Государственное профессиональное образовательное
учреждение Ярославской области
Рыбинский колледж городской инфраструктуры

Инклюзивная практика

**Наставничество**

**как инструмент создания инклюзивной среды**

**в профессиональной образовательной организации**

В номинации
Детское наставничество

Автор: **Поткина Оксана Александровна,** методист

**Силина Татьяна Александровна,** педагог-психолог

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Название раздела** | **Стр.** |
| 1 | Введение | 4 |
| 2 | Цель инклюзивной практики | 5 |
| 3 | Задачи инклюзивной практики | 5 |
| 4 | Целевая аудитория | 6 |
| 5 | Сроки, этапы и алгоритм реализации инклюзивной практики | 6 |
| 6 | Описание используемых методик, технологий, инструментария | 11 |
| 7 | Перечень и описание программных мероприятий | 11 |
| 8 | Необходимые ресурсы | 14 |
| 9 | Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников реализации инклюзивной практики (специалистов, детей, родителей, педагогов, преподавателей, лиц с инвалидностью) | 14 |
| 10 | Способы, которыми обеспечивается гарантия прав ее участников | 15 |
| 11 | Критерии оценки достижения планируемых результатов | 15 |
| 12 | Результаты, подтверждающие эффективность реализации инклюзивной практики | 16 |
| 13 | Факторы, влияющие на достижение результатов инклюзивной практики | 18 |
| 14 | Сведения о практической апробации инклюзивной практики на базе организации: место и срок апробации, количество участников | 19 |
| 15 | Результаты, подтверждающие эффективность реализации инклюзивной практики | 19 |
| 16 | Заключение | 19 |
|  |  |  |

В представленной инклюзивной практике рассмотрена практика наставничества как универсального метода развития профессиональных компетенций обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (интеллектуальная недостаточность).

Наставничество предполагает передачу жизненного, личного и профессионального опыта, формирование навыков, компетенций и ценностей через **неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве**.

Мы воспользовались формой наставничества «студент – студент». Это форма наставничества, в которой более опытный студент второго курса, обучающийся по смежной профессии по программе профессионального образования (СПО) помогает студенту-первокурснику с ОВЗ, обучающемуся по программе профессионального обучения (для лиц с интеллектуальной недостаточностью) в адаптации к учебной среде, развитии навыков и достижении успеха в учебе и будущей профессии. Опытный студент может помочь новому студенту освоиться в учебной среде, поделиться своими знаниями и опытом, а также предложить рекомендации и ресурсы для успешного учебного процесса.

Взаимодействие между студентами может происходить через регулярные встречи, общение по электронной почте или другие средства связи.

Ролевые модели используемые при данной практике.

Равный-равному – обмен навыками и компетенциями, взаимная поддержка, совместная работа.

Сильный-слабому – поддержка для достижения лучших образовательных и профессиональных результатов.

 Лидер-пассивному – психоэмоциональная поддержка и развитие коммуникационных, творческих и лидерских навыков.

Лидер-активному – выявление сильных сторон и усиление их.

1. **Введение**

Внедрение системы наставничества в образовательные организации среднего профессионального образования является в настоящее время одним из актуальных вопросов образования и воспитания. Особенно перспективным, является, по нашему мнению, применение системы наставничества в инклюзивном образовании.

Система наставничества, применяемая к группам профессионального обучения (обучающиеся с интеллектуальными нарушениями) и группам профессионального образования позволяет максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, сформировать как профессиональные компетенции, так и «социальные» навыки. Ребята вступают во взаимообогащающие социальные взаимоотношения, что не только позволит максимально включить обучающихся в образовательный процесс, но и пригодиться им в будущей профессиональной деятельности, так как у них будет опыт неформального общения, основанного на доверии и партнерстве.

Обучающиеся с интеллектуальными нарушениями имеют небольшой опыт общения со сверстниками из общеобразовательных школ и реализация модели наставничества в студенческой среде, основанная на принципе «равный - равному», поможет им получить этот опыт. В контексте старшего подросткового и юношеского возраста советы сверстников имеют большую значимость и эффективность, что способствует более быстрому усвоению профессиональных навыков. А кроме того, дружба со старшими, опытными товарищами поднимает авторитет студентов-новичков и таким образом способствует лучшей социальной адаптации в рамках колледжа, а в будущем и в профессиональном сообществе.

**Формальные основания для инициирования практики**

1. Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительнымобщеобразовательным и программам среднего профессионального).
2. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Пункт 5, подпункт «б» говорит о том, что «необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства);»

1. Указ Президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации года педагога и наставника».

