

Описание модели с анализом результативности практики наставничества

Название реализуемой модели / практики

Модель реверсивного наставничества МБОУ СОШ №5

Целевая аудитория

Педагоги школы

Решаемая проблема

Большинство традиционных сценариев наставничества предполагают объединение опытного руководителя или профессионала с молодым специалистом для достижения цели или преодоления трудностей.

Но иногда опытному педагогу тоже нужна помощь – например, в освоении новых, современных технологий. Традиционное наставничество предполагает помощь именно опытного педагога молодому. Реверсивное наставничество как раз переворачивает эту традиционную концепцию наставничества с ног на голову: опытные педагоги становятся учениками, а молодые сотрудники со свежими взглядами - наставниками.

Обмен знаниями происходит через границы поколений. Молодой наставник передает все, что он знает о новых технологиях, социальных сетях, новых взглядах на мир труда и других актуальных областях передачи навыков.

В наше время, когда технологии и методы работы организаций меняются так быстро, нет ничего удивительного в том, что реверсивное наставничество становится все более распространенным. Люди должны искать любую возможность для поддержания своих знаний и навыков в актуальном состоянии, и реверсивное наставничество стало для профессионалов способом укрепления навыков и компетенций в интересах сохранения конкурентоспособности на современном рынке.

Реверсивное наставничество также может помочь повысить продуктивность обоих участников, поскольку дает им канал для получения ответов на вопросы и быстрого поиска ресурсов, что экономит время и усилия.

Предмет наставничества

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. Таким образом, предметом реверсивного наставничества являются знания, опыт, профессиональные навыки, которым один педагог владеет в большей степени, чем другой педагог.

«Дорожная карта» внедрения модели реверсивного наставничества (реализуется в течение учебного года)

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1.	Выявление потребностей педагогов в получении новых знаний, навыков.	Сентябрь	Заместитель директора по УВР
2.	Выявление педагогов, имеющих возможность транслировать свой опыт по какому-либо направлению работы.	Сентябрь	Заместитель директора по УВР
3.	Организационная работа по составлению пар «Наставник - наставляемый».	Сентябрь	Заместитель директора по УВР
4.	Составления плана работы в рамках реверсивного наставничества (индивидуально для каждой «пары»).	Сентябрь	Наставники, заместитель директора по УВР

5.	Реализация плана работы в рамках реверсивного наставничества.	Октябрь – апрель	Наставники
6.	Проведение обучающих мероприятий (семинары, мастер-классы и т.д.) по темам реверсивного наставничества для педагогов школы (мероприятия совместно проводят наставник и наставляемый).	Апрель-май	Наставники
7.	Анализ уровня сформированности у наставляемых определенных навыков, степени готовности их применять на практике в рамках совещания или круглого стола по итогам наставничества.	Май	Заместитель директора по УВР

Внутренние локальные нормативные документы

Для реализации реверсивного наставничества разработаны следующие локальные нормативные документы:

- Целевая модель наставничества педагогических работников МБОУ СОШ №5;
- Приказ о закреплении наставников;
- План работы с наставляемыми;
- Приказ по итогам наставничества.

Количественные и качественные показатели

Достигнутые результаты реализации практики реверсивного наставничества:

- ✓ Пополнение банка наставников педагогами, готовыми транслировать свой опыт по владению определенными умениями и навыками;
- ✓ Увеличение количества запросов на реверсивное наставничество по различным направлениям педагогической деятельности от педагогов школы;
- ✓ Увеличение количества молодых педагогов.

Результативность модели

Результативность реверсивного наставничества определяется следующими показателями:

- Повышение уровня знаний и производительности за счет предоставления помощи руководства и неформальных навыков для подопечных;
- Снижение текучести кадров;
- Экономия времени и денег, потраченных на обучение на курсах повышения квалификации.

Использованные ресурсы

- Педагоги, которые готовы делиться опытом с коллегами, передавать знания, умения и навыки в рамках наставничества;
- Комфортное помещение учительской, располагающее к эффективному взаимодействию в рамках педагогического коллектива;
- Информационная и методическая поддержка со стороны администрации школы;

Условие для реализации реверсивного наставничества

- Наличие прогрессивных молодых педагогов;
- Наличие опытных педагогов, готовых повышать и развивать свои умения и навыки в рамках использования новых современных технологий;

Возможность тиражирования практики реверсивного наставничества

Практика использования реверсивного наставничества имеет высокий потенциал использования в любой образовательной организации. Данная практика позволит достичь желаемых результатов при использовании опыта нашей школы. Трансляция опыта может быть реализована в рамках семинаров, конференций, мастер-классов. Также планируется выпуск сборника методических статей.

Время реализация практики

Практика реализуется в течение 9 учебных месяцев.

Зрелость модели (практики)

Базовый уровень – модель / практика прошла апробацию, сформированы агенты изменений, реализуется план по переводу практики в регулярную деятельность;

(дата)

(должность участника Конкурса)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество,
последнее при наличии у
участника Конкурса)

(дата)

(должность руководителя
организации, представителя
руководителя)



(подпись)

(фамилия, имя, отчество,
последнее при наличии у
руководителя организации/
представителя руководителя)