

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА
КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ
«РАДУЖНИНСКАЯ ШКОЛА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

Методическая инструкция

«Формирование банка (базы) наставников»



Радужный, 2024 год

«Процедура формирования банка (базы) наставников»

Пояснительная записка

Методическая инструкция разработана в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Целевой идеей разработчика, учителя-дефектолога Натальи Александровны Кунщиковой, является методическая поддержка внедрения в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» методологии (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 (далее - целевая модель наставничества), утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145.

Внедрение программы наставничества (целевой модели) наставничества в рамках казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – ОО), предусматривает - независимо от форм наставничества - **две основные роли: наставляемый и наставник.**

Опираясь на личный педагогический опыт и специфику образовательной организации в программе наставничества ОО педагогическим коллективом определены следующие формы наставничества, включающие множественные вариации в зависимости от условий (запросов):

- «ученик-ученик»;
- «учитель-учитель»;
- «учитель-ученик (семья)»;
- «учитель-студент-практикант».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и дефицитов с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом особенностей контингента обучающихся с особыми образовательными потребностями, специфики профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Инструкция процедуры формирования банка (базы) наставников

Главная *задача этапа* - поиск потенциальных наставников для формирования банка (базы) наставников образовательной организации (далее-ОО). Для решения этой задачи понадобится работа как с *внутренним*, так и с *внешним контуром* связей ОО.

Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа:

- обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) 7, 8, 10 классов, мотивированных помочь обучающимся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) 5 класса в *адаптационных, образовательных, спортивных и творческих* вопросах внеклассной деятельности;

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих сообществ, организаторов досуговой деятельности в ОО и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- благодарных выпускников, заинтересованных в поддержке своей «alma mater», а также выпускников, студентов иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;

- сотрудников городских, региональных, всероссийских образовательных организаций, предприятий, фондов, всевозможных социальных структур заинтересованных в решении конкретного индивидуального запроса наставляемого или группы наставляемых;

- успешных представителей частного бизнеса, коучей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность и готовы передать свой личный, профессиональный опыт;

- сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества;

- представителей других муниципальных организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных кейсов: *информирование и сбор данных*.

Кейс «Информирование» включает:

- распространение информации о целях и задачах программы наставничества (целевой модели) и конкретного запроса наставляемого, принципах и планируемых результатах;

- взаимодействие с аудиториями (индивидуально) на профильных мероприятиях или при личных встречах;

- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы у ОО должны быть сформированы *три основные базы* (четвертой вариацией является база обучающихся для формы наставничества «ученик – ученик»):

- *база благодарных выпускников*: включает выпускников (успешно социализировавшихся в социуме), по возможности трудоустроенных, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей «родной» ОО и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

- *база наставников от предприятий и организаций*: включает опытных профессионалов от муниципальных, региональных, всероссийских предприятий, фондов и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров (может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию);

- *база наставников из числа активных педагогов*: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в ОО плодотворную для развития отечественной современной педагогики, комфортную, экологическую развивающую среду.

Работа в формате кейса «Информирование» является основой выявления кандидатов в наставники и.

Кейс «Сбор данных». На этом этапе включается первичное анкетирование кандидатов в ходе которого определяется «пригодность» к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Возможные варианты задач для потенциального наставника при сборе данных могут быть сформированы во множестве вариантов в согласии с политикой, принципами и ценностями программы наставничества (целевой модели) ОО.

Например, предлагаем рассмотреть такой вариант как «Мои сильные и слабые стороны», «Мои достижения».

«Мои сильные и слабые стороны». Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы "Мои сильные стороны" и "Мои слабые стороны" самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов.

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?	Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?
1.		
Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?
1.		

«Мои достижения». Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из 25 достижений. Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личностные. После заполнения выделяются 10 - 15 минут на рефлекссию, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника.

Таблицу можно заполнить как самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с согласия наставников) организаций, фондов, предприятий.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в ОО и лицам, ответственным за внедрение программы наставничества (целевой модели).

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.