

Модель профессионального наставничества для молодых специалистов, работающих с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ и лицами с инвалидностью и ОВЗ

1. Актуальность и новизна разработки модели профессионального наставничества

В рамках дорожной карты пилотного проекта Новосибирской области федерального проекта «Формирование системы образовательного маршрута детей и молодежи с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья для получения высшего образования и дальнейшего трудоустройства», утв. Первым заместителем Губернатора Новосибирской области Ю.Ф. Петуховым от 06.09.2024, актуализирована разработка модели «профессионального наставничества» для молодых специалистов, работающих с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, и лицами с инвалидностью и ОВЗ.

Необходимо отметить, что в настоящее время востребованность применения системы наставничества отмечается и в других федеральных проектах, таких как «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого». На региональном уровне актуальность регламентации института наставничества среди педагогических кадров привела к утверждению Приказом Минобразования Новосибирской области от 25.03.22 №564 Примерного положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Новосибирской области. Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для развития кадрового потенциала российской экономики.

При этом, в указанном примерном положении система наставничества сохранилась в его традиционном понимании как передача опыта от педагога-наставника начинающему педагогу или группе наставляемых педагогических работников посредством персонализированной программы наставничества, при этом акцент делается на формировании практических умений и навыков молодого специалиста, его закреплении в педагогической профессии.

На основе анализа Примерного положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Новосибирской области, методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, а также других методических и аналитических обзоров по вопросу профессионального наставничества для молодых специалистов можно выделить основные модели наставничества, применяемые в российских организациях: опытный наставник-работодатель – молодой специалист; педагог-профессионал – «начинающий» педагог; педагог-профессионал – обучающийся; обучающийся-выпускник – обучающийся 1-го курса; опытный наставник-работодатель – «начинающий» педагог; опытный наставник-работодатель – обучающийся; педагог-профессионал – выпускник ПОО («начинающий» педагог).

В последние годы, на уровне общего, профессионального и высшего образования, актуализируется востребованность новых форм работы, в том числе и

в сфере наставничества. Так, в организациях, работающих с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, и лицами с инвалидностью и ОВЗ, особое значение приобретает подход к наставничеству как эффективному воспитательному ресурсу, методу мотивации детей и молодежи в рамках практик добровольчества. Этот инновационный формат наставничества строится на объединении усилий организаций, работающих с лицами с инвалидностью и ОВЗ, социально ориентированных некоммерческих организаций и волонтерских объединений образовательных организаций в формате реализации добровольческих инициатив и совместных социальных проектов различной направленности (помощь детям и молодежи с ограниченными возможностями здоровья, многодетным семьям, бездомным животным, пропаганда здорового образа жизни и др.). В процессе социально значимой деятельности наставничество над обучающимися-волонтерами реализуется в направлениях:

- развитие проектной деятельности наставляемого и наставника;
- развития профессиональных компетенций участников системы наставничества.

Также, можно рассматривать тьюторство как новый вид наставничества, где организация педагогического сопровождения обучающихся с особыми образовательными потребностями включает в себя обеспечение профессионального самоопределения и становления обучающихся в процессе взаимодействия с тьютором, особенно в профессиональных образовательных организациях.

Необходимость развития системы наставничества в форме тьюторства в СПО и ВОс каждым годом возрастает вместе с ростом числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, поступающих на профессиональные образовательные программы, и необходимостью создания условий доступности для них. При этом одной из задач деятельности тьютора - наставника является адаптация студентов и выпускников с инвалидностью и ОВЗ к профессиональной деятельности, корпоративной культуре и последующему закреплению на рабочем месте. Решение этой задачи может существенно стимулировать повышение уровня трудоустройства молодежи с инвалидностью и ОВЗ на территории Новосибирской области в рамках Концепции повышения уровня занятости инвалидов в РФ на период до 2030 года.

