

Инструктивно-методический материал  
по сопровождению наставников в работе  
с участниками Программы

**КАДРЫ БУДУЩЕГО**   
ДЛЯ РЕГИОНОВ

А.М. Кондаков, руководитель авторского коллектива, лидер Программы «Кадры будущего для регионов», доктор педагогических наук, член-корреспондент РАО

Авторы-составители: Н.Я. Карпушин, доктор педагогических наук,  
доцент

Е.Е. Карпушина, кандидат филологических наук,  
доцент

Данная брошюра содержит инструктивно-методические материалы по организации деятельности наставников в Программе «Кадры будущего для регионов» в субъектах Российской Федерации. В материалах описываются функционал наставника, инструменты и форматы работы с детьми и молодежью, подходы к составлению расписания работы с участниками Программы, технология проектной деятельности, этапы проектной деятельности, требования к плану-графику проектной деятельности, методика экспертизы результатов проектной деятельности участников Программы, даются рекомендации по организации и проведению профессиональных и социальных проб.

## Содержание

Общие положения .....	5
Задачи наставников на этапах Программы .....	7
Инструменты и форматы работы наставников с молодежью.....	9
Критерии набора наставников.....	10
Этапы формирования команды наставников .....	12
Технология проектной деятельности .....	14
Рекомендации по организации и проведению профессиональных и социальных проб .....	16

## **Общие положения**

В целях реализации Программы в регионах формируется список наставников из числа представителей бизнеса, политики, культуры, здравоохранения, образования и т. д. Главная задача наставников — помочь участнику Программы включиться в процессы экономического развития региона, заинтересовать его профессией, увлечь работой в регионе, показать возможности работы на конкретном предприятии, в органе власти, научной организации и т. д.

С самого начала важно определиться со списком успешных предпринимателей, руководителей предприятий, государственных и образовательных учреждений, готовых делиться собственным опытом и временем. Это непростая задача, так как людей, готовых безвозмездно работать с молодежными проектными командами, сравнительно мало. Свойственный зрелым инновационным экосистемам принцип «поднялся сам — помоги подняться другому» и культура «благотворительности компетенций» в пользу начинающих предпринимателей пока еще не характерны для российского предпринимательского сообщества.

В рамках Программы каждая проектная команда создается по принципу распределенного сетевого взаимодействия наставника, тьюторов и участников, в том числе в режиме удаленного доступа. Наставник сопровождает проектную деятельность, организует для тьюторов и участников профессиональные пробы и работу на стажировочных площадках, необходимые для успешной реализации проекта и определения правильности выбора будущей профессии.

Наставник может сам инициировать проект и предложить программу развития собственной команды под его реализацию. Этот вариант наставничества основан на том, что не организаторы Программы «Кадры будущего для регионов» привлекают наставников для работы

с проектными командами, а наставник на ранних этапах подбирает участников для собственного проекта, исходя из своих потребностей.

Развитие талантливых идей и обеспечение будущих инновационных проектов нужными специалистами — основная задача наставничества в рамках Программы. Помимо нее, решается вопрос социальной занятости в небольших городах и проблема оттока молодежи.

Наставническое сопровождение может быть организовано в следующих формах:

- встречи участников Программы с наставниками в рамках проведения установочных сессий («летних школ»);
- консультации в формате личных встреч или в режиме удаленного доступа.

Приглашение наставников для участия в установочных сессиях целесообразно в третий день программы «летней школы». К этому времени молодежные команды уже сформулировали тему проекта, определили цели и задачи, обсудили продукт своего проекта. С одной стороны, командам участников уже есть что презентовать наставникам, а с другой стороны, появляется много вопросов, ответы на которые необходимы для структурирования проектной деятельности.

С наставниками обсуждаются проекты участников (реализуемость проектов, степень проработанности их параметров, возможности по усилению проектов), а также готовность наставников продолжить работу с проектными командами в формате индивидуального сопровождения. По результатам такого обсуждения формируются пары: наставник – проектная команда.

### *Описание функционала наставника*

Основные особенности функционирования наставника с проектной командой:

*Обучение.* Взаимодействие именно с наставником неоценимо для молодежной команды проекта, так как обучение не столько является теоретическим, сколько несет в себе практическую направленность. Наставник организует профессиональные пробы и стажировки, необходимые для успешной реализации проекта. Благодаря опыту наставника проектная команда имеет возможность избежать определенных рисков в процессе развития проекта и найти выход из сложных ситуаций.

