количество собранных вами стикеров равняется количеству привлеченных членов сообщества. Побеждает команда, набравшая большее количество стикеров. Отдавать стикер своей команде нельзя (смухлевать не выйдет — у разных команд стикеры разных цветов).

После окончания времени на привлечение участников подсчитайте, сколько стикеров вам удалось собрать, и зафиксируйте это количество в своем бланке.

КОФЕ-БРЕЙК

САМООРГАНИЗАЦИЯ

РАЗМИНКА

Ведущий случайным образом выбирает 1 участника, он будет распутывателем веревки. Этот участник поворачивается лицом к стене и закрывает глаза. Остальные участники берутся за руки, образуя одну цепь или веревку. Они должны закрутиться или запутаться так, чтобы распутыватель не мог их просто так распутать. После этого распутыватель поворачивается к «веревке» и пытается ее распутать

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ

Придумайте и оформите стратегию развития компании. Для этого ответьте на следующие вопросы:

1. Каковы миссия и ценности вашей организации (можете использовать то, что вы придумали в предыдущем задании).
2. Какова основная цель и задачи компании.
3. Под каждую задачу сформулируйте:
 - конкретные сегменты целевой аудитории, с которой вы будете работать в рамках этой задачи;
 - потребности и боли вашей целевой аудитории, которые могут быть связаны с этой задачей.
4. Результаты и эффекты. С учетом потребностей целевой аудитории сформулируйте для каждой задачи ожидаемый результат и желательные эффекты. Результат — это то, что вы можете контролировать, проверить и измерить. Эффект — это то, что вы контролировать не можете, проверить и измерить может быть сложнее, но вы можете это ожидать с какой-то вероятностью.
5. Дорожная карта. Теперь сделайте дорожную карту открытия и запуска работы вашего штаба в течение полугода. Выделите ключевые этапы. В каждом этапе пропишите:
 - ожидаемый результат;
 - основные действия, которые нужно совершить;
 - их примерный срок;
 - необходимые для этих действий ресурсы.

ВЗАИМООЦЕНКА СТРАТЕГИИ

Объединитесь с соседней командой и оцените стратегии друг друга. Прочитайте внимательно стратегию соседней команды. Сформулируйте ответы на вопросы:

- Каковы сильные стороны стратегии?
- Каковы зоны роста стратегии?
- Что вы предложили бы улучшить?

Зафиксируйте ответы в бланке. По очереди каждый из команды дает свою обратную связь другой команде.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

В командах участники обмениваются впечатлениями:

- Как прошел день? Что было нового? Что было ценного? Что беру с собой?

Кейсы использования практик наставничества в колледжах и вузах в России

Деятельность ветеринарной клиники по модели «колледж – предприятие»

Студенты профессиональных колледжей сталкиваются со сложностями при поиске первой работы, что снижает уровень трудоустройства по специальности. Бизнес и предприятия же нуждаются в специалистах, которые не требуют дополнительного обучения и уже имеют практический опыт.

Модель «колледж-завод» объединяет интересы колледжей и бизнес-компаний, помогая студентам развивать практические навыки и создавая для них рабочие места с оплатой труда.

31 марта 2022 года в Тобольском техникуме открылась первая в Тюменской области студенческая ветеринарная клиника «ЮниВет». Студенты, обучающиеся по специальности «Ветеринария», работают в клинике под руководством преподавателей, оказывая различные ветеринарные услуги и проводя лабораторные исследования.

За прошедшее время клинику посетили 433 пациента, практику прошли 68 студентов, из которых шестеро работали на договорной основе. В настоящее время 9 человек проходят практику, 3 студента работают в клинике. В результате 69% выпускников 2022 года трудоустроились по специальности или продолжили обучение в ВУЗах.

«Школа бизнес-маркетинга. Территории»

«Территории» — это практический курс бизнес-маркетинга для сельских предпринимателей, организованный в рамках экосистемы проектов Тюменской области с 2021 года. Его цель — повысить конкурентоспособность бизнеса в муниципалитетах, научив предпринимателей использовать маркетинговые инструменты и создавать уникальные продукты. Курс включает обучение

от экспертов и преподавателей, специализирующихся на ведении бизнеса в сельской местности. Обучение проводится онлайн и офлайн в течение двух месяцев. Участие для предпринимателей бесплатное. Проект поддерживает развитие муниципальных районов и может быть реализован в любой территории.