С точки зрения развития кадрового потенциала организаций, работающих с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, и лицами с инвалидностью и ОВЗ, корпоративное обучение и повышение квалификации специалистов в сфере инклюзии, в том числе педагогов в образовательной организации, может быть реализовано в форме командного наставничества. Этот вид наставничества позволяет объединить профессиональное развитие специалистов и педагогов с персонификацией и комплексным подходом к каждому работнику образования или социальной сферы. В процессе командного наставничества преимуществами будут:

- быстрая адаптация новых сотрудников;
 - планомерное повышение профессионального уровня;
 - формирование необходимых навыков для работы в команде;
 - формирование кадрового резерва;
 - обеспечение должного функционирования структурных подразделений и организаций в целом.
-

Командное наставничество является актуальным при потребности организации сформировать компетенции сотрудников в определенной области профессиональной деятельности, которая стала новой для всей организации благодаря расширению деятельности в рамках новых направлений или ввиду изменений в нормативно-правовых актах, а взаимодействие наставника с наставляемыми включают решение задач в конкретной организации на уровне структурного подразделения с целью последующего внедрения в жизнь организации. Так, для образовательных организаций среднего профессионального образования Новосибирской области командное наставничество, реализуемое ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» как региональной базовой организацией инклюзивного профессионального образования и региональной инновационной площадкой Новосибирской области через проведение методических объединений педагогов-психологов и социальных педагогов, а также программ повышения квалификации и вебинаров для профессиональных образовательных организаций Новосибирской области, становится востребованным с целью развития компетенций в сфере инклюзивного образования, что особенно актуально в рамках данного федерального проекта.

В целом, в ракурсе развития компетенций специалистов и педагогов организаций Новосибирской области, работающих с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, и лицами с инвалидностью и ОВЗ, ключевым эффектом от реализации модели профессионального наставничества должно стать восполнение образовательного дефицита кадрового капитала, где и сотрудники – наставники, и наставляемые специалисты или обучающиеся способны эффективно самостоятельно выполнять работу, в рамках которой осуществлялось наставничество, демонстрируя собственные высокие результаты деятельности, ускорение процессов развития компетенций, а также качество отношений с другими специалистами, во взаимодействие с которыми они включены в процессе деятельности.

2. Цель, задачи и практическая значимость модели профессионального наставничества

Модель профессионального наставничества разработана с **целью** развития профессиональных компетенций специалистов и педагогов организаций Новосибирской области, работающих с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, и лицами с инвалидностью и ОВЗ через реализацию следующих **задач**:

1. Создание системы профессионального наставничества, участниками которой являются специалисты и педагоги организаций Новосибирской области, работающие с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, а также выпускники профессиональных образовательных организаций - будущие педагоги и специалисты по работе с лицами с инвалидностью и ОВЗ, обучающиеся с инвалидностью и ОВЗ, родители детей с инвалидностью и ОВЗ.

2. Формирование проектной и организационно-методической среды, содействующей развитию компетенций у всех участников системы профессионального наставничества.

3. Создание необходимых условий для достаточного уровня развития наставнических навыков у педагогов и сотрудников, работающих с

семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, и лицами с инвалидностью и ОВЗ, по разработке и сопровождению образовательных маршрутов детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ.

4. Развитие эффективного сетевого взаимодействия в сфере инклюзивного образования и сопровождения обучающихся с ОВЗ и инвалидностью на территории Новосибирской области.

В рамках пилотного проекта модель профессионального наставничества предлагается строить на интеграции разных форм наставничества с учетом проработки проблемных вопросов:

- разработкамаршрутов сопровождения родителей и/или законных представителей детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ, а также лиц с инвалидностью и ОВЗ;

- кадровое обеспечение системы формирования и развития профессионально-образовательных маршрутов детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ для получения среднего профессионального и высшего образования и дальнейшего трудоустройства;

- межведомственное взаимодействие по вопросам нормативно-правового и методического обеспечения деятельности по формированию образовательного маршрута детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ для получения среднего профессионального и высшего образования и дальнейшего трудоустройства.

Целевые ориентиры при разработке и реализации модели профессионального наставничества заключаются в создании системы не только образовательных маршрутов, но и включения всистему инструментов психолого-педагогического сопровождения и технологий социальной инклюзии для детей и молодежи с ОВЗ и инвалидностью. При этом комплексный подход применен и к формам, и к механизмам, используемым в модели профессионального наставничества:

Командное наставничество – для специалистов и педагогических работников;
Добровольческое и тьюторское наставничество – для обучающихся.

Практическая значимость реализации Модели заключается в обеспечении эффективного сетевого взаимодействия всех участников процесса, создание межуровневой и межорганизационной системы обеспечения профессионально-образовательных маршрутов детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ, которая позволяет получить данные о состоянии готовности базы образовательных организаций и внешних участников к развитию системы «бесшовного» инклюзивного образования на территории Новосибирской области, выявить факторы влияния на состояние кадрового потенциала системы обеспечения профессионально-образовательных маршрутов детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ, определитьматериальные и нематериальные меры поддержки специалистов инклюзивных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного, общего и профессионального образования в регионе.

