



«ПРОГРАММА РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

*Баянова Ольга Владимировна, к.б.н., старший методист
управления развития региональной системы дополнительного
образования ТОГИРРО*

Модель «педагог – педагог» реверсивного вида. Основные термины

Наставничество педагогических работников в образовательной организации – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Реверсивное наставничество – это взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений (в т. ч. педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний и опыта, совершенствования профессиональных компетенций.

Реверсивное наставничество - нетрадиционная форма развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста и подготовки. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга

Наставник – участник индивидуальной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник индивидуальной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Профессиональные дефициты педагогов — это недостаток в знаниях, навыках и компетенциях, который мешает им эффективно выполнять свои обязанности. Они могут проявляться в предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной сферах

Пример 1: Диагностика профессиональных дефицитов педагогов – «стажистов»

Обобщенный профиль типичных профессиональных дефицитов педагогов дополнительного образования

Оценку получили 58 педагогов дополнительного образования, что составляет 66,7% от общего количества воспитателей Самарской области, зарегистрированных в АИС «Кадры в образовании. Самарская область».

№ п/п	Типичные профессиональные дефициты	Доля педагогов (%), имеющих профессиональные дефициты
1.	Проектировать дистанционные программы обучения	45
2.	Осуществлять деятельность по профессиональному и личностному самоопределению обучающихся, в том числе в рамках проектов «Билет в будущее», «ПроеКТОрия» и др	43
3.	Разрабатывать программы воспитания	43
4.	Использовать алгоритмы применения цифровых технологий и ресурсов	38
5.	Организовывать проектную и исследовательскую деятельность обучающихся в соответствии с передовыми зарубежными и отечественными практиками	31
6.	Формировать мотивирующую интерактивную среду развития технологических компетентностей обучающихся	29
7.	Создавать и редактировать цифровой контент в разных форматах (текстового редактора, редактора электронных таблиц и программ для создания презентаций, специальных программ для работы с графическими изображениями и т.д.)	29



«Перечень профессиональных дефицитов педагогических работников Саратовской области». Минобрнауки Самарской области, ГБУДП Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов», 2021 г.
<http://www.ctrtilt.ru/>

Пример 2: Диагностика профессиональных дефицитов молодых педагогов

Обобщенный профиль типичных профессиональных дефицитов педагогов дополнительного образования – молодых педагогов

Оценку получили 5 педагогов дополнительного образования – молодых педагогов, что составляет 55,6% от общего количества педагогов дополнительного образования – молодых педагогов Самарской области, зарегистрированных в АИС «Кадры в образовании. Самарская область».

№ п/п	Типичные профессиональные дефициты	Доля педагогов (%), имеющих профессиональные дефициты
1.	Организовывать проектную и исследовательскую деятельность обучающихся в соответствии с передовыми зарубежными и отечественными практиками	60
2.	Осуществлять контроль и оценку освоения программ	60
3.	Организовывать и сопровождать различные формы наставничества	60
4.	Применять новые формы и технологии реализации программ дополнительного образования, включая форматы: модульной организации программ, краткосрочных и интенсивных сессий, летнего и каникулярного образовательного отдыха, межмодульного и индивидуального сопровождения детей	60
5.	Разрабатывать программы воспитания	60
6.	Готовить обучающихся к участию в выставках, конкурсах, соревнованиях и иных аналогичных мероприятиях	40

«Перечень профессиональных дефицитов педагогических работников Саратовской области». Минобрнауки Самарской области, ГБУДП Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов», 2021 г.
<http://www.ctrftt.ru/>

Важной стороной наставничества является процесс не просто взаимодействия, а взаимовлияния, где партнеры могут меняться ролями в диаде наставник – наставляемый. Каждый партнер реверсивного наставничества является носителем новой компетенции для другого партнера по взаимодействию, стремящегося освоить эту компетенцию.

**Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
(РЕВЕРСИВНОЕ наставничество может быть как отдельной программой, так и подразделом общей программы наставничества)**

Образовательная организация

➡ Издает локальные акты о внедрении и реализации наставничества.

➡ Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре.

➡ Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное и другое обеспечение программы наставничества.

➡ Создает условия по координации и мониторингу реализации программы наставничества.

- Устав учреждения.
- Программа развития учреждения.
- Программа воспитания учреждения.
- Программа наставничества учреждения в рамках целевой модели наставничества.
- Рабочие программы педагогов по направленностям.
- План научно-методической работы учреждения.

Документы для реализации программы наставничества в организации

Приказ о
реализации
программы
наставничества

Положение о
наставничестве

Дорожная карта
реализации программы
наставничества на
20__– 20__ учебный год

Программа
наставничества
(структура)

Приказ(ы) о закреплении
наставнических пар/групп с
письменного согласия их
участников на возложение на них
дополнительных обязанностей,
связанных с наставнической
деятельностью

Индивидуальная
программа
наставнического
сопровождения

Структура программы наставничества (РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА)

1.Обоснование.

