

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ
КАБАРДИНО - БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Кабардино – Балкарский гуманитарно – технический колледж»**

**(Базовая профессиональная образовательная организация,
Ресурсный учебно- методический центр)**



/Б.З. Абазов

Методические рекомендации

Наставничество в инклюзивной практике

г.Нальчик, 2026

Составители:

Курашева С. Б.	Зам.директора
Хаджиева В.З.	Методист РУМЦ

Введение.

В разработке описаны современные подходы к реализации целевой модели наставничества в ПОО с учетом применения ее в практике инклюзивного профессионального образования обучающихся с особыми образовательными потребностями. Рассмотрены две формы наставничества, даны их краткие характеристики, описаны технологии и методы реализации исследуемых форм наставничества. Определены возможности и риски наставничества в инклюзивной практике.

Ключевые слова: профессиональная образовательная организация (ПОО), среднее профессиональное образование (СПО), наставничество как технология, целевая модель наставничества, инклюзивное профессиональное образование, комплексное сопровождение обучающихся с особыми образовательными потребностями (ООП), наставник, наставляемый, риски в наставничестве.

Важным условием реализации практики инклюзивного профессионального образования является эффективная организация комплексного сопровождения обучающихся с особыми образовательными потребностями (ООП) в профессиональной образовательной организации (ПОО). С одной стороны, это обязательная составляющая образовательной деятельности ПОО по обучению, развитию, социализации и профессиональному сопровождению обучающихся с особыми образовательными потребностями, с другой, это возможность апробации новых моделей поддержки и сопровождения таких обучающихся.

Качествами эффективной модели поддержки обучающихся с особыми образовательными потребностями является целевая модель наставничества.

Цель

В последние годы вопросы наставничества как универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, метакомпетенций и ценностей, как инструмента развития человека, раскрытия его потенциала находятся в фокусе внимания государственной политики в сфере СПО, экспертов и специалистов из разных сфер деятельности.

В учреждениях СПО в настоящее время поэтапно реализуется программа наставничества, которая направлена на апробацию ее методологии и является

частью инновационного проекта «Формирование системы наставничества в образовательной деятельности профессиональной образовательной организации в соответствии с целями приоритетного проекта «Молодые профессионалы».

Материалы и методы.

Целевая модель наставничества как известно предусматривает две основные роли: наставник и наставляемый и несколько форм. В качестве приоритетных в рамках нашей методической разработки рассмотрим две формы наставничества: педагог-студент, студент-студент.

В первом варианте наставниками могут быть педагоги и кураторы (тьюторы) ПОО, прошедшие ранее как минимум две программы наставничества, во втором - обучающиеся старших курсов (3-4 курс) профессиональной образовательной организации, изъявивших готовность принять участие в программе наставничества. Наставляемыми могут быть студенты с особыми образовательными потребностями первых или вторых курсов осваивающие основные образовательные программы среднего профессионального образования.

Дадим краткую характеристику реализуемым в ГБПОУ «Кабардино-Балкарский гуманитарно-технический колледж» формам наставничества: «педагог - студент», «студент-студент».

Форма наставничества «педагог-студент» представляет собой один из способов взаимодействия педагога-наставника с наставляемыми студентами. Данное взаимодействие может происходить в рамках действующей на базе колледжа Школы наставничества, мастер-классов, вебинаров, консультаций. Школа наставничества включает в себя постоянно действующий формат занятий, на которых студенты получают представление о наставничестве, навыки самопрезентации, эффективной коммуникации, развивают лидерские качества и навыки softskills. Как правило, первым этапом работы является диагностика на выявления потребностей и интересов студентов и их слабых мест, над которыми нужно работать. На занятиях используются современные методики и технологии, среди которых отметим такие как: «сингапурская методика» развития критического мышления и креативности, работа в команде, case-study, проектная деятельность и

др. Занятия ведут опытные педагоги, прошедшие обучение по программе наставничества и сами являющиеся наставниками.

Результатом работы Школы наставничества становятся вооруженные необходимыми знаниями, умениями и навыками и готовые в психологическом плане осуществлять наставническую деятельность студенты. Данный вид работы носит системный характер и обеспечивает непрерывный цикл реализации модели наставничества, а, соответственно, и преемственность самих наставников. Консультации проводятся по мере необходимости и, как правило, ситуативны. Тематика вебинаров и мастер-классов достаточно разнообразна. Например, педагог-наставник в зависимости от ситуации может выполнять следующие роли: - фасилитатор; Педагог помогает и облегчает процесс коммуникации между студентами, освоения компетенций.