- *Содействие в поиске дополнительных ресурсов.* Вероятность того, что проектная команда молодежи получит финансирование, гораздо больше, если за данный проект поручится авторитетный наставник, репутация которого не вызывает сомнений в данном населенном пункте, городе, области. Иными словами, увеличивается вероятность получения гранта или другого вида финансирования, сокращаются сроки поиска источника поддержки проекта.

- *Участие в выставках и мероприятиях.* Позиционирование проекта — важный момент в его развитии. Наставник имеет отличную возможность содействовать продвижению проекта таким образом, чтобы он приобрел большую популярность, увеличил заинтересованную аудиторию, привлек внимание потенциальных работодателей.

- *Содействие в преодолении административных барьеров.* Большинство наставников сами проходили путь развития проекта, у них есть знания и навыки, позволяющие преодолеть трудности в оформлении проекта и выведении его на жизнеспособный и привлекательный уровень.

## **Задачи наставников на этапах Программы**

***Задачи наставника на II этапе Программы («летняя школа»):***

- Способствовать образованию команд школьников в соответствии с их интересами.
- Совместно с тьюторами определить круг региональных проблем, которые станут объектом внимания школьников в рамках Программы.
- Установить контакты с теми командами, которые выбрали в качестве сферы деятельности то, что интереснее и ближе наставнику.
- Помочь командам определить круг проблем, решением одной из которых займется каждая из команд.

***Задачи наставника на III этапе Программы (образовательная программа):***

- Поддерживать постоянную связь (не менее 1 раза в месяц) с проектными командами и тьюторами соответствующих команд.
- Оказывать консультационную помощь по мере необходимости.
- Выступить в качестве рецензента/оппонента предложенного способа решения проблемы на основании анализа паспорта проекта.
- Оказывать административную поддержку своей проектной группе.
- Организовать стажировки для участников проектной группы.

***Задачи наставника на IV этапе Программы (марафон проектов):***

- Организация региональной/межрегиональной конференции.
- Поиск спонсоров/потенциальных инвесторов для реализации проектов лидеров будущего и содействие в формировании сети пользователей продуктом.
- Поддержка рекламы и продвижения проектов.



## **Инструменты и форматы работы наставников с молодежью**

При работе с проектной командой наставники используют различные методы: инструктаж, объяснение, опрос, развивающие вопросы, самостоятельная работа, ролевая игра, метод кейсов, тест, обратная связь и др. Взаимодействие наставника с проектной командой молодежи предполагается на сравнительно долгий период и может проходить в различных режимах в зависимости от специфики работы и занятости наставника и участников проектной команды.

Наставник может предложить структурированную программу взаимодействия. Например, в течение 3 – 5 месяцев участники проектной команды раз в неделю собираются с наставником и обсуждают новые знания, полученные при подготовке проекта, а также их применение на конкретном материале. Такие встречи представляют собой сочетание групповой и индивидуальной работы. Более эффективно встречи с наставником проходят, если команда делится на две и более группы (в зависимости от общего количества) для подготовки собственного решения, а далее эти группы в форме конкурентной игры представляют наставнику для обсуждения. Вместе с наставниками обсуждаются такие важные вопросы, как анализ рынка и разработка маркетинговой концепции, разбор бизнес-кейсов и экономики проекта, подготовка презентации для потенциальных инвесторов на следующих этапах развития и т. п.

Наставник вправе предложить более свободную форму — индивидуальную программу наставничества. В процессе взаимодействия с наставником тьютор (студент-лидер) сам определяет, через какое время ему следует обратиться за консультацией. Консультации имеют индивидуальный характер, так как решаемые вопросы не всегда могут быть стандартизированы под определенный формат.

Наставник помогает в решении научных, инновационных и бизнес-задач, с которыми сталкивается проектная команда и тьютор проекта. Тьютор слушает советы, делает заметки, чтобы в дальнейшем применить полученные от наставника знания. По завершении каждой встречи совместно составляется план действий, который нужно будет выполнять в рамках процесса реализации проекта и решения проблем. Настоятельно рекомендуется присутствие на таких встречах всех участников проекта во избежание недоразумений и недопонимания в дальнейшем сотрудничестве.

Объем, периодичность консультаций и форма коммуникации определяются наставником и проектной командой молодежи самостоятельно. Региональный проектный офис контролирует процесс взаимодействия наставников и проектных команд, а также регулирует поток команд к наставникам. Это позволяет стабилизировать процесс в зависимости от занятости наставника и пожеланий команд проектов.