2.Цели, задачи, принципы программы наставничества.

3. Объект. Предмет. Целевые группы. Методы.


4. Основные этапы реализации программы наставничества.

5. Условия и ресурсы реализации программы наставничества

- Кадровые.
- Организационно-методические.
- Материально-технические.
- Психолого-педагогические .

6. Мотивирование и стимулирование наставнической деятельности.

7. Мониторинг реализации программы наставничества.



Индивидуальная
программа
наставнического
сопровождения

ОБОСНОВАНИЕ (пример): Основной моделью наставничества данной программы (данного раздела программы) является «педагог-педагог» реверсивного вида. Программа необходима для эффективного управления профессиональными компетенциями педагогов, нацелена на формирование в образовательной организации мотивирующей среды для развития профессионального творчества педагогов. Включает новые формы совместного сотрудничества между молодыми педагогами и педагогами-стажистами. Для молодых педагогов программа поможет приобрести новый социальный опыт, который может открыть перед ним новые профессиональные горизонты, способствует успешной позитивной социализации, овладению новыми социальными ролями (уверенность в собственных силах), придаст чувство собственной востребованности, необходимости, влияния и авторитетности (создаст ситуацию успеха и будет развивать лидерские качества). Для опытных педагогов со стажем проект даст возможность поднять свою научно-теоретическую подготовку в различных областях знаний на современный уровень, усовершенствовать надпрофессиональные навыки в соответствии с изменяющимися условиями; даст возможность выйти за пределы сформированных взглядов и имеющегося опыта; даст возможность для развития эмпатии, построение отношения с молодыми коллегами на принципах сотрудничества, равноправия и партнерства, сокращение возможности для директивно-указательных методов; поможет в профилактике профессионального выгорания;

Цель: Создание условий для реализации программы реверсивного наставничества, которая способствует преодолению профессиональных трудностей в педагогической деятельности и мотивации профессионального роста педагогов.

Задачи:

- **Создание** условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- **Формирование** единого методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.
- **Вовлечение** педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической деятельности.
- **Повышение** профессионального уровня молодых педагогов через развитие навыков командного взаимодействия и педагогического сотрудничества.

Принципы:

- **принцип добровольности, соблюдения прав, равенства педагогов** - приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- **принцип индивидуализации и персонализации** - признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития; учет возрастных, гендерных, национальных особенностей наставляемых;
- **принцип компетентности** – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации.

Объект программы наставничества: процесс передачи знаний, умений и навыков необходимых в педагогической деятельности.

Предмет программы наставничества: методическая грамотность - способность применять знания о современных технологиях, формах и методах обучения, умение эффективно строить учебный процесс и проявлять творческий подход к решению нестандартных задач.



Основные целевые группы:

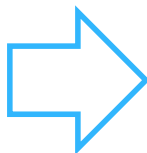
Молодые педагоги в возрасте до 35 лет, стаж работы которых менее 5 лет; Педагоги – «стажисты».

Основные методы реверсивного наставничества:

- **консультирование** (индивидуальное, групповое): совместное обсуждение, осмысление полученного опыта;
- **активные методы**: создание проблемных, конфликтных ситуаций, личный пример, информирование, дискуссия, круглый стол, игра, мастер-класс и др.

Этапы реализации программы реверсивного наставничества

Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения программы наставничества, организационно-методическое и информационное обеспечение процесса реализации программы наставничества.



Основной этап внедрения программы наставничества включает: определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации индивидуальной программы наставнического сопровождения через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом



Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения программы наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, презентация лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Мониторинг внедрения понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения программы наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации индивидуальных программ наставнического сопровождения, в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Кадровые условия и ресурсы для внедрения и реализации программы реверсивного наставничества в образовательной организации

Руководитель – осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией программы наставничества

Куратор:

- Контролирует реализацию индивидуальных программ наставнического сопровождения;
- Своевременно актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.

Педагог-психолог: организация и психологическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого



Наставники-педагоги: участники программы наставничества

Условия и ресурсы для внедрения и реализации программы реверсивного наставничества в образовательной организации

Организационно – методические

- Подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- Разработка индивидуальных программ наставнического сопровождения;
- Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым по реализации индивидуальных программ наставнического сопровождения
- Изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- Осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия

- Рекреационная зона (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- раздел на официальном сайте образовательной организации;
- участие педагогов в сетевых предметных сообществах;
- сетевое взаимодействие образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

Психолого-педагогические условия:

- Создание атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.
- Психологическая поддержка формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов;
- Определение совместимости наставнических пар/групп;



6. Мотивирование и стимулирование

- *Материальное (денежное) стимулирование;*
- *Нематериальные способы стимулирования*

7. Мониторинг реализации программы наставничества (сбор, обработка, хранение и использования информации о программе наставничества и/или отдельных её элементах).