Внедрение разработанной модели профессионального наставничества позволит повысить эффективность формирования системы образовательных маршрутов детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗна территории Новосибирской области и может быть использовано для разработки корректирующих мер региональной политики в сфере инклюзивного образования и сопровождения обучающихся с ОВЗ и инвалидностью.

Результаты внедрения модели могут быть использованы

исполнительными органами власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования, в сфере труда и занятости населения, образовательными организациями, реализующими образовательные программы среднего профессионального образования и профессионального обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, в том числе созданными в субъектах Российской Федерации базовыми профессиональными образовательными организациями и ресурсными учебно-методическими центрами по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе СПО, центрами занятости населения.

3. Структура модели профессионального наставничества

Анализ нормативно-правовых актов, методических и аналитических данных по вопросу профессионального наставничества определил необходимость разработки единой и целостной модели профессионального наставничества специалистов и педагогов организаций Новосибирской области, работающих с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, и лицами с инвалидностью и ОВЗ, обладающей следующими свойствами:

1. Системность в реализации задач на разных уровнях межведомственного взаимодействия.
2. Сбалансированность методов и механизмов реализации модели.
3. Точность фокусировки при планировании и организации работы с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, и лицами с инвалидностью и ОВЗ, на факторы, наиболее влияющие на результаты данной деятельности в ближайший плановый период.
4. Адресность и адаптивность выбора форм и инструментов профессионального наставничества по отношению к целевым группам участников как наставников и наставляемых, так и особенностям региональной социально-экономической ситуации.
5. Реалистичность подходов к реализации целей и задач, стоящих перед моделью.

Основой для разработки организационной структуры модели является комплексное понимание состава участников процесса, предмета и характера их взаимодействия и конечный результат деятельности всех участников модели. Система профессионального наставничества позволяет всем участникам процесса не только быстро осваивать необходимые компетенции, но и легко адаптироваться к особенностям деятельности конкретной организации и общим ценностным подходам создания инклюзивной среды.

Важнейшую роль в успешном развитии компетенций педагогами и специалистами, работающими с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, и лицами с инвалидностью и ОВЗ, играет правильная интеграция модели профессионального наставничества в систему бесшовного инклюзивного обучения детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ. От ее эффективного функционирования во многом зависит, останутся ли новые участники в организации сетевого взаимодействия надолго или через короткий срок выпадут из процесса.

В рамках разработанной модели система наставничества представляет собой комплекс мероприятий, направленных на профессиональное развитие и адаптацию всех участников процесса наставничества (рис.1*):



*Рисунок 1

- подготовка «начинающих» специалистов и развитие компетенций у более опытных специалистов и педагогов в сфере инклюзивного образования и работы с семьей, воспитывающей детей с ОВЗ и инвалидностью через командное наставничество (инструменты – реестр программ ДПО, методические объединения, выездные информационно-просветительские и обучающие мероприятия, тематические вебинары и семинары, региональные форумы и др. открытые мероприятия);

- подготовка волонтеров из числа обучающихся с нормой здоровья и инвалидностью, в том числе выпускников профессиональных образовательных организаций – будущих специалистов в сфере инклюзивного образования и работы с детьми и молодежью с инвалидностью и ОВЗ и привлечение их к проведению профориентационных и информационно-просветительских мероприятий через добровольческое наставничество;

- подготовка и развитие компетенций у обучающихся с ОВЗ и инвалидностью и их родителей через развитие тьюторского наставничества (инструменты – введение ставок тьюторов в системе общего, профессионального и высшего образования Новосибирской области; материальное и нематериальное стимулирование тьюторов; подготовка тьюторов привлечение их к проведению профориентационных и других мероприятий в рамках системы построения образовательных маршрутов для детей и молодежи с ОВЗ и инвалидностью).

Для успешного функционирования системы профессионального наставничества в рамках модели предлагается применение разных инструментов и технологий групповой и индивидуальной работы.