## **Критерии набора наставников**

Критерии отбора наставников обусловлены спецификой их функционала. Рекомендуется составить «каталог наставников», в котором должны быть расписаны все критерии определенного наставника, для того чтобы проектная команда могла понять, к какому наставнику ей стоит обратиться.

*Критерии, которые необходимо учитывать при подборе наставников Программы:*

- 1. Образование.*
- 2. Опыт.*
- 3. Возраст.*
- 4. Организованность.*

5. *Степень вовлеченности в процесс.*
6. *Статус в настоящий момент.*
7. *История успеха.*

### **Образование**

Следует учитывать профильное образование наставника, хотя пренебрежение этим критерием и упрощает процедуру поиска наставника. С одной стороны, считается, что экономическое образование — наилучший вариант образования наставника для тех команд, где инициатором проекта является тьютор – разработчик технологии. С другой стороны, техническое образование наставника способствует лучшему пониманию технологии, используемой в проекте, а также позволяет использовать знания наставника в данной области для критической оценки. Наставник с гуманитарным образованием менее подходит для проектной команды. Наставники с техническим образованием лучше находят решения тех или иных задач.

### **Опыт**

Участники проектной команды заинтересованы в наставнике, имеющем положительный опыт в интересующей их сфере. Иногда важным является наличие и отрицательного опыта у наставника. «История неуспеха» наставника поможет проектной команде избежать многих ошибок.

### **Возраст**

Возраст не является основным критерием при поиске наставника. Однако, как показывает опыт, участники проектных команд легче общаются с наставниками в возрасте от 30 до 40 лет. Участники проектных команд хотят видеть в роли наставника мудрого, опытного человека, который был бы старше их, но при этом имел бы с ними общие интересы и взаимопонимание.

### **Организованность**

Способность выделять важные моменты без лишней детализации, расставлять приоритеты, готовность потратить свое время на поддержку проектной команды особенно актуальны для наставника Программы. Желательно, чтобы консультации с наставниками были короткими, однако достаточно частыми. Это необходимо для своевременного решения проблем, корректировки действий в тех или иных ситуациях, а также для постоянного контроля проектной деятельности участников Программы.

### ***Степень вовлеченности в процесс***

Степень вовлеченности наставника в ту или иную сферу и результаты его деятельности имеют одинаково важное значение. Это означает, что участникам проектных команд, которые нацелены на качественное взаимодействие с наставником и которым важен его вклад в проект, необходимо знать, каких результатов добился наставник, и понимать, чего стоит ожидать от дальнейшего взаимодействия с ним.

### ***Статус в настоящий момент***

Количество времени, которое наставник готов потратить на тот или иной проект, актуальность знаний и опыта, точность прогнозов обусловлены его текущим статусом. Действующий предприниматель, бизнес-консультант с опытом предпринимательской деятельности, чиновник муниципального или регионального уровня — предпочтительные статусы наставника.

### ***История успеха***

Большинство участников проектных команд предпочитают, чтобы наставник был известным человеком, имеющим значительные достижения в работе, яркую карьеру, а также широко известный собственный бизнес.

## **Этапы формирования команды наставников**

### ***В период до проведения первой установочной сессии***

1 этап. Выявление потребностей и разработка критериев отбора наставников для Программы.

2 этап. Поиск наставников: информирование, сбор заявок на участие.

3 этап. Формирование списка наставников, определение компетенций наставников.

4 этап. Организация тренингов по основам наставничества и проектной деятельности («Школа наставников»); ознакомление с Программой «Кадры будущего для регионов», платформой для удаленного взаимодействия «Мобильное электронное образование».

### ***В период проведения установочной сессии***

5 этап. Распределение проектных команд, отбор проектов.

6 этап. Первая встреча наставников и проектной команды молодежи: презентация идеи проекта, обсуждение оценки проекта (реализуемость, степень проработанности параметров, возможность по усилению проекта), договоренность о взаимодействии в формате индивидуального сопровождения. По результатам такого обсуждения могут быть уточнены задачи индивидуального сопровождения, а также отмечены вопросы для особой проработки. При участии наставников в установочной сессии («летняя школа») важным является получение от них обратной связи (в виде краткого отчета). Для наставника отчет — это фиксация договоренностей и принятых решений, результаты которых необходимо обсудить на следующих консультациях.