«Мой бизнес 71»

«Мой бизнес 71» — женский бизнес-клуб, насчитывающий более 400 участниц. Клуб функционирует офлайн, организуя ежемесячные мероприятия: онлайн-встречи, мастер-майнд встречи, бизнес-бранчи с мастер-классами, неделовые ужины с нетворкингом и выездные мероприятия.

Участницам предоставляется информация о новых членах клуба, включая контактные данные, ссылки на проекты и социальные сети. Благодаря чат-боту, общение между участницами упрощается, а время на получение информации о предстоящих мероприятиях сокращается.

Бизнес-клуб «Мой бизнес 71» является ресурсом для развития женского предпринимательства и лидерства. Здесь участницы могут находить партнеров для бизнеса, получать консультации специалистов и узнавать о мерах поддержки.

Клуб помогает молодым девушкам и начинающим предпринимателям обрести уверенность в себе, открыть новое дело, а также находить единомышленниц, вдохновение и наставников.

Практико-ориентированное обучение в лицее г. Новосибирска

Практико-ориентированное обучение в лицее направлено на освоение студентами профессиональных компетенций через выполнение практических задач. Это достигается через трехнаправленный подход: формирование профессионального опыта через практику, использование профессионально-ориентированных технологий и методик обучения, а также приобретение практического опыта для достижения профессиональных и социально значимых компетенций.

Система обучения начинается с учебной практики на базе

филиала ПАО ОАК НАЗ им. В. П. Чкалова, где студенты выполняют задания непосредственно на станках с ЧПУ под руководством заводских специалистов. В течение года 225 студентов приобретают навыки в условиях, моделирующих реальное производство.

Обучение завершается производственной практикой на базе НАЗ им. В. П. Чкалова с участием ведущих специалистов завода для сокращения периода адаптации молодых рабочих. Каждому студенту назначается наставник и, в зависимости от особенностей производства, может быть индивидуальная или групповая форма наставничества.

После обучения студенты получают рекомендации для трудоустройства от начальников цехов. В 2022 году спрос на выпускников превысил предложение в два раза.

Обучение социальному проектированию студентов колледжей и техникумов «Твой Проект!»

«Твой Проект!» — это образовательная платформа, обучающая студентов колледжей и техникумов созданию и подаче социальных проектов на грантовые конкурсы в России. Проект стал победителем грантового конкурса Федерального Агентства по делам молодежи в 2019 году.

Программа включает три этапа: обучение, коррекция и практика. В ходе обучения проводится образовательный интенсив, где студенты изучают основы проектного менеджмента. На этапе коррекции студенты закрепляют полученные знания через вебинары и домашние задания. Практика включает создание и представление социальных проектов экспертам для последующей подачи на грантовые конкурсы.

Особенностью программы является то, что студенты сразу же после подготовки проекта могут подать его на грантовый конкурс. Это способствует живой конкуренции на грантовых конкурсах и привлекает целевую аудиторию, которая редко участвует в подобных конкурсах.

Программа реализуется с поддержкой экспертного сообщества и педагогов. Эксперты предоставляют информационную, фи-

нансовую и методическую поддержку, а педагоги стимулируют студентов к участию в проекте.

Целью проекта является увеличение числа грантополучателей среди студентов и развитие местного образовательного сообщества.

Конкурс молодёжных предпринимательских проектов «Быстрый старт»

«Быстрый старт» — ежегодный конкурс молодёжных стартапов, организованный Чувашской Ассоциацией выпускников Президентской Программы «Развитие» и компанией «Гарант-Чебоксары», поддерживаемый Минобразования и Минэкономразвития Чувашии и Фондом президентских грантов. Цель конкурса — выявление и стимулирование молодых предпринимателей.

Конкурс отличается многоуровневым отбором, целевой образовательной программой и мотивирующими призами. Программа включает 16 тренингов по подготовке бизнес-проекта, включая стратегии предпринимательского мышления, работу в команде, выбор идеи для бизнеса, анализ рынка, продвижение бизнеса, работу с партнерами, продажи, презентации, нормативно-правовое регулирование бизнеса, составление бизнес-плана, проектную деятельность, меры поддержки предпринимательства, лидерство, тайм-менеджмент, инновационное предпринимательство и социальную ответственность бизнеса.

Участники получают инструменты и знания для разработки своего бизнес-проекта, возможность развития лидерских навыков, тренинги и наставничество от опытных предпринимателей, общение с успешными предпринимателями, знакомство с реальным бизнесом и возможность привлечения инвестиций.

