



Методическое пособие для всех типов организаций,
участвующих в программе наставничества

«ВСЁ ПО ФОРМЕ»

ОРБИТА

ТВОЯ ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ

Министерство образования и науки Челябинской области

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Областной Центр дополнительного образования детей»

**Методическое пособие для всех типов организаций,
участвующих в программе наставничества**

«ВСЁ ПО ФОРМЕ»

Материалы сборника адресованы руководителям и педагогическим работникам организаций, внедряющих систему наставничества.

В сборнике представлены основные характеристики форм наставничества, определены цели и задачи для реализации данных форм.

Настоящая публикация подготовлена в рамках реализации гранта «Реализация пилотных проектов по обновлению содержания и технологий дополнительного образования по приоритетным направлениям в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

Содержание

Всё по форме? Всё по форме!	5
1. Ученик — ученик (студент — студент).....	5
2. Учитель — учитель.....	8
3. Студент — ученик.....	10
4. Работодатель — ученик	13
5. Работодатель — студент.....	16

Всё по форме? Всё по форме!

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

Каждая из рассмотренных в данном методическом пособии форм направлена на решение определенных задач и проблем. В зависимости от ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы наставничества могут использоваться разные вариации.

При характеристике форм наставничества мы опирались на содержание методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1. Ученик — ученик (студент — студент)

Цель — всестороннее содействие обучающимся с особыми социальными/ образовательными потребностями, либо помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

- создание условий для реализации лидерского потенциала;
- развитие устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников;

- создание комфортных условий для коммуникации внутри образовательной организации;

- содействие в развитии гибких навыков и метакомпетенций, помощь в адаптации в учебном заведении.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;

- положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации;

- лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Наставляемые получают возможность приобрести стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Наставником может быть:

- активный обучающийся старших классов/курсов;

- обладатель лидерских и организаторских качеств;

- обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты;

- победитель олимпиад, конкурсов, соревнований;

- лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни учреждения.

Краткая характеристика наставляемого:

- обучающийся, который демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением;

- социально/ценностно дезориентированный обучающийся;

- нет желания проявлять участие в жизни школы;

- отчужден от коллектива;

- обучающийся с особыми образовательными потребностями (например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов).

В зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника вариации ролевых моделей внутри формы могут различаться.

Исходя из опыта образовательных организаций, можно выделить несколько вариантов взаимодействия:

- «отличник — двоечник»: классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- «лидер — тихоня/скромник»: психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «равный — равному»: происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Данная форма реализуется во внеурочной деятельности:

- в школах (проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство);
- в СПО (проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах);
- в организациях дополнительного образования (проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, проектное волонтерство).

Данная форма наставничества может помочь, если:

- у наставляемого проблемы с успеваемостью;
- существует потребность привлечь обучающегося к участию в творческих студиях, объединениях, спортивных секциях;

- обозначена задача помочь обучающемуся реализовать образовательный/творческий проект;
- существует необходимость оказать психологическую поддержку и скорректировать поведение;
- необходимо помочь в адаптации к новым условиям обучения.

Пример. Наставничество как аспект школьного самоуправления (Борискина Валерия Александровна, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Верхний Уфалей). Суть идеи — коллективное планирование деятельности, проведение и обсуждение дел всеми членами коллектива, коллективное подведение итогов. Подготовка и проведение всех общешкольных КТД поручается отдельному классу, но при этом задействован весь коллектив школы в целом. Навыки социализации, приобретённые в школьном самоуправлении, обучающиеся применяют в социальных практиках, проводя различные мероприятия для жителей микрорайона и города. Опыт своей работы школа активно транслирует на городских площадках, где наставники из числа Совета старшеклассников школы проводят игры на знакомство, на сплочение, различные мастер-классы: на развитие лидерских качеств, песенные, танцевальные, игровые, обучающие.

2. Учитель — учитель

Цель — эффективная профессиональная адаптация на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его уровня и профессионального потенциала, а также создание условий для формирования комфортной профессиональной среды в образовательной организации.

Задачи:

- формировать потребность в анализе результатов своей профессиональной деятельности;
- создать условия для развития интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- научить творчески использовать передовой педагогический опыт в своей деятельности;
- развивать у молодого специалиста интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Выделим основные характеристики наставника:

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи;
- наличие лидерских, организационных и коммуникативных навыков;
- желание заниматься активной общественной работой;
- лояльный участник школьного сообщества.

Выделяют два типа:

- наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста;

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

Наставляемый — это:

- молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, который испытывает затруднения с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями;
- трудоустроившийся специалист, который испытывает затруднения на новом месте работы, связанные с получением представлений о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

В зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника вариации ролевых моделей внутри формы могут различаться.