1) Для командного наставничества:

- обучение действием как метод работы наставника характеризуется сочетанием регулярного анализа возникающих ситуаций с постановкой новых целей

и задач, продумыванием алгоритма шагов по их достижению с периодами реальных действий и осуществлением выстроенных алгоритмов;

- горизонтальная и вертикальная ротация – одна из технологий обучения за счет временного перемещения участника процесса наставничества на другую должность с целью приобретения им навыков, требуемых с учетом специфики его профессиональной деятельности;

- цифровое обучение, которое предполагает использование информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих решать образовательные задачи на расстоянии, – с их помощью подопечные имеют возможность самостоятельно регулировать процесс своего обучения (по времени, месту, ритму прохождения программы, ее срокам и т. д.);

- прикомандирование как разновидность ротации, заключающаяся в обмене сотрудниками, который может быть не только внутренним (между структурными подразделениями организации), но также внешним (между сотрудничающими организациями), в силу чего дает возможность овладения принципиально новыми компетенциями;

- помощь в составлении индивидуальных планов развития — определение направлений и целей для развития наставляемого;

- обратная связь — предоставление наставником отзывов и рекомендаций на основе наблюдений и опыта;

- отчет о результативности достижения поставленных планов — оценка прогресса наставляемого и корректировка плана при необходимости;

- метод проектов – форма организации работы с разнообразными источниками информации с использованием поисковых и исследовательских методов и средств, позволяющих выявить вариативные точки зрения на актуальную проблему (предполагает сочетание индивидуальной работы с работой в малых и больших группах);

- обучение в рабочих группах, состоящих из специалистов разного уровня и формируемых для решения конкретных задач в течение определенного промежутка времени, строится в логике разработки алгоритма действий по решению поставленных задач с определением сроков их реализации и отслеживанием результатов.

2) Для добровольческого наставничества:

- видео-обучение, которое строится на сочетании «обычного» обучения с применением эффективных вспомогательных средств (носителей с аудио- и видеоматериалами, электронных учебников и учебных пособий, обучающих компьютерных программ и т. п.);

- трансляция лучших практик и личного опыта участников – эффективный инструмент формализации и передачи личного опыта получения компетенций знаний, которые сопровождают профессиональную деятельность;

- партнерство - оказание помощи подопечному более опытными сотрудниками в процессе организации совместной деятельности, при которой неопытные участники включены в организацию мероприятия и могут чувствовать себя полноправными членами процесса организации и получать постоянную обратную связь;

- модульное обучение, которое базируется на целостной системе самостоятельных, тематически завершенных фрагментов программы, каждый из

которых направлен на решение конкретной задачи или развитие необходимого навыка (имеет четко определенную цель и задачи обучения, уровень изучения материала, с ориентацией на достижение необходимого результата);

- «день самоуправления» – метод обучения подопечного, при котором ему предоставляется возможность погружения в течение некоторого промежутка времени в роль своего действующего наставника, руководителя или старшего коллеги;

- деловые игры, или игры-имитации, – формы обучения с отработкой учебной тематики на основе ситуаций или контекстного материала, моделирующих реальную профессиональную деятельность: проблемно ориентированные игры позволяют разработать новые подходы к решению проблемы и определить пути развития субъекта, способствуя многовариантности решений, организационно-деятельностные игры имеют правильные решения, определяемые количеством баллов или иными показателями, и жесткие условия проведения (как правило, проводятся игротехниками на основе теоретической проработки проблем с целью внедрения новой практики в профессию).

3) Для тьюторского наставничества:

- «симуляции» - имитации выполнения профессиональных функций, которые могут представлять собой фрагменты в целостной системе работы или самостоятельные мероприятия, периодически проводимые на базе организации;

- индивидуальная интеракция — взаимодействие между наставником и наставляемым по вопросам профориентации и профессионального самоопределения через совместное прохождение профориентационных проб, стажировок;

- тренинги, которые предполагают интенсивное и интерактивное обучение, ориентированное на получение практических навыков в поведенческой, когнитивной, коммуникативной, эмоциональной и других сферах, необходимых в профессиональной деятельности, а также на обмен опытом между подопечными;

- поведенческое моделирование, которое предполагает обучение конкретным навыкам и установкам, связанным с выполнением профессиональной деятельности через предлагаемую поведенческую модель, ее практическое воспроизведение в условной ситуации и обратную связь для понимания успешности ее освоения;

- кейсовое обучение, которое представляет собой метод активного обучения навыкам диагностики и анализа проблем (гипотетических или выделенных из опыта практической деятельности) на основе генерации и обсуждения самостоятельных или групповых вариантов решений, их оценки и выработки оптимального алгоритма действий;

- ролевые игры, или игры-драматизации, – формы обучения навыкам межличностного взаимодействия с моделированием реальных или типичных профессиональных ситуаций на основе проигрывания заданных ролей.

4. Оценка эффективности профессионального наставничества и разработка системы мотивации наставников в рамках модели

При определении эффективности процесса наставничества надо помнить об его особенностях, которые напрямую влияют на экономическую и социально-психологическую составляющую эффективности. К этим особенностям относятся:

1. Степень достижения задач модели профессионального наставничества – главный критерий ее эффективности. В разработанной модели охват развитием профессиональных компетенций всех участников процесса наставничества является определяющим.

