

Пример кейса формы наставничества «Работодатель – ученик» Ролевая модель «Преобразователь – равнодушный»

Дано (портрет наставляемого)

Коля. Равнодушный ученик 9-го класса. Не знает, кем быть, инертен, показывает не очень высокие образовательные результаты, не имеет гражданской позиции, настроен пессимистично по отношению к будущему, карьере и жизни. Не любит участвовать в школьных мероприятиях. Сидит в социальных сетях, играет на приставке.

Минимально интересуется программированием, но школьная программа не располагает его к изучению сложных языков.

Надо (цель и результат)

Коля осознанно подходит к выбору образовательной траектории, занимается саморазвитием – записался в зал, формирует у себя новые гибкие навыки, заинтересовался темой тайм-менеджмента, улучшает образовательные результаты, развивается в направлении программирования, планирует стажировку и думает о будущем трудоустройстве в позитивном ключе.

Кто нам нужен?

Портрет наставника

Сергей Иванович, для Коли через пару месяцев просто Сергей, 30 лет.

Разработчик в региональной компании с опытом работы 5-6 лет. Бывший учащийся Школы №19, где сейчас учится Коля. Занимается спортом, любит научную фантастику, коллеги отмечают его свежий взгляд на процессы внутри компании, так что Коля точно не заскучает. Сам любит нестандартно подходить к решению задач и надеется, что подросток "подкинет" ему пару идей и мотивирует развиваться дальше, задавая вопросы. К тому же, Сергей Иванович с женой планируют завести ребенка, но сам Сергей не уверен, что способен на заботу, ответственность и дельную коммуникацию.

Оцениваемые результаты

1. Повышение успеваемости Коли и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе (результаты тестов и опросов)
2. Коля прошел профориентационный тест, уверенно выбирая 1-2 направления
3. Результаты тестов на гибкие навыки и профессиональные компетенции улучшились
4. Коля успешно создал проект сначала с наставником, а после – готов принимать участие в проектной деятельности регулярно
5. Коля сам подумывает о том, чтобы стать наставником
6. Наставляемые планируют трудоустройство на предприятиях наставников, положительно отзываются о подобной перспективе

Этапы реализации программы

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Мы проинформировали учеников школы о возможности принять участие в программе в качестве наставляемых. Мы проинформировали родителей и педколлектив. Донесли ценность и возможности программы.

Мы изучили список региональных предприятий, узнали, какие из них заинтересованы в молодых кадрах в будущем, планируют развивать гибкие навыки у своих сотрудников, у которых есть программы корпоративной социальной ответственности.

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Мы опросили учеников, провели тесты, в том числе нашли Колю с его проблемами и запросом. В формировании базы наставляемых нам также помогли привлеченные родители, классные руководители, педагоги.

Этап 3. Формирование базы наставников

Мы оценили ситуацию Коли и поняли, что ему нужен взрослый наставник, которого он бы стал слушаться и уважать, но одновременно без четкой субординации. Молодой, активный, с похожими увлечениями, который не будет навязывать собственное мнение, но на личном примере покажет важность активной позиции и перспективы.

Наш выбор – база наставников-сотрудников региональных предприятий. При помощи коллег из этих организаций мы провели организационную встречу, на которой донесли до желающих ценность наставничества, рассказали о программе и мотивации, а также собрали контакты тех, кто хотел бы себя попробовать в этой роли. А анкете мы попросили заполнить о себе информацию: возраст, профиль, увлечения, достижения, мотивация на участие, ресурс времени. Запросили у HR-отделов и руководителей подразделений возможные рекомендации.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Организовываем общую встречу с потенциальными наставниками, где проводим опрос и анкетирование с целью выяснить подробнее мотивацию, уровень профессиональной готовности, понимание подростковой психологии, коммуникативные навыки. Отбираем тех, кто морально готов стать наставником для подростка, не нанеся ему вред. Отбираем тех, кто подходит по своим навыкам и профессиональным ориентирам под запрос наставляемых.

4.1. После опроса и отбора понимаем, что нашим наставникам с предприятия не хватает навыков эмпатии и понимания, как нужно общаться с подростком, что можно предложить им, в каких форматах проводить занятия, о чем говорить, как себя вести.