В перечень общих компетенций выпускника входит способность работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами. Развитие этих компетенций требует непосредственного контакта, обучающихся друг с другом. Отсюда возникает необходимость в создании педагогических условий для передачи жизненного, личного и профессионального опыта, формирование навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение обучающихся групп профессионального обучения и профессионального образования между собой.

1. **Цель инклюзивной практики**

Организация системы наставничества в Колледже, объединяющей обучающихся из групп профессионального обучения (обучающиеся с ОВЗ (интеллектуальная недостаточность) и групп профессионального образования.

1. **Задачи инклюзивной практики**
2. Подготовить условия для запуска практики.
3. Сформировать базу потенциальных наставников и наставляемых из числа обучающихся колледжа.
4. Организовать работу наставнических пар и групп, программы наставничества.
5. Подведение итогов практики.
6. **Целевая аудитория**

Центр профессионального инклюзивного образования (далее ЦИПО), сформированный на базе ГПОУ ЯО Рыбинского колледжа городской инфраструктуры, реализует программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

В качестве наставников выступают студенты 2 курса, обучающиеся по программам среднего профессионального образования, в качестве наставляемых обучающиеся 1 курса с ограниченными возможностями здоровья (интеллектуальная недостаточность), обучающиеся по программам профессионального обучения.

В нашем случае это две профессии: «08.01.29 Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных системжилищно-коммунального хозяйства» (на базе основного общего образования) и «17544 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» (профессиональная подготовка). После выпуска ребята при устройстве на работу могут работать на одном предприятии со схожей профессиональной деятельностью, занимаясь организацией эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и их ремонтом.

1. **Сроки, этапы и алгоритм реализации инклюзивной практики**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование этапа, мероприятия,контрольной точки | Содержание | Начало | Окончание |
| 1 | Подготовка условий для запуска практики | 1. Разработать критерии и требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участиев программе;
2. Разработать программу и провести процедуры отбора и обучения наставников;
3. Проработать процесс формирования и закрепления наставнических пар и групп;
4. Разработать систему мониторинга эффективности практики и критерии эффективности работы наставника;
5. Разработать систему методической, организационной и психологической поддержки участников практики
 | Май 2022 | Сентябрь 2022 |
| 2 | Сформировать базу потенциальных наставников и наставляемых из числа обучающихся колледжа | 1. Провести встречу с потенциальными наставниками, ознакомить их с ценностями и возможностями наставнических отношений (информирование, анкетирование, мотивация);
2. Собрать информацию о запросе наставляемых (информирование, анкетирование, мотивация);
3. Анализ данных и отбор наставников;
4. Обучение наставников (самоанализ, навыки самопрезентации, обучение эффективным коммуникациям, разбор этапов реализации программы наставничества);
5. Формирование наставляемых пар
 | Сентябрь 2022 | Сентябрь 2022 |
| 3 | Организовать работу наставнических пар и групп, программы наставничества | 1. Организовать встречи наставнических пар;
2. Провести мероприятия согласно плану;
3. Оказание психологической поддержки наставникам
 | Октябрь 2022 | Май 2023 |
| 4 | Подведение итогов программы. | 1. Организовать сбор обратной связи куратора программы, наставников и наставляемых;
2. Провести рефлексию, подвести итоги мониторинга эффективности программы;
3. Реализовать систему поощрений наставников;
4. Сформировать долгосрочную базу наставников, включая наставляемых, желающих сменить статус;
5. Формирование итоговой отчетности о реализации практики
 | Июнь 2023 | Июнь 2023 |
| 5 | Организация психолого-педагогического сопровождения | 1. Психологическая диагностика;
2. Мониторинг психологического состояния обучающихся;
3. Психологические консультации;
4. Выбор и проведение мероприятий, направленных на формирование определенных личностных качеств, организацию адекватных межличностных отношений между наставником и наставляемым
 | Сентябрь 2022 | Июнь 2023 |

1. **Описание используемых методик, технологий, инструментария**
2. Психологические тренинги
3. Бинарные уроки
4. Бинарная практика (парная форма работы во время учебной практики)
5. Мастер-классы, проводимые наставниками (под руководством мастеров профессионального обучения)
6. Экскурсии профессиональной направленности, где ведущие роли выполняют наставники
7. Совместные классные часы
8. Профессиональные конкурсы различного уровня
9. **Перечень и описание программных мероприятий**
10. **«Школа наставничества»**

Формирование базы наставников в системе «студент – студент» начинается с теоретической части – проведения цикла занятий и бесед с элементами тренинга, в ходе которых до обучающихся, получающих среднее профессиональное образование, доводится информация о том, в чем заключается практика наставничества в колледже и какие ресурсы необходимы для максимального раскрытия потенциала наставляемого, для успешной личной и профессиональной самореализации. Ребятам предлагают попробовать себя в роли наставника.