- коуч;

Формирует компетенции и обучает студентов эффективным способам освоения компетенций и достижения цели.

- медиатор;

Координирует деятельность студентов, осуществляющих наставническую деятельность.

Таким образом, можно говорить о том, что такая система работы помогает выстроить эффективную модель наставничества и внедрять ее не только в пределах колледжах, но и в других ПОО.

Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной профессиональной образовательной организации, при которой один из студентов имеет определённый личностный и социальный опыт, обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему выстраивать доверительные и дружеские отношения и быть значимым для наставляемого.

Целью такой формы наставничества является:

- поддержка студентов младших курсов с особыми образовательными и социальными потребностями,

- помощь в адаптации к новым условиям обучения. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,

- улучшение образовательных, творческих или иных результатов, - развитие мягких навыков (softskills),
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Результаты

Результатом организации работы наставников является определенный уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации, что оказывает положительное влияние на психологический и эмоциональный фон в коллективе, социальный статус. Студенты - наставляемые с особыми образовательными потребностями (ООП) получают стимул к культурному и интеллектуальному совершенствованию, профессиональной самореализации, развитию общих и профессиональных компетенций, формированию личностных результатов. Среди оцениваемых результатов можно отметить: - повышение академической успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри студенческой группы и образовательной организации; - количественный и качественный рост успешно реализованных исследовательских, учебных, социальных и творческих проектов.

Портрет участников

Наставник	Наставляемый с ООП
Активный обучающийся старших курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, критическим мышлением, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель внутриколледжных или региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации	Вариант 1. Пассивный. Активный обучающийся старших курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, критическим мышлением, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель внутриколледжных или региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в

(конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).	жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Обучающийся первого курса, демонстрирующий образовательные результаты ниже или среднего уровня, имеющий недостаточный опыт социального взаимодействия, требующий поддержки со стороны наставника, обладающий одной или двумя компетенциями в одной из сфер деятельности, к которой проявляет интерес. Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, увлеченный определенным предметом, проявляющий интерес к новым видам деятельности, принимающий поддержку и ресурсы для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
---	---

Вариации ролевых моделей формы «студент - студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий-неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер-пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный-равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется в режиме внеучебной деятельности.

В профессиональных образовательных организациях формами взаимодействия наставника и наставляемого с ООП в режиме внеучебной деятельности могут быть: - проектная, исследовательская или творческая деятельность,

- совместное посещение или организация мероприятий,
- совместное участие в олимпиадах, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства (Абилимпикс), - волонтерство.

Однако, необходимо учитывать и риски, с которыми можно встретиться в процессе наставничества. Возможные риски можно разделить на прямые и косвенные. К прямым можно отнести, особенно в первое время, возможную смену наставников. Это связано с тем, что педагог-наставник или наставляемый студент могут понять, что они не подходят для взаимодействия в реализации модели наставничества. Во-вторых, педагоги-наставники или студенты-наставники могут потерять мотивацию к данного рода деятельности. У них может наступить эмоциональное выгорание, так работа наставника требует значительных ресурсов, как физических, психологических так и эмоциональных. Дальше можно выделить финансовые трудности, препятствующие реализации проектов, связанных с наставничеством и трудности, связанные с ресурсным обеспечением (информационными, временными, человеческими). Среди косвенных факторов можно выделить ситуацию с актуализацией законодательства или стратегии государства, сменой приоритетов развития страны, что может затруднять вести дальше деятельность в том же ключе. В заключение можно сказать, что реализация описанной модели наставничества позволяет добиться более высокого уровня включенности студентов с ОВЗ и особыми образовательными потребностями в социально-культурные и образовательные процессы организации.

Литература и источники

1. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204.

2. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

3. Державина В.В. Особенности наставничества в инклюзивной среде: его содержание и виды// Казанский педагогический журнал. - №6. - 2020. - с. 237-243.

4. Джапарова З.Б. Педагогическое наставничество в инклюзивном образовании как условие формирования профессиональной компетентности// Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. - № 2. - 2021. - с.363-373.