Исходя из опыта образовательных организаций можно выделить несколько вариантов взаимодействия:

- «новичок — мастер» — классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков

(организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- «зажатый — лидер» — конкретная эмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Возможности применения

- Как частичная реализация на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.
- С последующим фактическим закреплением: создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Возможные варианты программ:

- взаимодействие «физик — русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;
- взаимодействие «современный — опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

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

Пример. Программа методической работы с молодыми специалистами «Наставничество» (Цепилова Ирина Васильевна, учитель начальных классов, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9» г. Бакал). Целью программы наставничества является научно-методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, повышение их профессионального мастерства, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в посто-

янном саморазвитии и самосовершенствовании. В основе программы лежит принцип поэтапности адаптации и развития профессионализма молодого учителя. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю — это предварительная работа с ним. Для реализации этой программы привлекаются опытные педагоги, заведующие кафедрами. Занятия проходят в разнообразной форме: семинары, лекции, конференции, индивидуальные консультации и др. Каждое занятие логически вытекает из предыдущего и является в содержательном плане основой для последующего. Продолжительность и интенсивность встреч варьируется в зависимости от потребностей молодых специалистов. Для более успешного прохождения этапов адаптации, каждое направление оснащено методическим сопровождением.

3. Студент — ученик

Цель — формирование у обучающихся представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

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

Ожидаемые результаты:

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

Наставник:

- ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды;
- участник образовательных, спортивных, творческих проектов;
- увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим;

- образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый:

- пассивный — низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообществу;
- активный — мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Обратить внимание на данную форму наставничества стоит, если:

- необходимо помочь обучающемуся с профессиональным и личностным самоопределением;
- существует потребность в создании и поддержании благоприятного психологического фона внутри образовательной организации;
- нужно вовлечь большее количество обучающихся в реализацию образовательных и культурных проектов, повысить общий результат работы;

- требуется сформировать студенческое и школьное сообщества, участники которых впоследствии могут стать будущими наставниками;
- необходимо повысить уровень развития гибких навыков (soft skills): коммуникация, целеполагание, планирование, организация и др.

В зависимости от цели, поставленной перед наставником и наставляемым, используют вариации ролевых моделей внутри формы.

Классический вариант «успевающий–неуспевающий» позволяет улучшить образовательные результаты наставляемого, а также способствует развитию навыков самоорганизации и самодисциплины.

В рамках взаимодействия «лидер–равнодушный» наставляемый получает психоэмоциональную поддержку, мотивацию на саморазвитие, поддержку в развитии лидерских навыков и вовлеченность в школьное сообщество.

Взаимодействие «равный–другому» предполагает взаимную поддержку, активную внеурочную деятельность и обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным.

Взаимодействие «куратор–автор проекта» подразумевает совместную работу над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при этом наставник выступает как куратор проекта и тьютор.

Совместная деятельность наставника и наставляемого может быть организована в разных формах внеурочной деятельности. Это может быть проектная деятельность, совместные классные часы, участие в мероприятиях школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, создание клуба по интересам с лидером–наставником, создание продукта, присутствие на занятиях для определения образовательной траектории.

Пример. Многие студенты во время обучения в университете в летний период работают вожатыми. Можно ли назвать вожатого наставником? Вожатый — человек с большим багажом знаний, умений, жизненного опыта, поэтому ребенок может к нему обратиться за советом. Вожатый (он же студент) молод, активен и энергичен, он также находится в постоянном личностном и творческом поиске, как и его наставляемый. Главное, чтобы вожатый был готов поделиться своими знаниями и опытом, а ученик открыт к новым познаниям и готов работать над ошибками. В данном процессе необходимо сохранять доверительные отношения с учащимся, поэтому не стоит критиковать и осуждать ребёнка.

Многие студенты во время учебы реализуют себя в практике дополнительного образования. Так, став педагогом, на занятиях студент может использовать форму «учитель–ученик». Для этого выбирается обучающийся, обладающий организаторскими и лидерскими качествами. Пройдя годичное обучение и практику проектной деятельности под

руководством студента-наставника, он оказывается на более высокой ступени образования. Это позволяет ему в дальнейшем выступить в роли

наставника по отношению к другим ученикам (реализуется наставничество в форме «ученик — ученик» на втором году обучения).

4. Работодатель — ученик

В данной и последующей («работодатель — студент») формах мы будем понимать под термином «работодатель» следующее: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

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

Задачи:

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

рования ценностных и жизненных ориентиров;

- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты:

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

Наставник:

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

Наставляемый:

- активный — социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков;
- пассивный — плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообществу.

Обратить внимание на данную форму наставничества стоит, если:

- необходимо повысить осознанность в вопросах выбора профессии,

формирования ценностных и жизненных ориентиров;

- существует необходимость в приобретении практического опыта и знакомстве обучающегося с повседневными задачами внутри профессии;
- требуется повысить рост успешно реализованных проектов (совместно с наставником);
- существует потребность в развитии лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- необходимо познакомить обучающегося с возможностями региональных предприятий.

Познакомимся поближе с вариациями ролевых моделей внутри формы «работодатель-ученик».

Взаимодействие «активный профессионал-равнодушный потребитель» предполагает мотивационную и ценностную поддержку обучающегося, развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков, помощь в выборе образовательной и карьерной траектории.

«Коллега-молодой коллега» — такая форма подразумевает совместную работу над творческим, предпринимательским или социальным проектом. При этом наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, а наставник выполняет роль организатора и куратора.