Куратором данной деятельности является педагог-психолог, которая далее предлагает выполнить диагностические методики, по результатам которых обучающиеся попытаются разобраться в своих способностях и возможностях. Основной акцент делается на определении уровня мотивации, коммуникабельности и ассертивности, на направленности личности, на оценке знаний, умений, навыков в сфере наставничества.

При совместном обсуждении результатов методик, каждый делает вывод о том, в чем он более успешен: либо коммуникабелен и может помогать наставляемым лучше ориентироваться в окружающем, но сам не может правильно и доступно донести профессиональные знания, умения и навыки; либо наоборот - может успешно передавать профессиональные навыки и умения, но по внутренним ощущениям не мотивирован на общение.

Исходя из этого, мы делаем вывод: где какой наставник может быть полезен и лучше себя проявить.

1. **Цикл пешеходных экскурсий по Рыбинску** (возможны другие экскурсии профессиональной направленности, например, на предприятия по профилю профессионального образования)

Целью экскурсий является ознакомление с историческими зданиями города Рыбинска с точки зрения профессиональной деятельности (особенности кирпичной кладки, строительного материала, ухода за зданием, охраны зданий как исторических памятников). Изучение материала происходит посредством выхода к месту расположения изучаемых объектов и знакомства с ними.

При подготовке к экскурсии куратор, совместно с обучающимися 2 курса, являющихся наставниками, определяет цель, задачи и содержание. Они вместе подбирают объекты, про которые будут рассказывать, продумают маршрут.

На нашем опыте проведения экскурсий мы убедились, что необходимо основные роли ведущих передавать обучающимся – наставникам. В ходе мероприятия создается «ситуация вынужденного общения» друг с другом, когда необходимо вступать в диалог, отвечая на вопросы наставника, поделиться своим опытом по заданной теме, а также сформулировать свои перспективы деятельности.

1. Важной составляющей практической части является организация и проведение **профессиональных проб/мастер-классов в мастерской колледжа**, где наставники поэтапно делятся знаниями, умениями и навыками по профессии «Мастер общестроительных работ».

Мастер-классы проходили по темам «Кирпичная кладка», «Сварочные работы», «Сантехника». Принцип таких мастер-классов в том, что советы старших товарищей чаще более значимы и лучше запоминаются, чем помощь взрослого педагога. При проведении мастер класса необходимо обратить внимание на то, что бы были обязательно затронуты следующие вопросы:

Во-первых, наставники объясняют, что начинать работу необходимо с правильной организации рабочего места и с соблюдением техники безопасности (например, работать на станке в очках, без перчаток).

Во-вторых, делятся своими знаниями о том, как правильно «читать» строительные чертежи (знакомят с масштабами, изучают основные обозначения и специфическую аббревиатуру).

В-третьих, показывают мастер-класс (по принципу «Делай, как я!») и в процессе работы дают рекомендации и делятся личным профессиональным опытом и находками, уже непосредственно связанные с возведением кирпичной кладки по чертежу (например, как необходимо замешивать раствор, пользоваться режущим станком, отмерять кирпичи, возводить стену с определенным размером швов).

Итогом работы будет прохождение всех этапов, но под руководством наставников. Так обучающимся с ограниченными возможностями здоровья будет намного эффективнее включатся в процесс освоения профессии.

1. Совместные **тренинги при подготовке к профессиональным конкурсам: «**Абилимпикс» и «Профессионалы».

Основной упор на занятиях делается на обмен опытом преодоления тревожности, повышения стрессоустойчивости, умению концентрироваться и развитие умения принимать решения в сложных ситуациях.

Мы использовали тренинг, разработанный в нашей образовательной организации «Формула спокойствия», с элементами сенсорной релаксации в комнате психологической разгрузки.

Интересно отметить, что в ситуации профессионального конкурса ребята с ОВЗ имели больше навыков так как у них был опыт участия в «Абилимпиксе» школьников, тогда как обучающиеся групп СПО такого опыта не имели.