В рамках Программы наставники используют партнерский стиль взаимодействия с молодежными командами, который заключается в со-организации активности наставника и членов проектной команды, а именно:

1) мотив — самомотивация молодежи и наставников;

2) проект — достижение результата, совместный выбор направления движения к результату;

3) осуществление — наставник помогает проектной команде в освоении знаний, организует профессиональные пробы и стажировки для участников Программы;

4) рефлексия — совместная оценка процесса и результата проектной деятельности, выстраивание перспектив.

### **Технология проектной деятельности**

В основе проектной деятельности лежит активизация познавательной и практической составляющих, в результате чего обучающийся производит продукт, обладающий субъективной (иногда объективной) новизной. *Проект* - это совместная учебно-познавательная, творческая, игровая деятельность обучающихся, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности и направленная на достижение общего результата; завершается созданием продукта, изготовленного в процессе проектирования, и его представления в рамках устной или письменной презентации.

#### ***Этапы проектной деятельности***

- I. Поисковый: сбор информации и исследование:
  - выявление проблемы;
  - определение цели и задач проекта;
  - выбор средств достижения цели;
  - разработка программы действий, включая поиск, выбор и анализ информации.
- II. Аналитический: планирование:
  - составление плана действий;

- анализ ресурсов;
  - установление сроков завершения каждого из этапов.
- III. Практический: изготовление продукта:
- реализация плана действий;
  - создание продукта.
- IV. Презентационный: представление продукта и отчета по проектной работе:
- презентация продукта;
  - оценивание;
  - рефлексия (рекомендуется проводить на каждом этапе проектной деятельности).

### ***Критерии оценки проектной деятельности***

- *Целеполагание*: актуальность проекта, ясность цели и ожидаемых результатов деятельности (оценивается по отчету);
- *Планирование*: адекватность средств достижения цели, ясность и реалистичность плана (оценивается по конечному продукту и по отчету).
- *Продукт*: качество произведенного продукта (оценивается по продукту или по его описанию в отчете).
- *Рефлексия*: оценивается качество анализа работы проектной группы и собственного вклада (оценивается по отчету).
- *Презентация*: оценивается качество электронной презентации и выступления на защите (оценивается по представлению проекта на защите).
- *Командность*: оценивается качество командной работы, то, насколько команда сложилась и организованно работала, сообща определяла основные цели, задачи, распределяла роли и преодолевала трудности (оценивается по отчету тьютора).

## **Рекомендации по организации и проведению профессиональных и социальных проб**

В рамках реализации Программы школьникам и студентам ПО под руководством высококвалифицированных наставников должна быть предоставлена возможность проведения социальных и профессиональных проб в разных отраслях экономики и социальной сферы, регионального и муниципального управления на ключевых предприятиях региона. Стажировки участников на производстве, связанные с их проектной деятельностью, должны стать обязательным элементом их персональных траекторий развития.

Основная цель стажировок – создание условий для развития и поддержки инициатив обучающихся, направленных на применение полученных навыков и компетенций XXI века (soft skills) при выстраивании профессиональных и карьерных траекторий. Стажировочные площадки, обеспечивая реализацию профессиональных и социальных проб, представляют возможность ознакомиться с историей, производственным циклом и технологиями ведущих предприятий региона, а также подробнее изучить содержание деятельности ряда востребованных на современном рынке труда профессий.

В ходе реализации Программы «Кадры будущего для регионов» наставники организуют различные дополнительные мероприятия, обеспечивающие повышение эффективности реализации социальных и профессиональных проб:

- экскурсии и мастер-классы на ключевые предприятия региона — погружение в основные отрасли производства региона и изучение различных видов деятельности квалифицированных и востребованных специалистов современного рынка труда с учетом запросов региона;
- семинары и консультации – передача опыта и знаний состоявшихся в регионе профессионалов – лидеров общественного мнения для



оказания поддержки обучающимся в продвижении концепции профессионального развития;

- развивающие тренинги – развитие навыков и компетенций XXI века (soft skills) для успешной реализации индивидуального профессионального плана и повышения уверенного поведения на открытом рынке труда.

В рамках реализации Программы деятельность наставников по организации профессиональных и социальных проб на стажировочных площадках направлена на развитие стремления молодежи к осознанному выбору профессии, отвечающей их способностям и интересам, а также на формирование представлений о рынке труда, востребованности и перспективах профессии.

### **Профессиональные пробы**

Профессиональная проба – профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее завершенный вид, способствующее сознательному, обоснованному выбору профессии.