- *Оценка качества процесса реализации программы наставничества. Направлена на изучение сильных и слабых сторон программы, качества совместной работы пар или групп «наставник — наставляемый».*
- *Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов*



Индивидуальная программа наставнического сопровождения

От 3 месяцев до одного года

Создается для **конкретной** пары/группы наставников и наставляемых

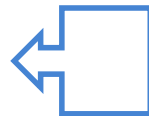
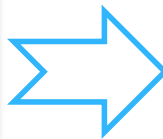
Разрабатывается **совместно** наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора)

Пояснительная записка: описание проблемы, цели и задачи, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия и т.д.

Результат успешной реализации индивидуальной программы наставничества:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставника и наставляемого в инновационную деятельность.

План мероприятий:
основные направления наставнической деятельности, конкретные меры и формы мероприятий, ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов



Пример ИОМ

Этап	Пример мероприятий
Диагностико-мотивационный этап	Диагностика на изучение предметной, общепедагогической, профессионально-коммуникативной компетенций
	Диагностика на изучение информационно-коммуникативной компетенции
	Составление ресурсной карты по профессиональному дефициту/дефицитам
Проектировочный этап	Организация работы по теме самообразования: выбор темы, составление плана
	Изучение
	Изучение
Реализационный этап	Составление технологической карты урока
	Составление «методической копилки» по
	Подготовка и проведение открытого урока
	Участие в вебинарах, семинарах и конференциях разных уровней
	Посещение уроков опытных педагогов
	Посещение занятий внеурочной деятельности
	Прохождение курсов повышения квалификации по.....
	Индивидуальное занятие:
	Посещение мастер-класса
	Участие в методическом семинаре
	Посещение уроков
Аналитический этап	Участие в конкурсе профессионального мастерства.....
	Ведение портфолио и представление портфолио
	Публикация
	Представление методического продукта
	Подготовка самоанализа деятельности

План мероприятий индивидуальной программы наставнического сопровождения

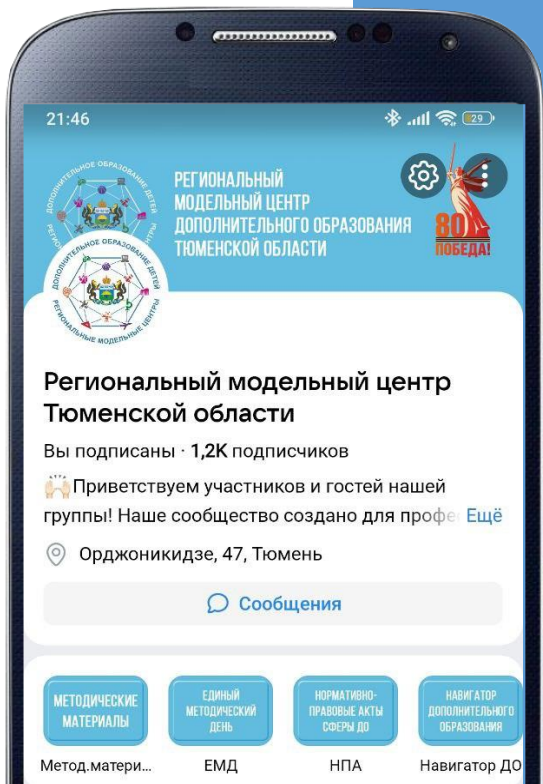
Направления	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/дистанционный)	Результат
1. Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить				
Компетенции в области информационной грамотности	Познакомить с основными компьютерными программами, которые необходимы в работе педагога	ноябрь	очный	

«Настоящий учитель – это тот, кто готов учиться у каждого встречного, а настоящий ученик – тот, кто видит в каждом своего учителя»

Источники информации

1. Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников».
2. Программа наставнической деятельности «Содружество профессионалов» (реверсивное наставничество в рамках целевой модели «педагог-педагог»). МБУДО г. Ростова-на-Дону «Дом детского творчества», 2023 г.
3. «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях. Внедрение результатов НИР»; Кругликова Галина Александровна, директор научно-методического центра сопровождения педагогических работников; Уральский педагогический Университет, материалы семинара, 2023 г.
4. «Перечень профессиональных дефицитов педагогических работников Саратовской области». Минобрнауки Самарской области, ГБУДП Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов», 2021 г.

Контактная информация



☎ 8 (3452) 638-124 доб. 107

✉ rmc@togirro.ru

https://vk.com/rmc_72



Ситуационный центр:

☎ 8 (3452) 638-129

✉ s.centр@togirro.ru