**Открытая городская научно-практическая конференция**

**«Практика работы, инновационные методики и технологии в дополнительном образовании детей с ОВЗ и инвалидностью»**

**Бердюгина Ирина Петровна**

педагог дополнительного образования,

преподаватель специальных дисциплин,

заместитель директора по УиИД.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное

профессиональное образовательное учреждение

«Колледж «Звездный»

город Санкт-Петербург, Россия

**Тема: «Наставничество в инновационных проектах как стратегия профессионального развития и становления личности»**

*«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всѐ, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков».*

*Президент Российской Федерации В.В. Путин*

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. На совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития президент Российской Федерации В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. Наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. Федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

**Актуальность темы.** На  этапе  профессионального развития и становления личности  подростку важен ориентир  на позитивный пример. Наставник помогает и поддерживает обучающегося в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Именно наставничество является высокоэффективным инструментом социализации. Специфика работы с лицами с ОВЗ и инвалидностью предъявляет серьезные требования к личности наставника. Наставники должны быть подготовлены к работе с данной категорией, к  ситуациям взаимодействия, знать психологические особенности возраста, поведенческие характеристики, для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной реализации в современных условиях.

**Основная цель** наставничества -обеспечение системного индивидуального сопровождения подростка с ОВЗ и инвалидностью, воздействие на личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника.

**Проблематика:**

1. Специфика деятельности наставника (дефицитом является недостаток самостоятельности сопровождаемого).
2. Типы наставничества, применяемые в «Колледже «Звёздный». Тьютор по финансовой грамотности. Наставник в профориентации. Ментор – по базовому процессу – формирование предпринимательских компетенций в процессе разработки и продвижения бизнес идей.
3. Формы наставничества, применяемые в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный».
4. Модели наставничества, применяемые в СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звёздный».
5. Личностные качества и компетенции наставников.
6. Практический опыт участия в профессиональных и инновационных проектах.
7. Результаты деятельности наставников и критерии их оценки.

**Гипотеза.** Существует мнение о том, что оценка деятельности наставников может войти в противоречие с принципом добровольности наставничества.

Наставник должен знать и осмысленно использовать ключевой показатель достижения цели наставничества. Таким показателем является способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника. Этому важнейшему моменту в восполнении образовательного дефицита, сопровождаемого могут предшествовать те или иные промежуточные этапы, например, переход от потребности в постоянной и систематической поддержке к потребности в эпизодической помощи в наиболее сложных ситуациях. Другими показателями результативности деятельности наставника могут выступать:

* + собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые сопровождаемым;
  + ускорение процессов развития, сопровождаемого и освоения им деятельности (например, для наставников на производстве — быстрота «врабатываемости» новых работников, высокая скорость их выхода на нормативные показатели производительности и качества труда);
  + 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)
  + 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.

Наставник помогает подростку с ОВЗ или инвалидностью поверить в свои силы и свои возможности, учит оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения.

**Литература:**

1. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века //Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112 [Электронный ресурс] httpscyberleninka.ru › article › sovremennoenastavnichestvo-novye-che...
2. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. – Москва: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2013. – С.5,13
3. Наставничество в школе http://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevnafilina/nastavnik-v-sovremenoi-shkole-navigator-v-mire-profesionalnyhkompetencii.html 8. Невская Л. В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социальноэкономические науки. – 2013. – № 21. – С. 72–76.
4. Памятка наставнику [Электронный ресурс] httpwww.kadry24.krskstate.rudatbinart23822\_pamytka\_nastavnikam.pdf
5. Сетевое наставничество: материалы практики наставничества [Электронный ресурс] hudoteplaja-s.n
6. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным// Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – №9.
7. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12. – № 2. – С. 80–98. 29
8. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний //Стратегии бизнеса – 2017 – №6 (38).
9. Методический кейс: Наставничество в сфере развития художественного творчества «Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательное учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества»» – Севастополь: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества», 2019. – 144 с. [Электронный ресурс] Mnogourovnevaya\_praktika\_nastavnichestva; sddut.edusev.ru.