### ***Задачи профессиональных проб:***

- актуализация потребностей обучающихся – участников Программы в определении своих образовательных, профессиональных и жизненных планов;
- создание условий для получения обучающимися – участниками Программы минимального личного опыта в отношении различных областей профессиональной деятельности.

Профессиональные пробы могут реализовываться в следующих *формах или их сочетании:*

- производственное задание, связанное с выполнением технологически завершенного продукта, участие в изготовлении/изготовлении опытных образцов проектного продукта изделия, части изделия – узла, технологически взаимосвязанных законченных операциях (например, завершенной части программного кода, обеспечивающего реализацию определенных сервисов программного обеспечения), разработке дизайна изделия, сайта и др;
- серия последовательных деловых (имитационных) игр и практикумов, творческие задания исследовательского характера, обеспечивающие реализацию проекта;
- осуществление комплекса практических действий (производственные практики, проведение практических прикладных исследований и т. д.) по производственному, технологическому циклу производства конкретного продукта.

Выполнение обучающимися профессиональной пробы включает три следующих основных компонента:

- технологический, который характеризует операционную сторону профессии и предполагает овладение учащимися приемами работы с орудиями труда, знаниями о последовательности воздействий на предмет труда в целях получения завершенного изделия;
- ситуативный, который воспроизводит содержательную сторону профессиональной деятельности, определяет предметно-логические действия, входящие в нее;
- функциональный, отражающий динамическую сторону профессиональной деятельности, определяет успешность освоения нормативно одобренного способа деятельности средствами, приемами, внутренними компенсаторными механизмами обучающегося.

Интеграция указанных компонентов позволяет воссоздать целостный образ профессии. Указанные компоненты являются необходимыми при составлении содержания профессиональной пробы. Однако наставник может отступить от развернутой схемы составления программы профессиональной пробы и представить ее в свернутом виде.

### ***Этапы содержания профессиональной пробы и ее организация***

В содержании профессиональной пробы выделяют следующие этапы: вводно-ознакомительный, подготовительный и исполнительский

- *Вводно-ознакомительный этап* – сбор общей информации об обучающемся, о его профессиональных предпочтениях и интересах, о целях и задачах реализуемого проекта, о понимании сути профессиональной пробы и основных направлениях деятельности на стажировочной площадке и т. п. Средством получения необходимой информации об обучающихся может быть анкетирование, ознакомительная беседа, собеседование. Полученная информация дает возможность определить состояние общей готовности школьника к выполнению профессиональной пробы.

- *Подготовительный этап* – выявление знаний и умений обучающихся в области той профессиональной деятельности, в которой предполагается проведение пробы. Обучающиеся знакомятся с реальной деятельностью наставников, специалистов в ходе посещения предприятий, учреждений, встреч с профессионалами из области трудовой деятельности, предполагаемой для выполнения профессиональной пробы. На данном этапе, кроме диагностических решаются и дидактические задачи по приобретению теоретических знаний. У обучающихся формируются представления о том виде деятельности, который им предстоит выполнять в ходе профессиональной пробы. Полученные данные используются при

определении уровня их подготовленности для проведения пробы и при анализе результатов ее выполнения в целом.

- *Исполнительский этап* – комплекс теоретических и практических заданий. Практическое выполнение заданий профессиональной пробы осуществляется по следующей схеме: *задание — условие – результат*. Перед обучающимися ставится задача (задание) конкретной степени трудности (уровня сложности), проблемности, оговариваются условия, которые необходимо соблюдать при выполнении заданий, и определяется тот продукт деятельности (результат), который обучающийся должен получить по завершении цикла профессиональной деятельности. В ходе профессиональных проб наставник совместно с тьютором выявляет, формирует и закрепляет необходимый объем знаний и умений, которые требуются для качественного выполнения заданий (краткое изложение теоретических сведений, связанных с технологией, практические упражнения с рабочим инструментом, инструкционными, технологическими картами, чертежами; выполнение простейших технологических операций, графических, измерительных, вычислительных работ; подробное консультирование; показ правильных рабочих действий, движений, приемов и т. д.).

Каждый этап практического выполнения заданий профессиональной пробы предполагает получение законченного продукта деятельности учащегося и оценку практических заданий данного этапа.

***Прогнозируемый результат по итогам проведения профессиональных проб:***

- получение обучающимися дополнительной информации о содержании интересующей их специальности, а также получение

квалифицированных консультаций по проблеме, которую им нужно решить;

- закрепление и углубление знаний, полученных обучающимися в процессе теоретического обучения, приобретение необходимых умений, навыков и опыта практической работы по знакомым профессиям.