1. **Цикл коллективно-творческих дел (КТД)** – это форма организации деятельности, направленная на взаимодействие коллектива, реализацию и развитие способностей обучающихся, получение новых навыков и умений, при которой обучающиеся из групп профессионального образования действуют, как наставники обучающихся из групп педагогического обучения.

КТД, организованные в Рыбинском колледже городской инфраструктуры, носят, в основном, волонтёрскую направленность. В качестве примера можем привести создание пальчиковых кукол персонажей четырех сказок «Теремок», «Репка», «Три поросенка», «Курочка Ряба», которые в последствии были направленны в детский дом.

6**. Спортивные и коммуникативные мероприятия**, такие как «Лазертаг», «Квест-игра «Шаг в профессию», День именинника, День учителя, конкурсы и викторины, где участникам (наставническим парам) приходится сотрудничать, работать в команде, находить совместные решения.

1. **Необходимые ресурсы;**

Организация практики не требует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых и технических) Колледжа.

В качестве основного помещения нами использовались комната психологической разгрузки (сенсорная комната) сподключенным к интернету компьютером и мультимедийной установкой и кабинет психолога.

Так же использовались учебные мастерские и оборудование мастерских.

1. **Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников реализации инклюзивной практики; (специалистов, детей, родителей, педагогов, преподавателей, лиц с инвалидностью);**

Права и обязанности участников реализации практики наставничества перечислены в локальных нормативных актах ГПОУ ЯО Рыбинского колледжа городской и инфраструктуры:

1. Устав образовательной организации.
2. Положение о наставничестве.
3. Согласия на обработку персональных данных от участниковнаставнической программы или их законных представителей в случае, еслиучастники несовершеннолетние.
4. Положение об организации психолого-педагогического и социального сопровождения.
5. **Способы, которыми обеспечивается гарантия прав ее участников**
6. Основным способом, обеспечивающим гарантию соблюдения прав участников практики, является заключение договора между ГПОУ ЯО Рыбинским колледжем городской инфраструктуры и родителями/законными представителями, в котором указываются сферы ответственности, основные права и обязанности специалистов, родителей, обучающихся.
7. Письменное согласие родителей (законных представителей) на участие обучающихся с ОВЗ в программе наставничества.
8. Изменение в расписании для бинарных уроков или бинарных практических занятий.
9. **Критерии оценки достижения планируемых результатов**
10. **Расширение доступа к практике наставничества:** оценка улучшения инклюзивной культуры включает в себя возможность для обучающихся с ОВЗ попробовать себя в роли наставников.
11. **Развитие инклюзивного взаимодействия внутри Колледжа:** оценка должна учитывать, насколько успешно наставничество способствует созданию связей и взаимодействию между различными группами обучающихся. Важно, чтобы наставничество помогало преодолевать разделения и способствовало взаимопониманию и сотрудничеству.
12. **Развитие социальных навыков:** критерии оценки должны учитывать, насколько наставничество эффективно помогает развивать навыки и знания участников программы. Это может включать развитие лидерских навыков, повышение профессиональных компетенций или улучшение межличностных навыков.
13. **Создание инклюзивной образовательной среды:** критерии оценки должны учитывать, насколько успешно наставничество влияет на создание инклюзивной образовательной среды. Важно, чтобы люди чувствовали себя комфортно, безопасно и принимаемыми в профессиональном образовательном учреждении.
14. **Устойчивость и продолжительность:** оценка должна учитывать, насколько устойчивыми и долгосрочными являются изменения, вызванные наставничеством. Важно, чтобы инклюзивная культура стала неотъемлемой частью организации и продолжала развиваться даже после завершения программы наставничества.
15. **Результаты, подтверждающие эффективность реализации инклюзивной практики**

По результатам психолого-педагогической диагностики нами были сделаны следующие выводы:

1. Участвующие в практике студенты повысили свои социальные навыки (softskills)

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Обобщенные итоги (в %)(обучающиеся достигнувшиесредних и высоких показателей) |
| наставники | наставляемые |
| Начало практики | Конец практики | Начало практики | Конец практики |
| Уровень самостоятельности и инициативности | 38 | 64 | 80 | 100 |
| Уровень коммуникационных навыков | 50 | 71 | 60 | 80 |
| Уровень стрессоустойчивости | 21 | 64 | 60 | 90 |
| Уровень развития лидерских навыков | 14 | 43 | 50 | 90 |
| Уровень достижения поставленных целей | 14 | 43 | 100 | 100 |
| Уровень адаптации к новым ситуациям | 38 | 86 | 80 | 100 |