Проект «Больше, чем работа»

Проект «Больше, чем работа» включен в программу содействия занятости молодёжи до 2030 года. Он осуществляется Федеральными агентствами по делам молодёжи и туризма, а также платформой «Россия — страна возможностей». Проект направлен на решение проблемы трудоустройства молодых специали-

стов: участники смогут путешествовать, проходить практику или стажировку с возможностью последующего трудоустройства, обучаясь необходимым навыкам. Планируется привлечь 2000 участников для практик и стажировок, а также 8000 участников для профориентационных туристических поездок. Цель проекта — создание условий для профессионального развития молодёжи 18-35 лет, включая студентов и выпускников образовательных организаций.

Проект «Профразвитие»

Проект «Профразвитие» от президентской платформы «Россия — страна возможностей» предлагает студентам и молодым специалистам возможность стажироваться в ведущих российских компаниях для самоопределения и развития профессиональных навыков. Участники проходят все этапы трудоустройства, научившись акцентировать свои сильные стороны и компетенции. В этом сезоне предлагается более 200 стажировок от 100 компаний-партнеров по всей стране. Участие в проекте бесплатное, большинство стажировок оплачиваются, а лучших участников ждут призы и подарки.

Программа стажировок Всероссийского студенческого проекта «Твой Ход»

Студенческий проект «Твой Ход» предлагает стажировку, направленную на приобретение практического опыта и полезных контактов, а не на выполнение рутинной работы. Эта программа предназначена для амбициозных студентов, желающих получить реальный опыт работы в команде крупного федерального проекта и построить основу для своей карьеры. Целью программы является обучение навыкам и компетенциям, которые будут полезны при последующем трудоустройстве, независимо от региона проживания или социального статуса.

Стажировка состоит из трех этапов. На первом участники изучают молодёжную политику в России, знакомятся с организационной структурой проекта «Твой Ход» и его ключевыми партнерами, а также разрабатывают индивидуальный план развития. Второй этап включает знакомство с успешными кейсами участников про-

екта, организацию этапов конкурса и консультации по развитию от руководителей проекта. На третьем этапе стажеры увидят прогресс в своих навыках и компетенциях, разработают решение для сложного управленческого кейса и получат рекомендацию для будущей карьеры.

Кейсы для решения в рамках образовательных программ для наставников

Кейс: «Улучшение качества обучения через индивидуализацию подхода к студентам».

Ситуация: вы наставник в вузе, имеющий опыт работы с группами студентов различного профиля. Ваша задача — обеспечить высокое качество обучения и максимально развивать потенциал каждого студента. В текущем семестре у вас в группе 20 студентов, каждый из которых имеет свои особенности в обучении: скорость усвоения материала, способность к самостоятельной работе, уровень мотивации и т.д.

Проблема: вы заметили, что некоторые студенты отстают от общего темпа, другие же, наоборот, чувствуют недостаток сложности заданий. Кроме того, есть студенты, которые испытывают трудности с мотивацией к учебе. Вам необходимо разработать стратегию работы с группой таким образом, чтобы учесть интересы и возможности каждого студента.

Задачи:

1. Оценить текущий уровень знаний и навыков каждого студента.
2. Разработать индивидуальные планы обучения для студентов, испытывающих трудности.
3. Предложить дополнительные задания для более продвинутых студентов.
4. Разработать меры по повышению мотивации студентов к учебе.

Вопросы для обсуждения:

1. Какими методами можно оценить уровень знаний и навыков студентов?
2. Какие элементы должен включать в себя индивидуальный план обучения?

3. Какие дополнительные задания можно предложить продвинутым студентам?

4. Какие меры по повышению мотивации могут быть эффективными в данной ситуации?

Ожидаемый результат: вы разработали и успешно реализовали стратегию работы с группой, учли индивидуальные особенности каждого студента, повысили уровень их мотивации к учебе и обеспечили равномерное усвоение материала всей группой.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Проблемы стажировки студентов: от теории к практике»

В одном из ведущих вузов страны, готовящем специалистов в области информационных технологий, наставниками студентов являются опытные преподаватели с практическим опытом работы в IT-сфере. Однако, несмотря на их профессионализм, студенты сталкиваются с проблемами при переходе от теоретического обучения к практической стажировке в компаниях-партнерах вуза.