В рамках взаимодействия «работодатель–будущий сотрудник» наставник оказывает наставляемому профессиональную поддержку, помогает развивать навыки и компетенции, необходимые для будущего трудоустройства.

Совместная деятельность наставника и наставляемого может быть организована в разных формах. Это может быть проектная деятельность, встреча с представителями предприятий, проведение классных часов, профориентационных мероприятий, педагогических игр на развитие навыков и компетенций, экскурсий на предприятия, демо-дней, конкурсов проектных ученических работ, дискуссий, бизнес-проектирование, ярмарки, гранты от предприятий. В профессиональных образовательных организациях также можно организовать ярмарки вакансий, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Пример. «Реализация предпрофессиональной подготовки обучающихся через систему наставничества на примере деятельности объединения «Детская полицейская академия» (Власов Александр Викторович, руководитель структурного подразделения обучающихся кадетских классов, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска»).

Для каждой из сторон наставничества в данной программе можно выделить определенные преимущества. Для обучающихся — возможность получения опыта профессио-

нальных проб, для родителей (законных представителей) — подготовка обучающихся к поступлению в профильные учебные заведения, для ГУ МВД РФ по Челябинской области — повышение престижа профессий правоохранительной, юридической, правовой направленности, обмен опытом, возможность масштабирования практики, для образовательной организации — использование разработанной модели, комплексных программ для внедрения практики наставничества в деятельность при реализации кадетского образования.

Данная программа наставничества включает несколько блоков. Выделим некоторые из них:

- проведение занятий в соответствии с программой деятельности кадетских классов по профилю правоохранительной службы «Детская полицейская академия» на базе ЦПП (центра профессиональной подготовки) ГУ МВД России по Челябинской области (практические занятия два раза в неделю по следующим дисциплинам: строевая подготовка, специальная подготовка, правовая подготовка, физическая подготовка, медицинская подготовка, морально-психологическая подготовка, огневая и тактико-специальная подготовка).
- осуществление информационно-профилактической деятельности, направленной на распространение и разъяснение обучающимся муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя

общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска» правовой информации, характеризующей роль МВД России и меры, предпринимаемые в сфере поддержания законности и правопорядка.

- подготовка и проведение экскурсий, мероприятий физкультурно-

спортивной и военно-прикладной направленности, показательных выступлений для обучающихся кадетских классов муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 62 г. Челябинска», слушателей «Детской полицейской академии».

5. Работодатель — студент

Цель — приобретение студентом полезного профессионального опыта и развитие личностных качеств, которые необходимы для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

- создание условий для раскрытия и оценки своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам,

и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить

адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Наставник:

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

Наставляемый:

- активный — студент с особыми образовательными потребностями,

определившийся с выбором места и формой работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений;

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

Обратить внимание на данную форму наставничества стоит, если:

- необходимо обеспечить студентам получение актуального практического опыта, а также ускорить процесс освоения основных навыков профессии;
- существует потребность выработать навыки профессионального поведения в соответствии с профессионально-этическими стандартами и правилами;
- есть потребность поспособствовать трудоустройству студентов на региональные предприятия;
- требуется привлечь студентов к проектной деятельности и обеспечить эффективный результат совместной деятельности с наставником;
- нужно увеличить число обучающихся, успешно прошедших промежу-

жуточную аттестацию, профессиональные и компетентностные тесты.

Познакомимся поближе с вариациями ролевых моделей внутри формы «работодатель-студент».

В рамках взаимодействия «мастер-равнодушный» наставляемый получает мотивационную и профессиональную поддержку наставника, развивает коммуникативные и профессиональные навыки.

Взаимодействие «профессионал-выбирающий» предполагает краткосрочную совместную работу, где наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы.

Работа «коллега-будущий коллега» позволяет наставляемому развивать творческий, предпринимательский, прикладной (модель/продукт) или социальный проект совместно с наставником. При этом наставник выполняет роль организатора и куратора.

И, наконец, «работодатель-будущий сотрудник» предполагает, что наставляемый получит профессиональную поддержку в развитии навыков и компетенций в формате стажировки, получает возможность для последующего трудоустройства.

Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого данной формы наставничества можно в рамках образовательной программы или внеурочной деятель-

ности. Это могут быть программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки, выездные мероприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

Пример. Реализация профессиональной подготовки обучающихся через систему наставничества на примере деятельности государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» г. Челябинска и студентами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет».

В рамках стажировки ребята разрабатывали проекты программ экологической смены «Областной слет школьных лесничеств и детских экологических объединений «Юные друзья природы» для областного палаточного лагеря на оз. Тургояк на 2021 год.

При прохождении студентами стажировки наставник, начальник регионального центра «Экостанция» Волкова Анна Евгеньевна, помогала адаптироваться студентам к «временному» месту работы, а также транслировала систему ценностей помощи и поддержки, передавала техноло-

гии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения. Благодаря такой работе студенты смогли разработать собственные проекты, понять процесс работы и выстроить свои рабочие траектории на будущее. ГБУДО «Областной Центр дополнительного образования детей» готов взаимодействовать со студентами вне рамок стажировки как с потенциальными специалистами в этой сфере.

[illegible]