1. Сложилась инклюзивная образовательная среда: данные социометрии показали, что за время проведения практики группа из наставников и наставляемых стала сплочённой; обучающиеся с ОВЗ, не имеют статус «изолированных, непопулярных сотрудника с нулевым социометрическим статусом, которые имеют нулевой коэффициент удовлетворенности». Состав микрогрупп, сложившихся в группе, имеют разнообразный состав по интеллектуальному уровню.
2. Улучшение взаимодействия: данные педагогического наблюдения показывают, что за время проведения практики наставничества у обучающихся группы профессионального обучения и профессионального образования (СПО) сложились крепкие неформальные связи, они поздравляют друг друга с праздниками, переписываются в соцсетях вне колледжа, активно общаются.
3. Расширение доступа: 8 человек из 19 из группы профессионального обучения (обучающиеся с ОВЗ) высказали желание быть наставниками для группы, которая будет набрана в следующем учебном году и подали заявление на посещение школы наставничества.
4. Оценка устойчивости и долгосрочности изменения будет выполнена на третьем году практики.
5. **Факторы, влияющие на достижение результатов инклюзивной практики**

1. Качество наставнической программы: эффективность практики наставничества зависит от качества программы, которая предлагается наставникам. Хорошая программа должна быть хорошо структурированной, иметь четкие цели и методы оценки.

2. Квалификация наставников: опыт и навыки наставников являются ключевыми факторами, влияющими на результаты практики наставничества. Наставники должны быть компетентными в своей области и обладать навыками эффективного обучения и менторства.

3. Соответствие между наставником и подопечным: взаимное доверие и хорошая коммуникация между наставником и подопечным играют важную роль в достижении результатов. Хорошая связь между ними помогает установить эмоциональную связь и повышает мотивацию подопечного.

4. Поддержка окружения: поддержка со стороны окружения в колледже, а также родителей также может оказывать значительное влияние на результаты практики наставничества. Наличие поддержки и ресурсов помогает создать благоприятную среду для развития подопечного.

6. Оценка и обратная связь со стороны куратора: регулярная оценка и обратная связь помогают наставнику и подопечному определить прогресс и внести коррективы в практику. Это позволяет улучшить результаты и достичь поставленных целей.

7. Ресурсы и возможности: доступ к необходимым ресурсам, таким как образовательные материалы, профессиональные тренинги или возможности для развития, также могут повлиять на достижение результатов в практике наставничества.

1. **Сведения о практической апробации инклюзивной практики на базе организации: место и срок апробации, количество участников**

Практика реализуется в ГПОУ ЯО Рыбинский колледж городской инфраструктуры с мая 2022 года по настоящее время.

Количество обучающихся с ОВЗ (группа профессионального обучения), участвовавших в практике – 19 человек, обучающихся без инвалидности – 15 человек. Участвующие в практике являются обучающимися колледжа по профессии «08.01.29 Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищ-но-коммунального хозяйства» (на базе основного общего образования) и «17544 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» (профессиональная подготовка).

1. **Результаты, подтверждающие эффективность реализации инклюзивной практики наставничества**

Данная практика представлена на межрегиональной научно-практической конференции «Актуальные вопросы образования и воспитания обучающихся с разными стартовыми возможностями». Организатор: ГПОУ ЯО Пошехонский аграрно-политехнический колледж.

И опубликована в «Сборнике инклюзивных практик» (по материалам деловой программы VIII Ярославского чемпионата «Абилимпикс26 апреля 2023 года) Ярославль: Ресурсный учебно-методический центр Ярославской области#РУМЦ76, 2023. (Серия «Инклюзивное профессиональное образование Ярославской области, №14)

<https://selhoztehn-posh.edu.yar.ru/konferentsiya_sbornik__1_.pdf>

С ней можно ознакомится на сайте колледжа: <https://rkgi.edu.yar.ru/>

1. **Заключение.**

Таким образом, практика наставничества «студент-студент» показала свою эффективность для создания инклюзивной среды в ГПОУ ЯО Рыбинском колледже городской инфраструктуры.

Расширение доступа и увеличение участия обучающихся с ОВЗ в программе наставничества являются первыми шагами к созданию инклюзивной культуры.

Наставничество способствует созданию связей и взаимодействию между группамис различными образовательными программами, а также помогает развивать лидерские навыки, профессиональные компетенции и межличностные навыки у всех участников программы.

Наставничество создаёт комфортную, безопасную и принимаемуюучебную среду, а также помогает увеличить осведомленность и понимание инклюзивных особенностей и факторов окружающего мира.