Модель реверсивного наставничества
как инструмент развития профессиональных компетенций педагога

Профессиональное развитие педагога через систему наставничества является традиционной, испытанной временем. Наставническое движение в России имеет богатую традицию: в той или иной форме оно существовало на протяжении веков. В XIX веке применительно к гимназическому образованию К. Д. Ушинский, первым начавший изучать феномен наставничества, отмечал, что в полной мере потенциал личности может раскрыться только при гармоничном сочетании теоретического знания и практического опыта. Наставничество остается актуальной и в настоящее время формой педагогического взаимодействия.

Но стоит отметить, что традиционная система наставничества преобразовывается вслед за образовательным процессом и школой в целом. Внедрение ФГОС на всех уровнях образования формирует запрос на опыт «обновленного наставничества» и оценку его потенциала для руководителя учреждения в решении стратегических целей повышения профессиональных компетенций педагогов.

Наше общеобразовательное учреждение – самая большая общеобразовательная школа Санкт-Петербурга по численности контингента обучающихся (3449) и по численности педагогического коллектива школы, который составляет 276 педагогов, средний возраст коллектива - 44 года, средний педагогический стаж коллектива - 16,5 лет.

Сегодня мы знаем, насколько быстро меняется ситуация, меняются запросы и требования, знаем, насколько быстро необходимо пополнять педагогу свой багаж знаний по различным направлениям, чтобы достойно принимать вызовы времени. Понимание того, что коллектив школы обладает огромным педагогическим потенциалом, привело нас к мысли о максимальной актуализации собственных внутренних ресурсов для взаимообучения, взаимообогащения, то есть помочь в формировании и развитии востребованных сегодня личностных и профессиональных качеств каждому педагогу можно путем организации системы наставничества как самообучающейся среды.

Самообучающаяся организация – организация, которая развивается за счет постоянного обучения, взаимообучения и самообучения персонала.

Такую систему мы назвали системой реверсивного наставничества. И сейчас работаем над формированием Модели реверсивного наставничества. Эта модель принимается всеми педагогами школы за счет высокой мобильности.

Реверсивное наставничество определяет процесс образования педагогов как доступный, эффективный и интересный для всех участников взаимодействия.

Специфика этой модели обеспечивает развитие личностных и профессиональных компетенций каждого участника наставнического взаимодействия, так как один и тот же педагог поставлен в условия, где он является и наставником, и наставляемым.

Реверсивный - изменяющий направление движения на противоположное, обратное.

Работа в такой системе способствует развитию наставляемого и дает возможность развиваться наставнику.

На первом этапе работы, цель которого - подготовка условий для запуска проекта реверсивного наставничества, педагогам предоставляется общая информация о формах, методах и приемах реализации проекта реверсивного наставничества. Педагоги ознакомятся с практикой реализации наставничества других образовательных организаций.

На втором этапе реализации модели, цель которого - формирование базы наставляемых и наставников, обучение наставников, формирование тандемов наставнического взаимодействия и непосредственная реализация проекта наставнического взаимодействия как сети. На этом этапе педагоги заполняют таблицу (гугл-форму), в которой каждый включает себя и в список наставников, и в список наставляемых, то есть отмечает спектр тех направлений деятельности, где он мог бы выступить в роли наставника, и одновременно обозначит спектр собственных дефицитов, которые ему необходимо устранить и выступить в роли наставляемого.

Анализ запроса педагогов поможет выделить основные направления наставничества и формы организации наставничества:

Методическое наставничество:

— подготовка к конкурсам профессионального мастерства;
— учебно-исследовательская и проектная деятельность;
— педагогические технологии;
— организация работы с обучающимися с ОВЗ.

Предметное наставничество

ИКТ-наставничество

Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся

Организация работы классного руководителя.

Формы организации наставничества:

— парная работа (наставник-наставляемый),
— индивидуальные консультации ситуативной потребности;
— групповые встречи целевого характера;
— запланированные мероприятия фронтального характера (круглый стол, семинары-практикумы, вебинары).

На основании полученной информации формируется база наставников по различным направлениям деятельности. По одному и тому же направлению работы в роли наставника могут себя предложить несколько педагогов, это даст возможность наставляемым выбирать наставников. Это способствует положительному психологическому климату в коллективе.

После определения спектра актуальных направлений наставничества и сопоставления потребностей с возможностями, формируется информационная база ресурсов педагогических возможностей (наставники) и дефицитов (наставляемые). Например, так:

Методическое наставничество				
Подготовка к конкурсам проф. мастерства	Игровые образовательные технологии	Учебно-исследовательская и проектная деятельность	Кейс-технология	Организация работы с обучающимися с ОВЗ
1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя
2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя
Предметное наставничество				
Серебряный век русской поэзии	Физика. Механика.	Геометрия 10 класс	Синтаксис	Обществознание. Экономика. Финансовая грамотность
1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя
2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя
ИКТ- наставничество				
MicrosoftExcel	Создание сайта или страницы	Создание видеороликов (программы)	Microsoft PowerPoint	Базы данных АИС Параграф
1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя
2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя
Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся				
Взаимодействие педагогов в работе с обучающимися группы риска	Диагностика обучающихся, адаптация	Составление социального паспорта класса	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся с высоким риском неуспешности	Подготовка к родительским собраниям
1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя
2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя
Организация работы классного руководителя				
Работа с документацией классного руководителя	Работа с родителями	Организация внеклассных мероприятий	Подготовка классных часов (патриотическое направление)	Экскурсионная работа
1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя	1. ФИО учителя
2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя	2. ФИО учителя