2. Объектом оценки выступает не только подопечный обучающийся/сотрудник и его навыки, но и сам наставник. Оцениваться они могут по разным критериям и разными способами.

Ключевым показателем достижения цели наставничества является способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество. Другими показателями результативности деятельности наставника могут выступать: собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые сопровождаемым; ускорение процессоразвития сопровождаемого и освоения им деятельности (например, для наставников – быстрота «врабатываемости» наставляемого, высокая скорость выхода на нормативные показатели и качества выполняемой работы); качество отношений сопровождаемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка сопровождаемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов).

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности, могут быть соотнесены с ее общими задачами: сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника; устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности; компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает; качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

Эффективная реализация форм и методов наставничества, независимо от того, являются они активными или пассивными, формами индивидуальной или групповой работы, требует особого внимания наставника к выбору и поддержанию оптимальной психологической атмосферы в работе. Особенно важен анализ психолого-педагогических проблем в системе инклюзивного образования, где модель наставничества встраивается в систему отношений «педагог, специалист – обучающийся с ОВЗ и инвалидностью», «педагог, специалист – родитель обучающегося с ОВЗ и инвалидностью», «педагог – специалист психолого-педагогической службы». Они могут изменяться от просто недостаточно эффективных - в случае незначительных проблем в совместной деятельности наставника и наставляемого до совершенно неэффективных отношений, значительно снижающих результативность реализуемых форм работы, что определяет необходимость разработки регламентов взаимодействия, включающих в себя регулирование прав, обязанностей и ответственности для всех участников модели в рамках деятельности образовательной организации на основании локального акта.

В рамках реализации модели организация наставничества должна основываться на принципах мотивации, адаптации и обучения всех участников процесса наставничества, где мотивация — стимулирование наставника и наставляемого к развитию и достижению целей.

Если поручить педагогическому работнику или специалисту осуществлять наставничество и никак не поощрять, эффективность процесса наставничества с его

участием может быть низкой. При этом мотивированные наставники с большей ответственностью подходят к делу. Мотивация может быть материальной и нематериальной, где к **материальной мотивации** можно отнести дополнительные выплаты к зарплате каждый месяц, когда проходит наставничество, или доплаты наставнику за каждого подопечного, который под его присмотром успешно справился с поставленными задачами, а **нематериальная мотивация** включает престижный статус наставника, сертификаты, благодарность от руководства, возможность продвижения и др.

5. Механизм реализации модели профессионального наставничества

Формирование структуры модели профессионального наставничества основано на учете трех уровней реализации организационных механизмов:

1. Региональный уровень характеризует межведомственную деятельность на региональном и муниципальном уровне, предполагает стратегический уровень принятия решений на территории Новосибирской области, связанный с долгосрочными перспективами, и обеспечивает определение требований к компетенциям всех участников профессионального наставничества, реализацию нормативно-правового регулирования деятельности в сфере развития инклюзивного образования, формирование институциональной среды, индуцирующей активность и поддержку участников модели.

2. Уровень организации, характеризует деятельность отдельной организации, реализующей тактический уровень принятия решений в среднесрочной перспективе (до 3-х лет) и обеспечивает выбор комплекса конкретных мер для достижения целей модели профессионального наставничества с учетом особенностей деятельности и нозологических групп обучающихся с инвалидностью.

3. Уровень участников, характеризует включение в состав активных участников как педагогов и специалистов, работающих с семьей, так и самого обучающегося с инвалидностью и ОВЗ, наделяя его правом и ответственностью за свой выбор профессионально-образовательной самореализации, и его ближайший круг, включая родителей, друзей, сокурсников.

На региональном уровне важнейшими механизмами, обеспечивающими реализацию модели профессионального наставничества, являются:

- создание регионального координационного органа, в рамках работы которого рассматриваются вопросы развития условий и преемственности разных уровней образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, обучающихся в образовательных организациях, расположенных на территории Новосибирской области, в том числе региональный правовой акт, утверждающий порядок работы такого органа (в соответствии с поручениями Президента РФ от 10.12.2024 Пр-248, п. 3);

- создание информационного портала/ сайта по вопросам регионального инклюзивного образования, содержащего не только нормативно-правовую, организационно-методическую информацию для педагогов и специалистов, работающих с семьей с детьми с инвалидностью и ОВЗ, но и мотивационные материалы, коммуникационную площадку для общения, форум с участием успешных персон, лидеров общественного мнения и т.п., полезного для самого обучающегося с инвалидностью и ОВЗ и его родителей;

- создание инновационного ресурсно-образовательного пространства, индуцирующего атмосферу сотрудничества и психологической поддержки, формирование проектной и организационно-методической среды, содействующего развитию компетенций у всех участников системы профессионального наставничества.