С одной стороны, студенты жалуются на то, что уровень их подготовки не соответствует требованиям реального бизнеса. Они часто не могут адекватно выполнять задачи, поставленные перед ними на стажировке, и испытывают сложности в адаптации к условиям работы в IT-компаниях.

С другой стороны, руководители компаний-партнеров отмечают, что студенты не всегда готовы к работе в команде, не обладают достаточными навыками для решения практических задач и не умеют применять теоретические знания на практике.

Наставники студентов понимают, что существующая система обучения требует корректировки, чтобы улучшить подготовку студентов к практической деятельности. Однако, они не знают, какие конкретные шаги следует предпринять для решения этой проблемы.

Вам, как эксперту в области образовательных программ, предстоит разработать рекомендации для наставников вуза по улучшению подготовки студентов к стажировке. Какие изме-

нения следует внести в образовательную программу? Какие дополнительные навыки студентам следует освоить в процессе обучения? Как наладить эффективное взаимодействие между вузом и компаниями-партнерами?

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Организация практики студентов в условиях современного рынка труда»

В вузе «Инновации и технологии» наставники столкнулись с проблемой организации практики для студентов факультета «Цифровые технологии». Ранее студенты проходили практику в компаниях-партнерах вуза, но из-за экономической ситуации и переориентации на удаленную работу, многие компании отказались от приема стажеров.

Наставники понимают, что практика — важный элемент обучения, который позволяет студентам применить полученные знания на практике, а также получить первый опыт работы в специализированных компаниях. В связи с этим они стоят перед задачей найти новые пути организации практики для своих студентов.

Основные вопросы, которые нужно решить:

1. Как учесть интересы и потребности студентов при организации практики?
2. Какие форматы практики могут быть наиболее эффективными и интересными для студентов в условиях современного рынка труда?
3. Как найти новых партнеров для организации практики студентов?
4. Как мотивировать студентов к активной учебной и практической деятельности?

В рамках образовательной программы для наставников предлагается обсудить этот кейс, разработать стратегию поиска новых партнеров для организации практики, а также предложить новые форматы практики, которые будут соответствовать интересам студентов и требованиям современного рынка труда.

Результатом решения данного кейса должен стать план действий по организации практики студентов, который будет учитывать интересы студентов, потребности рынка труда, а также возможности и ресурсы вуза.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Корпоративное волонтерство как инструмент развития навыков наставников в вузе»

Представьте, что вы — руководитель образовательной программы для наставников в вузе. Ваша задача — обеспечить эффективное обучение наставников, развивать их навыки и компетенции, а также стимулировать их к профессиональному росту. В рамках программы вы решили включить элемент корпоративного волонтерства, считая, что это может быть полезным опытом для наставников. Вы предлагаете наставникам принять участие в волонтерских проектах, связанных с образованием, например, помощь школьникам из неблагополучных семей в подготовке к экзаменам или организация дополнительных занятий для студентов с особыми потребностями.

Ваша задача — разработать стратегию внедрения корпоративного волонтерства в образовательную программу для наставников. Вам необходимо продумать следующие аспекты:

1. Как мотивировать наставников к участию в волонтерских проектах?
2. Как выбрать подходящие волонтерские проекты, которые бы способствовали развитию навыков наставников?
3. Как организовать процесс участия наставников в волонтерских проектах так, чтобы это не мешало их основной работе?
4. Как оценить эффективность участия наставников в волонтерских проектах и их вклад в развитие образовательной программы?

Ваша цель — создать условия, при которых корпоративное волонтерство станет не только полезным опытом для наставников, но и принесет реальную пользу образовательной программе и учащимся.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Социальные проблемы в колледже: поиск решений»

Ситуация: в одном из региональных колледжей наблюдается ряд социальных проблем. Студенты часто пропускают занятия, многие из них имеют низкие баллы. Кроме того, существует проблема буллинга и дискриминации. Наставники в вузе столкнулись с тем, что многие студенты не мотивированы к обучению, а некоторые даже имеют проблемы с адаптацией к студенческой жизни.

Задача: наставникам в вузе необходимо разработать программу, которая поможет решить эти социальные проблемы. Программа должна включать в себя меры по улучшению академической успеваемости студентов, борьбе с буллингом и дискриминацией, а также повышению мотивации к обучению.

Ожидаемый результат: улучшение академической успеваемости студентов, уменьшение количества пропусков занятий, создание безопасной и поддерживающей образовательной среды, повышение мотивации студентов к обучению.