Необходимо привлечь внешних экспертов для обучения. В формате трехдневного интенсива или регулярных встреч с региональными экспертами (раз в неделю в течение двух месяцев) в зависимости от уровня наставников, проводим обучение, работаем с материалом Рабочие тетради наставника МЕНТОРИ.

Собираем обратную связь от наставников, проводим финальное тестирование, позволяющее судить о готовности к коммуникации с подростками.

Этап 5. Формирование наставнических пар

Мы проводим мероприятие – очную встречу наставников и наставляемых в формате Mentor Match или серии профориентационных лекций. У Сергея и Коли

возникает взаимный интерес на основе похожих хобби – Сергей тоже любит Dota2 и даже играет за того же персонажа, но еще и программирует на высоком уровне. Колю необходимо подтолкнуть, мотивировать, чему помогает куратор и сам Сергей, который видит потенциал мальчика.

Мы сформировали тандем. Сообщили об этом участникам. Назначали время первой организационной встречи.

Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

Коля и Сергей встречаются в первый раз, знакомятся подробнее, на встрече присутствует куратор. Вместе они определяют приоритетные цели. Коля высказывает слабое желание научиться программировать, Сергей и куратор понимают, что лучше всего сейчас заняться общей трудовой и деятельностной мотивацией, а развить ее во время работы над совместным проектом. К тому же, Коле нужна подготовка к ЕГЭ, а Сергей может посоветовать, если пробные тесты не будут получаться, или просто мотивировать мальчика заниматься лучше, чтобы стать “как он”.

6.1. Этап совместной работы

До апреля месяца решено работать над проектом – программой для школы – в формате спринтов. Каждые два месяца показывать результаты коллегам Сергея и проводить мозговые штурмы.

Коля раз в неделю ходит в офис к Сергею, тот учит его языку программирования JavaScript. Они связываются в социальных сетях, где Сергей скидывает Коле интересные материалы, открытые уроки и мотивирует иногда ходить в зал вместе с ним, а также иногда делится опытом решения жизненных проблем.

После встреч в офисе оба заполняют дневник с промежуточными результатами и обратной связью. Куратор контролирует частоту встреч и посещаемость, собирает обратную связь от участников, спрашивает, что у них получается, а что нет. Помогает Сергею, если у того возникают “педагогические сложности”.

Этап 7. Завершение наставничества

7.1. Коля представляет куратору их с Сергеем проект – часть кода, а также рассказывает о своих успехах в программировании, рассказывает о том, что интересного узнал и, возможно, даже подкачался в зале, куда его позвал Сергей.

Сергей делится с куратором своим впечатлением от работы с подростком, говорит, что он него почерпнул, какие свои навыки прокачал. Куратор фиксирует обратную связь, а также проводит тестирование и анкетирование, чтобы определить уровень развития гибких навыков и образовательных результатов Коли.

7.2. Школа организует фестиваль, на котором все тандемы представляют свои результаты педагогам, экспертам и представителям предприятий-партнеров. По решению жюри и результатам обратной связи выбираются лучшие наставники. Коля и Сергей получают сертификаты. Сергей – благодарность, признание на работе, а также упаковку своего наставнического опыта в кейс, что позволяет ему в будущем претендовать на позицию руководителя проекта – ведь он человек с признанными лидерскими и организаторскими способностями.

7.3. Школа оформляет итоги наставнической программы в кейсы, публикует их на сайте, где рассказывает о положительных результатах: формировании сообщества, роста числа участников конкурсов и внеурочной деятельности, важности создания

клуба успешных выпускников, к которому относится Сергей, успешном представлении прототипов различной проектной деятельности, улучшении психологической обстановки в школе. О финальном мероприятии в городских СМИ появляется статья. Школа и предприятие решают запустить еще одну программу наставничества, вовлечь большее число наставников и наставляемых. Родители, услышав о программе, просят включить и их детей в нее.

Предприятие, оценив усилия Сергея и видя его прогресс в темах коммуникаций, организации работы, гибких навыков, предлагает школе усилить сотрудничество за счет краткосрочных стажировок, посещений предприятия, частом выступлении спикеров от предприятия на классных часах.