

РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА

Староверова Надежда Анатольевна

Преподаватель ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»

г. Кострома.

Аннотация. В статье представлен опыт организации реверсивного (обратного) наставничества в ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж». Автор рассматривает данный вид наставничества как взаимное профессиональное компетентностное «приобретение» опытных и начинающих педагогов системы СПО. Ограничения в применении технологии.

Ключевые слова. Наставничество. Традиционное наставничество. Реверсивное наставничество. Обратное наставничество как новый тренд в компетентностном росте педагога. Интеграция моделей наставничества. Образовательный обучающий модуль в интегративной модели наставничества.

На данный момент педагогическое наставничество в профессиональном образовании представляет собой целенаправленный процесс помощи, поддержки, и сопровождения, а также развития и самосовершенствования молодого (или начинающего) педагога путем его общения и взаимодействия с более опытным, мудрым, обладающим уникальным знанием наставником.

Целевая модель наставничества определяет наставничество как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [2].

Рассмотрение наставничества как технологии, содействующей развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в условиях нестабильности и неопределенности актуализирует проблему подготовки молодых педагогов к самостоятельной профессиональной деятельности [1].

Обращение ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» (ОГБПОУ «КТЭК») к практике педагогического наставничества связано с двумя группами актуальных факторов:

1. Ежегодно кадровый состав ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» пополняется новыми педагогами. Большинство из них – педагоги, не

имеющие опыта работы в системе среднего профессионального образования (учителя общеобразовательных школ, вузов, преподаватели-совместители, производственники). Примерно 1-2% из них составляют молодые специалисты. Перечисленные категории педагогов можно отнести к группе «начинающие педагоги». Как правило, такие педагоги нуждаются в адаптационном периоде к новым для них условиям деятельности, в приобретении и развитии своих профессиональных компетенций. Сопроводительную функцию на этих этапах становления педагога играют опытные педагоги-наставники колледжа.

2. Особенностью организации практики педагогического наставничества в колледже является ее комплексный синергетический характер: обучаются не только начинающие педагоги, студенты-участники конкурсов, чемпионатов профессионального мастерства, но и в режиме непрерывного образования идет постоянное обучение и самих наставников.

Модель традиционного наставничества в колледже является ведущей в работе с начинающими педагогами. Однако, особенностью актуальной ситуации является использование возможностей молодых педагогов в оказании помощи своим более опытным наставникам. Начинающие педагоги, подчас, являются носителями, например, более развитых цифровых компетенций, чем их более старшие коллеги. Опытные наставники осознают данную реальность и пытаются обратить ситуацию во взаимные дивиденды профессионального роста.

Для реализации указанной задачи в ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» традиционная модель наставничества по типу «опытный педагог - молодой педагог» интегрируется с элементами реверсивной модели наставничества.

Главная идея реверсивного или обратного наставничества — взять концепцию наставничества и перевернуть ее «с ног на голову». Смысл в том, чтобы дать старшему поколению педагогов, которое привыкло чувствовать себя мудрыми мастерами, уверенность для работы с новейшими технологиями. Образовательные организации начинают понимать, что обучение сверху вниз не всегда уместно и эффективно. В результате появляются программы обратного наставничества, что дает младшим членам команды педагогов возможность поделиться современными навыками и знаниями со старшими коллегами.

Подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя педагогами. При этом опытный, высококвалифицированный специалист,

старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам коллеги, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий, современных приемов работы и т.д.

Алгоритм организации обратного наставничества



1 Подберите правильную пару наставник и подопечный. Не выбирайте кого-то только исходя из возраста. Молодые сотрудники должны уметь поддерживать возрастных. А подопечные — легко обращаться за советами к наставникам.



3 Убедитесь, что наставник и подопечный готовы к общению. Обойдите все каналы коммуникации, например, электронная почта или телефонный разговор, личное общение. Если нет, обсудите новые способы взаимодействия.



2 Установите четкие цели для наставничества. Какие конкретные навыки нужно освоить, какие знания нужно предоставить. Обратное наставничество — отличный инструмент для этого, главное выбрать, какой информации не хватает.



4 Регулярно оценивайте прогресс. Уточняйте, получает ли подопечный необходимую информацию, не демонстрирует ли он предубеждение против неопытного коллеги и использует ли наставник конструктивную обратную связь.

Для многих образовательных организаций такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных технологий и интернеткоммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

С этой целью организаторами практики наставничества колледжа для педагогов введен дополнительный образовательный модуль «Цифровые компетенции педагога СПО» [3]. Ведущими модуля, как правило, становятся начинающие педагоги.

Примерное содержание специального образовательного модуля

«Цифровые компетенции педагога СПО»

№	Темы	Формы организации работы	Ожидаемый результат
1	«Инструменты обучения для работы в цифровой среде»	Обучающий семинар (онлайн)	Опытные педагоги получают от молодых педагогов теоретические знания и практические навыки работы в цифровой образовательной среде
2	«Видеосвязь: прямые эфиры в практике профессионального образования»	Вебинар	
3	«Коллаборативное обучение в условиях колледжа. Компьютерное коллаборативное обучение»	Вебинар	
4	«Цифровые образовательные платформы для педагога профессиональной образовательной организации СПО»	Консультации	
5	«Создание и использование онлайн-курса в профессиональном обучении»	Вебинар	

6	«Цифровая образовательная среда: новые возможности для профессионального роста педагога СПО»	Круглый стол (онлайн)	
7	«Образовательные возможности мессенджеров. Приемы работы с мобильными платформами при реализации образовательных программ»	Практикум (онлайн)	
8	«Выбор образовательных платформ для обучения студентов и преподавателей»	Вебинар	
9	«Понятие о педагогическом дизайне в организации онлайн-курсов»	Вебинар	
10	«Особенности практической организации дистанционного обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в колледже. Выбор цифрового инструментария»	Методический консалтинг (онлайн)	

Использование обратного наставничества направлено на преодоление разрыва между поколениями сотрудников и стимулирование профессионального мастерства обеих сторон за счет инноваций.

Ценность этого инструмента в том, что люди становятся командой. Теперь в коллективе нет пренебрежительного отношения к ветеранам. Когда коллеги обмениваются навыками, то и ценности коллектива принимаются всеми и лояльность высокая.

В то же время мы получаем тренд на повышение активности специалистов в возрасте 50+. Но их важно интегрировать в новое. В случае с обратным наставничеством идет обмен даже не знаниями, а способами мышления. Молодые сотрудники перенимают опыт наставников, а опытные получают другое видение многих процессов. В то же время трудно переоценить психологическое удовлетворение своей новой ролью со стороны подопечного.

Таким образом, обратное наставничество - это уже абсолютный тренд, потому что систему образования для людей 50+ еще в полной мере не подготовили, а рынок труда в них явно нуждается.

Реверсивное наставничество, несомненно, имеет и свои ограничения. Оно не будет работать там, где профессиональные амбиции «опытных» необоснованно культивируются.

В тех же профессиональных образовательных организациях, где доминируют мудрость и эмпатия, система может стать вполне работоспособной.

Литература

1. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
https://edu.gov.ru/god_pedagoga_i_nastavnika?ysclid=lmrhbsh3x848763838 (дата обращения 18.09.2023)
2. «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях». Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 // КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.09.2023)
3. Официальный сайт ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»
<https://ktek-kostroma.ru/sotrudniku/ped-nast/nast> (дата обращения 18.09.2023)