Возможные решения:

1. Опишите систему наставничества в колледже: старшекурсники или выпускники колледжа могут стать наставниками для первокурсников, помогая им адаптироваться к новой среде, поддерживая их в учебе.
2. Разработайте тренинги и семинары на темы борьбы с буллингом и дискриминацией. Это поможет студентам осознать важность уважения к другим и понять, как оказывать поддержку тем, кто стал жертвой буллинга.
3. Разработайте программы мотивации: включение интерактивных занятий, игр, командных проектов, которые помогут студентам увидеть практическую пользу от обучения.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Разработка программы корпоративной стажировки для студентов»

В рамках образовательной программы вуза, наставникам предлагается разработать программу корпоративной стажировки

для студентов. Целью стажировки является подготовка студентов к реальной рабочей среде и улучшение их профессиональных навыков.

Ситуация:

Университет сотрудничает с крупной IT-компанией, которая выразила готовность принять студентов на стажировку. Однако, они столкнулись с проблемой: у компании нет готовой программы стажировки, а университет не имеет опыта в ее разработке. Наставникам предстоит разработать такую программу, учитывая интересы обеих сторон.

Задачи:

1. Провести анализ потребностей компании: какие навыки и знания она ожидает от студентов, какие проекты могут быть предложены для работы стажеров.
2. Определить, какие курсы и дисциплины университета могут быть полезны для подготовки студентов к стажировке.
3. Сформулировать цели и задачи стажировки, определить ее продолжительность и формат.
4. Разработать критерии отбора студентов на стажировку.
5. Предложить механизмы обратной связи и оценки результатов стажировки.

Условия:

- Программа должна включать в себя теоретическую подготовку студентов в университете и практическую работу в компании.
- Должны быть учтены интересы обеих сторон: компания получает подготовленных стажеров, способных вносить вклад в реальные проекты, а студенты получают ценный опыт работы и возможность применить свои знания на практике.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Адаптация выпускника в крупной IT-компании»

Вас зовут Алексей, вы наставник в вузе, где ведете курсы по программированию. Один из ваших выпускников, Михаил, получил предложение о работе от крупной IT-компании. Он обратился к вам за советом, так как испытывает тревогу относительно предстоящего перехода из учебной среды в профессиональную.

Михаил беспокоится о следующих вопросах:

1. Насколько быстро ему придется адаптироваться к новой среде и какие сложности могут возникнуть?
2. Как ему налаживать отношения с новыми коллегами, особенно если они имеют больше опыта?
3. Какие навыки, полученные в университете, помогут ему в новой работе?

Ваша задача как наставника — помочь Михаилу разобраться в этих вопросах и подготовиться к переходу на новую работу. Вам необходимо предложить ему стратегию адаптации, которая поможет ему успешно интегрироваться в новую команду и справиться с возможными трудностями.

В рамках образовательной программы для наставников в вузе, этот кейс может быть использован для обсуждения и разработки методик подготовки студентов к трудоустройству и адаптации в новой профессиональной среде. Наставники могут обменяться опытом и предложить различные подходы к решению данной проблемы, основанные на их личном опыте и знаниях в области образования и карьерного консультирования.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Организация практики студентов в рамках образовательной программы»

Ситуация: вы — наставник в вузе, и вам поручено организовать практику для студентов 3-го курса. Практика должна быть связана с их специальностью и помочь им приобрести необходимые навыки для будущей профессии. В вашем распоряжении есть список компаний-партнеров вуза, готовых принять студентов на практи-

ку, а также список студентов, которые должны пройти практику.

Задача: вам необходимо разработать план организации практики, учесть интересы и способности каждого студента, а также потребности компаний-партнеров. План должен включать в себя следующие этапы: подбор компании для каждого студента, организацию встречи с представителями компании, подготовку документов для практики, контроль выполнения заданий и отчетность после практики.

Основные вопросы, которые необходимо решить:

1. Как проанализировать профиль каждого студента: его интересы, навыки, желаемую сферу работы и сопоставить это с потребностями компаний?
2. Как составить список подходящих компаний для каждого студента, учитывая, что некоторые студенты могут быть заинтересованы в работе в одной и той же компании?
3. Как связаться с представителями компаний, уточнить детали практики и организовать встречу студентов с потенциальными наставниками?
4. Как помочь студентам подготовить все необходимые документы для практики: заявление, согласие на обработку персональных данных, договор о практике и т.д.?
5. Как организовать систему контроля выполнения заданий студентами во время практики и как провести анализ итогов практики, помочь студентам подготовить отчеты?