На третьем заключительном этапе педагоги представляют свой педагогический опыт наставнического взаимодействия в виде итоговых проектов. Площадками демонстрации продуктов наставнического взаимодействия могут выступать методические объединения педагогов, семинары, конференции и форумы разных уровней, педагогический совет. В течение двух лет в нашей школе в июне проходят трехдневные методические сессии. В 2020-2021 учебном году - «От педагогической активности – к педагогической эффективности». В 2021-2022 учебном году - «Факторы риска снижения результатов обучения и возможные пути их преодоления (работа в проекте 500+)». Традиционным в школе является такое методическое мероприятие как смотр методических объединений.

Анализ мониторинга востребованности реализации модели реверсивного наставничества педагогических работников позволил сделать выводы:

Диаграмма №1

65% опрошенных педагогов активны к саморазвитию, то есть испытывают дефицит педагогических компетенций и готовы к участию в модели реверсивного наставничества;

25 % опрошенных педагогов регулярно развивают свои личностные и профессиональные компетенции через курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

10 % опрошенных педагогов никогда не участвовали в наставничестве, но в реализации образовательного процесса регулярно сталкиваются с трудностями.

Выстроенное по принципу нейронной сети профессиональное взаимодействие наставников и наставляемых в условиях модели реверсивного наставничества меняет количественные показатели входного мониторинга уже на этапе промежуточных результатов. Качественный прирост профессиональных компетенций педагогов отражается в количественном росте научных публикаций участников наставнического взаимодействия, активностью педагогов на этапе конкурсного движения, участия в конференциях и семинарах, позитивной обратной связи от родителей обучающихся и промежуточных результатах учебных показателей.

На итоговом этапе завершения реализации модели реверсивного наставничества ожидаем увидеть количественный прирост активных педагогов, готовых развивать личностные и профессиональные компетенции за счет снижения количественных показателей среди педагогов, никогда не участвующих в наставничестве или ограничивающих свое саморазвитие исключительно курсами повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Особое внимание в школе уделяется молодым специалистам. У них по традиции отечественного образования есть наставник, наличие которого не запрещает обращаться за помощью к другим учителям. Роль наставника молодого специалиста более значимая, чем роль наставника в гибкой системе, его роль близка роли сопровождающего, направляющего, мотивирующего...

Развитию молодых педагогов способствует и внутренняя методическая среда школы, в рамках которой каждому педагогу предлагается включиться в традиционный круг учебно-воспитательных и методических событий. Например, стать руководителем проектных работ обучающихся или членом жюри научно-практической конференции «Шаги в науку», провести

мероприятие в рамках школьного Фестиваля наук и искусств, принять участие в школьном конкурсе «Открытый урок», представить мастер-класс или подготовить выступление для методического мероприятия. Вместе с этим условия внешней среды дают возможность использовать ресурсы Информационно-методического центра Красносельского района, районной школы молодого специалиста, посещать мероприятия Санкт-Петербургской Академии постдипломного педагогического образования, а также участвовать в «больших» профессиональных событиях, таких как Международный Форум «Молодые молодым», профессиональные олимпиады и проекты, конкурсы профессионального мастерства.

При возникновении коллективного дефицита, возникает потребность организации обучения большими группами членов педагогического коллектива. Этот опыт мы впервые опробовали в 2015 году, когда впервые обучили 66 человек по программе «Современный урок в условиях ФГОС», далее – в 2017 году «Современные технологии инклюзивного образования в общеобразовательной школе в условиях реализации ФГОС», в 2020 году - «Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования», обучено 125 человек. В 2022 году 114 человек прошли обучение по программе «Реализация требований обновленных ФГОС НОО и ООО в работе учителя». В 2023 году 215 человек « Безопасность в Интернете».

Такой методический прием как погружение в проблему способствует взаимообмену мнениями, педагоги находятся в процессе обсуждения единой темы в течение определенного периода, что способствует позитивному развитию коллектива.

Внутришкольная система наставничества имеет следующие черты:

— *оперативность*, определяемая временем, затрачиваемым на получение необходимой информации и на решение вопроса (проблемы);

— *адаптивность* как способность приспосабливаться к изменениям условий внешнего окружения и внутренней среды;

— *мобильность* как возможность быстрого приспособления к требованиям;

— *открытость*, которая обеспечивает доступ к любому элементу системы, возможность ее расширения и модификации, объединения с другими системами;

— *непрерывное функционирование* как возможность непрерывного доступа к любым данным в любой момент времени.

Модель реверсивного наставничества в форме «учитель-учитель» является эффективным инструментом образования педагогов. Универсальность, открытость и доступность модели позволит сформировать аналог такой модели в любом образовательном учреждении.