При этом организация такого инновационного ресурсно-образовательного пространства как «вспомогательной структуры бесшовного инклюзивного образования» должна предусматривать внедрение эффективных технологий психолого-педагогического сопровождения для детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ как фактора доступности среды обучения и возможности построения образовательных маршрутов и реализации особых образовательных потребностей данной категории обучающихся.

Предлагаемая модель профессионального наставничества, реализуемая через организацию деятельности вспомогательной структуры, позволит решать конкретные задачи регионального инклюзивного образования: от реализации проектной деятельности и повышения квалификации кадров инклюзивного образования Новосибирской области до развития профессиональных компетенций, технологий здоровьесбережения и психолого-педагогической коррекции обучающихся с ОВЗ и инвалидностью. Это соответствует задачам пилотного проекта «Формирования образовательного маршрута детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ для получения высшего образования и дальнейшего трудоустройства», а также п. 8 Плана по реализации мероприятий Концепции развития психолого-педагогической помощи в сфере общего образования и среднего профессионального образования в РФ, утв. Министерством просвещения РФ от 18.06.2024 № СК – 13/07вн: Развитие сети центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи участникам образовательных отношений в субъектах РФ.

Новый организационный, структурный подход к инклюзивному бесшовному образованию и проектной деятельности специалистов, работающих с детьми и молодежью с инвалидностью и ОВЗ и с семьями, имеющими детей с инвалидностью и ОВЗ, через внедрение кадровой, тьюторской и добровольческой форм профессионального наставничества станет ресурсным пространством, объединяющим эффективные технологии сопровождения обучающихся с инвалидностью и ОВЗ на всем пути обучения от детского сада до трудоустройства, а также профессионального развития кадров для сферы инклюзивного образования региона.

Деятельность инновационной инфраструктуры должна объединять образовательные организации дошкольного, общего и профессионального образования Новосибирской области, обмен ресурсами которых даст дополнительный импульс для сетевого взаимодействия, что позволит системе образования Новосибирской области отвечать на актуальные вызовы при развитии доступной среды для детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ.

6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Разработка и внедрение модели профессионального наставничества актуальна в современных реалиях развития инклюзивного образования и может стать инструментом региональной политики при создании условий доступной среды

образования для детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ, позволив добиться развития компетенций кадрового капитала Новосибирской области, работающего с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, и лицами с инвалидностью и ОВЗ.

Организация в рамках модели профессионального наставничества на региональном уровне «вспомогательной структуры бесшовного инклюзивного образования» позволит создать инновационное ресурсно-образовательное пространство, необходимое для осуществления организационно-методического сопровождения деятельности образовательных организаций в сфере инклюзии, внедрения эффективных механизмов психолого-педагогического сопровождения образовательных маршрутов для детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ, развития достаточного уровня профессиональных компетенций и наставнических навыков у педагогов и сотрудников, работающих с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, а также содействующей проектной деятельности и социальному партнерству с некоммерческими организациями по вопросам создания доступной образовательной и социо-культурной среды и психолого-педагогической реабилитации детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ на территории Новосибирской области.

Межведомственное взаимодействие и последующее внесение изменений в действующую региональную нормативно-правовую базу откроет новые возможности качественного обеспечения построения профессионально-образовательных маршрутов, психолого-педагогического сопровождения и адресного трудоустройства детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ в Новосибирской области, а создание регионального координационного органа позволит сконцентрировать материально-технические, программно-методические и кадровые ресурсы на конкретных площадках и сделать эти площадки адресными для инвалидов и других лиц с ограниченными возможностями здоровья.

На уровне образовательной организации эффективный, грамотно выстроенные и правильно функционирующие механизмы профессионального наставничества позволят добиться следующих эффектов:

1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения обучающихся и сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;

2) снижение потери контингента и текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса обучающихся и сотрудников;

3) уменьшение риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов, носителей знаний, навыков;

4) предоставление опытным педагогическим работникам возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлении;

5) укрепление профессионального сотрудничества с профильными организациями и социальными партнерами.