Ваша цель — обеспечить максимально эффективную и полезную практику для каждого студента, помочь им приобрести необходимые навыки и знания для будущей профессии.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Разработка и внедрение инновационных образовательных методик в вузе на примере стажировки в компании»

Описание: в рамках образовательной программы для наставников в вузе предлагается кейс, связанный со стажировкой в ком-

пании-партнере. Компания специализируется на разработке и внедрении современных образовательных технологий и методик. Цель стажировки — изучение опыта компании, адаптация и внедрение успешных практик в образовательный процесс вуза.

Задачи стажировки:

1. Изучение основных принципов работы компании, ее подходов к обучению и развитию сотрудников.
2. Изучение конкретных образовательных методик и технологий, которые компания использует для обучения и развития своих сотрудников.
3. Разработка предложений по адаптации этих методик и технологий для использования в образовательном процессе вуза.
4. Подготовка и проведение презентации результатов стажировки для коллег и руководства вуза.

Ожидаемые результаты:

- Наставник приобретает новые знания и навыки, которые может использовать в своей работе.
- Вуз получает возможность улучшить качество образовательного процесса за счет использования современных образовательных методик и технологий.
- Укрепляются партнерские отношения между вузом и компанией.

В рамках этого кейса наставникам необходимо будет решить ряд задач, связанных с адаптацией и внедрением новых методик и технологий, а также преодолеть возможные трудности, связанные с изменением привычного образовательного процесса. Для успешного решения этих задач наставникам потребуется проявить гибкость, креативность, умение работать в команде и принимать решения.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Организация практики студентов в компании»

Вам, как наставнику в вузе, предстоит решить задачу организации практики для группы студентов 4 курса по специальности «Информационные системы и технологии». По учебному плану студенты должны пройти производственную практику в компании, занимающейся разработкой программного обеспечения.

Однако, есть несколько сложностей. Во-первых, количество мест, предоставляемых компаниями для практики, ограничено, и не всегда совпадает с числом студентов. Во-вторых, уровень подготовки студентов может значительно варьироваться, что требует индивидуального подхода при выборе места практики. В-третьих, некоторые студенты проявляют интерес к узкоспециализированным областям разработки ПО, которые не всегда представлены в компаниях-партнерах вуза.

Ваша задача — разработать систему организации практики, которая бы учитывала интересы и уровень подготовки каждого студента, а также возможности и специфику работы компаний-партнеров.

Вам нужно учесть следующие факторы:

1. Как узнать об интересах и уровне подготовки каждого студента?
2. Как определить, какая компания лучше всего подходит для практики конкретного студента?
3. Как учесть вариативность и специфику работы компаний-партнеров?
4. Как обеспечить равные возможности для всех студентов при распределении мест для практики?
5. Какие могут быть альтернативные варианты практики для студентов, если мест в компаниях-партнерах не хватает?

Ваша задача — предложить эффективное решение этой проблемы, которое будет удовлетворять интересы всех участников процесса: студентов, вуза и компаний-партнеров.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Социальное волонтерство как инструмент развития студентов»

Вуз активно включается в социальную жизнь города. В рамках этой работы, университет решил внедрить программу социального волонтерства для студентов. Цель программы – развитие навыков студентов, формирование их социальной ответственности, а также привлечение внимания общественности к проблемам, которые решает университет.

Программа предполагает участие студентов в различных социальных проектах: помощь пожилым людям, работа с детьми из малоимущих семей, участие в экологических проектах и т.д.

Однако, наставники вуза столкнулись с рядом проблем при внедрении программы. Во-первых, студенты не всегда понимают, какой практический опыт они могут получить, участвуя в социальных проектах. Во-вторых, студенты часто не видят связи между участием в социальных проектах и своей будущей профессией. В-третьих, у студентов нет мотивации участвовать в проектах на регулярной основе.

Ваша задача как наставника в вузе — разработать стратегию привлечения и удержания студентов в программе социального волонтерства. Как можно мотивировать студентов к участию в социальных проектах? Как показать студентам практическую ценность такого участия? Как связать участие в социальных проектах с профессиональным развитием студентов? Какие инструменты и методы можно использовать для этого?