Профессиональные пробы всегда завершаются подведением итогов: составлением отчета и его обсуждением, в ходе которого выясняется, изменились ли профессиональные намерения обучающихся, какие трудности и сомнения они испытывали при выполнении пробы, какие индивидуальные черты обучающегося позволили/не позволили ему выполнить задание на требуемом уровне, а также даются необходимые рекомендации наставником.

Продолжительность и регламент профессиональных проб, разработка и утверждение локальных нормативных документов определяются самостоятельно образовательными организациями и согласуются с наставниками. Профессиональные пробы проводятся в учреждениях и организациях – на ведущих предприятиях различных отраслей региона.

***Основной функционал наставников проектных команд, являющихся руководителями профессиональных проб:***

- ответственность за соблюдение учащимися правил техники безопасности;
- осуществление контроля за соблюдением сроков профессиональных проб и их содержанием;
- оказание методической помощи учащимся при выполнении ими индивидуальных заданий и сборе материалов к отчету;

- оценивание результатов выполнения учащимися программы профессиональных проб.

### **Социальные пробы**

Социальная проба – особый вид социальной активности обучающихся, связанный с выполнением специально организованной социальной деятельности в экономической, политической и духовной сферах. В ходе социальных проб подросток получает информацию о социальных объектах и явлениях, приобретает и осознает опыт своего взаимодействия с другими людьми. Социальная проба предполагает самооценку обучающимся своих возможностей на основе последовательного выбора способа социального поведения в процессе освоения различных социальных ролей. Социальные пробы позволяют сформировать у молодых людей определенную социальную позицию и ответственность.

#### ***Цели социальных проб:***

- восприятие и осознание обучающимися – участниками Программы информации о своем социальном окружении, способах взаимодействия с социумом, уровне своей социальной компетентности и эффективности собственных действий;
- приобретение и осмысление качественно нового опыта социального взаимодействия.

#### ***Задачи социальных проб:***

- сбор максимально разнообразной информации о социальном явлении, социальном учреждении/социальной организации, социальной среде, социальных отношениях;
- знакомство с функционированием социального объекта;
- комплексный анализ полученной информации, проведение ее верификации (проверки на истинность);

- прямое взаимодействие с социальным объектом оптимальным способом;
- рефлексия полученного опыта.

#### ***Этапы социальных проб:***

- выбор темы социальной пробы всей проектной команды или тематики социальной пробы в соответствии с разделением учащихся по интересам;
- определение целей работы каждого участника проектной команды или проектной команды в целом;
- формулирование перечня индивидуальных заданий;
- составление плана сбора информации о социальном объекте;
- формирование групп в составе проектной команды для осуществления отдельных шагов социальной пробы;
- выполнение практических действий с целью получения информации о социальном объекте;
- анализ и структурирование полученной информации в проектных командах;
- коллективное обсуждение итогов работы групп в составе проектной команды и проектной команды в целом.

#### ***Объекты деятельности в ходе социальных проб:***

- социальные институты: инспекция по делам несовершеннолетних, отделение Пенсионного фонда, отделение социального обеспечения граждан, центр психологической работы с детьми, подростками, Дом культуры, учреждения здравоохранения, центры досуга (клуб, дискотека, выставка) и др.;
- социальная среда: городской, сельский ландшафт, социальный ландшафт (пандусы, остановки, реклама, места отдыха, игровые и спортивные площадки, стадионы и т. п.), территория школы, улицы, микрорайона и др.;

- социальные явления: «социальные негативы» – девиантное поведение детей и подростков, курение, наркомания, употребление ненормативной лексики в общении, алкоголизм, фанатизм как явление и др.;
- социальные отношения (отношение к старикам, молодежи, детям; отношение к клиенту, потребителю, заказчику; политическое влияние и др.).

Наиболее распространенные *виды социальных проб*:

- экскурсия;
- интервью;
- анкетирование;
- пресс-конференция;
- наблюдение;
- социологическое исследование;
- встреча с компетентным специалистом.

Общее руководство профессиональными и социальными пробами в рамках реализации Программы «Кадры будущего для регионов» осуществляют члены регионального проектного офиса. Наставник составляет отзыв, содержащий описание проделанной работы и оценку отношения обучающегося к данному виду деятельности.









---

**КАДРЫ БУДУЩЕГО**  
ДЛЯ РЕГИОНОВ

