

«Реверсивное наставничество как фактор профессионального и личностного роста педагога».

(Практика реализована в МБОУ СШ № 87 и МБОУ СОШ № 85).

Реверсивное наставничество является актуальной и эффективной моделью в современной педагогике. Это двусторонний процесс, приносящий пользу всем участникам образовательного процесса. Молодежь часто вносит в педагогику новации, включая современные информационные технологии, что делает процесс обучения более актуальным для современной системы. Опытные же педагоги могут поделиться проверенными методами и подходами к обучению, которые молодые учителя могут адаптировать и применять в своей работе.

Актуальность реверсивного наставничества заключается в его способности активизировать участие учителей в развитии профессиональных навыков. Наставничество, основанное на равноправии и обмене опытом между учителями, позволяет эффективно использовать внутренний потенциал коллектива, обеспечивая профессиональный рост и повышение качества образования.

«Реверсивное наставничество открывает новые горизонты для образовательной практики», - утверждает доктор педагогических наук Алексей Иванов. Эксперты в области образования видят большой потенциал в данном подходе для ускорения процесса внедрения инноваций в образование. И это не случайно, согласно исследованиям, проведенным специалистами Высшей школы экономики в 2020 году, в России доля «стажистов» (старше 55 лет) составляет 26% от общего числа педагогических работников. При этом исследования выявляют различия в профессиональных предпочтениях различных возрастных категорий педагогов. Если для большинства молодых педагогов характерно стремление к творчеству, желание проявить свои способности, повысить уровень компетентности, то «стажистам» свойственен консерватизм. Поэтому педагогам-стажистам, в отличие от молодых, зачастую тяжело в полной мере реализовывать

требования, предъявляемые к условиям образования, зафиксированных в обновленных стандартах.

Вышесказанное актуализирует необходимость внедрения в образовательных организациях реверсивного наставничества.

На справедливость данного вывода указывают и нормативные документы, регулирующие развитие системы общего образования, такие как:

- национальный проект «Образование»
- распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества»
- «Методические рекомендации (целевая модель) по организации наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях».

Методология реверсивного наставничества включает в себя несколько этапов. На первом этапе формируются цели и задачи наставничества, определяется процесс выбора учителей, а также устанавливается временной график и регулярность встреч. Далее следует этап взаимодействия, где учителя проводят встречи, обмениваются опытом, анализируют свою практику и разрабатывают планы для дальнейшего развития.

Основная цель – это создание условий для обмена опытом между представителями разных поколений и профессионально-личностного роста педагогов. Задачи включают в себя не только улучшение педагогических навыков, но и внедрение инновационных технологий в образовательный процесс.

Теоретическое обоснование реверсивного наставничества основывается на концепции активного профессионального развития педагогических работников. Этот подход обращает внимание не только на повышение квалификации учителей, но и на развитие их собственного потенциала, а также на создание благоприятных условий для обмена опытом и взаимопомощи.

Предпочтительными компетенциями реверсивного наставника являются эмоциональный интеллект, готовность к разновозрастной коммуникации, обучению, педагогический такт, готовность к сотрудничеству, способность решать нестандартные задачи, толерантность.

Реверсивное наставничество помогает построению профессиональной карьеры, позволяет использовать большую часть учебных ресурсов для освоения ключевых компетенций, обеспечивает взаимопонимание, постоянное и творческое общение участников.

Надо признать, что практика, когда молодой сотрудник опекает и дает рекомендации старшему по возрасту и должности, выглядит не совсем обычно до сих пор, тем не менее, она очень полезна:

- Молодые наставники (миллениумы) чувствуют себя востребованными, вовлеченными, а значит, приносят пользу школе. Для школы, это способ удерживать миллениумов, а это распространенная проблема;
- Молодые сотрудники могут получить важные навыки, играя роль наставника, возможно, кто-то себя проявит и попадет в кадровый резерв;
- Обратное наставничество позволяет опытным сотрудникам дольше оставаться в курсе новейших технологий без необходимости проведения формального обучения, на которое у них часто нет времени;
- Растет взаимопонимание в разновозрастной команде;
- Обе стороны могут узнать больше о точке зрения человека из другого поколения;
- Обе стороны обретают уверенность в себе;
- Наставничество способствует лучшему взаимопониманию и сотрудничеству в повседневных взаимодействиях;
- Молодые наставники стараются передать больше знаний, чем возрастные, возможно, поэтому все новое вызывает у них энтузиазм и они чувствуют высокую ответственность.

Организационно-педагогические условия для успешной реализации реверсивного наставничества включают в себя поддержку со стороны

администрации, создание специальных форумов и платформ для обмена опытом, а также установление системы оценки и признания достижений учителей. Важным аспектом также является учет индивидуальных потребностей учителей и их готовности к взаимодействию.

Организационно-педагогические условия, созданные в школе:

1. Веб-форум молодых специалистов «Форсаж» «МТС -85»
2. Совет молодых педагогов «Без опыта, но с огромным желанием» и «МТС - 85»
3. Лаборатория проектов
4. Метапредметная студия «Навигатор»
5. Объединение «Внимание, конкурс!»

Создание **веб-форума молодых специалистов** оправдан занятостью педагогов и сложным расписанием в условиях пандемии. Важные вопросы обсуждаются виртуально, что, достаточно удобно. Кроме того, размещение вспомогательной информации на сайте, сокращает время на поиск необходимых документов и информации.

Метапредметная студия «Навигатор» существует 3 год, одним из результатов его деятельности стал конкурс учительских команд, в каждой команде присутствовали как молодые, так и опытные педагоги школы. Что дает такая форма работы?

- «анализ своих действий» - умение оценивать свои действия и анализировать, как они влияют на результативность работы коллеги;
- «ориентации на результат»;
- «сотрудничество с коллегами» - умение объединяться с коллегами для повышения учебных результатов учеников;
- «развитие учеников» через призму нескольких учебных предметов;
- «индивидуальный подход».

Происходит развитие надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть, не связаны с конкретной предметной областью.

Данный вид деятельности способствует развитию таких «гибких» компетенций, как эмоциональный интеллект, критическое мышление, адаптивность, сотрудничество, креативность, коммуникативность.

Вторым результатом деятельности является участие в метапредметной олимпиаде педагогов нашей школы и молодых специалистов, победа в дистанционном этапе и участие в региональном этапе.

Лаборатория проектов также предполагает 2 формы, учитель+учитель+ученик и учитель+учитель. Первая форма направлена на совместное сопровождение учеников школы, создание проектов, как для уроков, так и для участия в конкурсах. Вторая форма дает возможность создания образовательных проектов, которые можно реализовать как в школе, так и в городе. Совместная работа повышает потенциал педагогов, обогащает практику.

Такие формы взаимодействия в наставнической деятельности представляют собой особую систему взаимоотношений, которые складываются между членами коллектива, исходя из общих командных целей, ценности взаимной поддержки и взаимовыручки.

Создав такие условия, мы получаем первые результаты:

- Наши наставники и молодые специалисты, активные участники муниципальных и краевых семинаров и форумов.
- Постоянно совершенствуют свои профессиональные навыки, проходят обучение.
- Являются активными участниками конкурсов: школьных, муниципальных, краевых, всероссийских.

Таким образом, реверсивное наставничество, по форме "учитель-учитель", представляет собой эффективный подход для развития профессионального и личностного потенциала учителей. Но это не только эффективный инструмент для обучения и развития персонала, но и путь к построению сильных и успешных команд, способных оперативно приспосабливаться к

изменениям и достигать новых высот в своей профессиональной деятельности.