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс «Социальное предпринимательство»

Группа студентов-предпринимателей из разных специальностей (экономика, социология, юриспруденция и дизайн) решили объединить свои усилия для создания социального предпринимательства. Их идея заключается в организации образовательных курсов по базовым навыкам программирования для уязвимых групп населения (например, малоимущих, людей с ограниченными возможностями или беженцев), чтобы помочь им улучшить свои

перспективы трудоустройства.

Однако студенты столкнулись с рядом проблем. Во-первых, им необходимо разработать учебную программу, которая будет доступной и понятной для аудитории без специального образования. Во-вторых, они столкнулись с вопросом финансирования: как привлечь инвестиции и организовать финансовую устойчивость проекта. В-третьих, есть сложности с привлечением целевой аудитории и продвижением проекта.

Задача наставника – помочь студентам разработать стратегию развития их социального предпринимательства. Для этого наставнику необходимо помочь им определиться с основными целями и задачами проекта, а также проработать вопросы финансирования, маркетинга и управления проектом.

Важно, чтобы наставник помог студентам увидеть возможные риски и сложности на пути реализации проекта, а также подсказал, как можно использовать их специализации для решения возникающих проблем. Например, студент-юрист может помочь с юридическими вопросами, связанными с организацией образовательного процесса и привлечением финансирования, а студент-дизайнер — с созданием привлекательного и понятного дизайна учебных материалов и продвижением проекта.

Основная цель наставника в этом кейсе — помочь студентам разработать комплексный подход к решению проблем и научиться работать в команде для достижения общей цели.

Предложите решение кейса, которое учитывало бы интересы всех студентов и было направлено на развитие их предметных и мета-предметных навыков.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Подготовка наставников к практической стажировке студентов в компании»

В рамках образовательных программ для наставников в вузе стоит задача подготовки наставников к практической стажировке студентов в компании. Наставники должны быть готовы к различным ситуациям, которые могут возникнуть в процессе стажиров-

ки, и быть в курсе всех нюансов, связанных с работой в конкретной компании.

Ситуация: вуз заключил договор о сотрудничестве с крупной IT-компанией. В рамках этого сотрудничества студенты факультета информационных технологий будут проходить стажировку в данной компании. Наставникам предстоит организовать и провести данную стажировку.

Задачи наставников:

1. Изучить специфику работы IT-компании, чтобы понимать, какие навыки и знания должны быть у студентов для успешного прохождения стажировки.
2. Подготовить программу стажировки: определить, какие задачи будут выполнять студенты, как будет организован их рабочий процесс, какие требования к ним будут предъявляться.
3. Организовать предварительную подготовку студентов к стажировке: провести инструктаж, рассказать о специфике работы в компании, ожиданиях от стажировки, правилах поведения и этике.
4. Сопровождать студентов во время стажировки, контролировать их работу, помогать в решении возникающих проблем.
5. Провести анализ результатов стажировки: определить, насколько успешно студенты справились с задачами, какие навыки они приобрели, какие ошибки допустили.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие методы и подходы следует использовать наставникам для подготовки студентов к стажировке?
2. Как организовать эффективное сопровождение студентов во время стажировки?
3. Какие критерии использовать для оценки результатов стажировки?

4. Какие могут быть трудности и проблемы в процессе организации и проведения стажировки и как их решить?

5. Как улучшить процесс подготовки и проведения стажировки для будущих наставников?

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.

Кейс: «Создание эффективной системы стажировки для студентов вуза»

В рамках образовательной программы для наставников в вузе выступает компания «ТехноПроект», крупный игрок в области информационных технологий. Они предлагают ввести в образовательный процесс новую практику: стажировку студентов в реальных проектах компании. Цель — дать студентам возможность применить теоретические знания на практике, получить ценный опыт и увеличить их конкурентоспособность на рынке труда.

Однако, возникают следующие проблемы:

1. Как организовать процесс так, чтобы студенты не только выполняли задачи, но и понимали общую картину проекта, его цели и задачи?

2. Как удостовериться, что студенты действительно получают новые знания и навыки, а не просто выполняют рутинную работу?

3. Как сделать так, чтобы стажировка была полезной и для компании? Ведь студенты еще не имеют достаточного опыта и их работу нужно контролировать и корректировать.

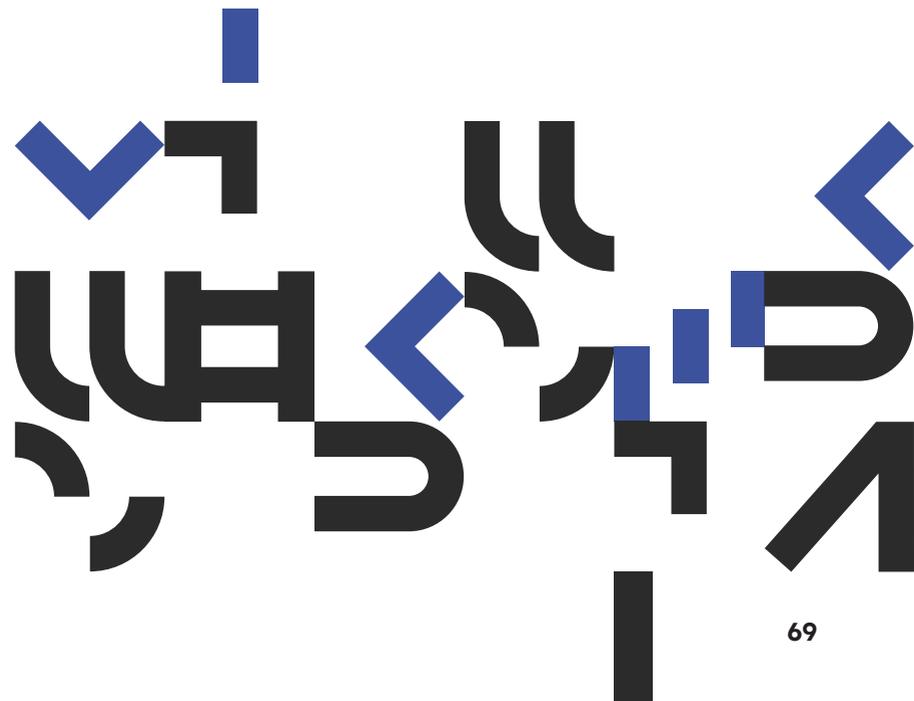
4. Как оценить результаты стажировки и внести их в общую систему оценки знаний студентов вуза?

Требуется разработать эффективную систему стажировки, которая будет учитывать интересы всех участников: студентов, вуза и компании. Система должна быть гибкой и адаптивной, чтобы можно было вносить коррективы на основе обратной связи от участников процесса.

Вам предстоит провести анализ потребностей всех участников процесса, определить основные этапы стажировки, разработать

критерии оценки и контроля, а также предложить механизмы поощрения и мотивации для студентов. Важно учесть, что стажировка должна быть не только полезной, но и интересной для студентов, чтобы стимулировать их желание учиться и развиваться. Ваша задача — создать систему, которая будет способствовать эффективному обучению и профессиональному росту студентов.

Опишите решение кейса в эссе размером до 10 000 знаков.



Критерии оценки решения кейсов

Критерий оценки	Количество баллов
Декомпозиция проблемы	<ul style="list-style-type: none">0 — участник не фиксирует свое понимание проблемы и пересказывает проблему дословно, как в кейсе1 — участник предлагает интерпретацию проблемы, но не декомпозирует ее.2 — участник декомпозирует проблему, фиксирует несколько проблем в предлагаемой ситуации и обозначает одну, полно описанную, на решение которой (каких) именно направлено решение кейса
Решение ситуации	<ul style="list-style-type: none">0 — нет решения1 — есть часть решения, то есть обозначены от 2 до 4 этапов решения проблемы (определение и декомпозиция проблемы, поиск решений, определение оптимального решения, планирование и реализация решения, измерение эффективности решения)2 — есть полное решение, то есть обозначены все этапы решения проблемы
Обоснование решения с помощью опыта и знаний	<ul style="list-style-type: none">0 — решение принято интуитивно, нет подкрепления ни опытом, ни знаниями1 — решение содержит личный опыт и/или внутренние правила волонтерского штаба/ отдела2 — решение содержит личный опыт и/или внутренние правила волонтерского штаба/ отдела, а также методические принципы для его обоснования
Прогноз рисков	<ul style="list-style-type: none">0 — отсутствует;1 — обозначение рисков без предложения решений по их минимизации;2 — обозначение рисков с предложениями минимизации рисков.
Гибкость решения	<ul style="list-style-type: none">0 — решение предполагает однозначный выход из предлагаемой ситуации2 — решение содержит вариативность в зависимости от развития ситуации

МАШУК
ЦЕНТР
ЗНАНИЙ

