Тема наставничества сегодня наполнена совершенно новым смыслом. Наставник сейчас — это универсальный и разносторонний человек, который мотивирует наставляемых, составляет совместно с ними планы развития, помогает им достичь поставленных целей, а также разделяет положения концепции непрерывного образования.

Чтобы совершенствовать свои технологии сопровождения талантов, наставнику необходимо знать, как реализуется наставничество в других городах и странах.

В данной работе мы постараемся максимально раскрыть тему «Реверсивного наставничества». Данная тема актуальна на сегодняшний день. Так, как повышение своих профессиональных навыков, является неотъемлемой частью в развитии учебного заведения в целом. Для начала хотелось бы уточнить и закрепить такие термины как: наставничество, наставник, наставляемый.

Наставничество - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Другими словами эти взаимоотношения можно назвать «учитель – ученик».

Наставник – «учитель», участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - «ученик», участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Исходя из выше изложенного, необходимо понимать, что наставничество является неотъемлемым, а возможно одним из самых важных этапов повышения своих профессиональных навыков.

Рассмотрим один из видов наставничества – реверсивное наставничество.

Реверсивное наставничество (от англ. Reverse Mentoring), подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т. д.

На примере двух преподавателей мы рассмотрим основные проблемы, на решение которых направлена практика. Для удобства прочтения проблемы и ее решений, информация оформлена в виде таблицы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерии | Содержание |
| 1. | Наименование практики | Реверсивное наставничество – передача знаний более опытного сотрудника менее опытному сотрудник, но при этом старшему по возрасту. Но с немного измененной жизненной позицией. |
| 2. | Проблема, на решение которой направлена практика | Усовершенствование личных знаний более опытных преподавателей, с точки зрения современности, усваивание новых тенденций и технологий. |
| 3. | Участники практики | Участник 1: Педагог дополнительного образования  (Сетевой сервис Padlet \Сетевой сервис -конструктор сайтов - Wix.com)  Участник 2: Воспитатель (Иновационая игровая технология В.В. Воскобович\ Работа с родителями, родительское собрание) |
| 4. | Цель практики | Выяснение профессиональных взаимоотношений, обмен полезной информацией.  Пути усвоения свежей информации для устранения пробелов в личностном развитии преподавателей.  В наставничестве часто нельзя однозначно сказать, что один обучает, а другой обучается.  Партнёрские отношения способствуют формированию метакомпетенций, включая способность к саморазвитию. |
| 5. | Концептуальная идея | Налаживание взаимопонимания и дружеских отношений между разными поколениями, решение проблемы недостаточной компетентности людей старших возрастов в области информационных технологий, интернет-коммуникаций и не только. Старший по возрасту становится подопечным у молодого и такой обмен энергией и опытом благоприятен для обеих сторон. |
| 6. | Средства, формы и методы реализации | Распространение опыта развития наставнической деятельность педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия будет осуществляться через публикации и научно-практические конференции; проведение методологических и методических семинаров, мастер-классов, вебинаров |
| 7. | Нормативное подкрепление практики | 1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ). 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». 3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 4. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16). |
| 8. | Результативность практики | Показателями результативности деятельности наставника могут выступать:   * собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые сопровождаемым; * ускорение процессов развития сопровождаемого и освоения им деятельности (например, для наставников на производстве - быстрота «врабатываемости» новых работников, высокая скорость их выхода на нормативные показатели производительности и качества труда); * качество отношений сопровождаемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка сопровождаемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов). |
| 9. | Эффективность практики | Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:   * взаимной заинтересованности наставника и подшефного; * административного контроля за процессом наставничества; * тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества. |
| 10. | Условия применения практики | Условия функционирования наставничества:   * наличие внутреннего образовательного дефицита у сопровождаемого (группы сопровождаемых); * достаточный уровень зрелости социокультурной среды и/или корпоративной культуры, для которого характерна атмосфера сотрудничества; * стимулирование деятельности наставника (дополнительная оплата, 20 уменьшение объема основной нагрузки, различные формы нематериального стимулирования, наличие у наставника специального образования/подготовки (необходимое условие для определенных, наиболее сложных случаев, таких как работа с сопровождаемыми инвалидами или с лицами из группы риска). |
| 11. | Период реализации практики | На протяжении 1-го года практики просматривается стабильная динамика развития профессиональных навыков.  По истечению срока нескольких лет профессиональные навыки в последствии реверсивного наставничества укореняются. У участника №1 заметен прогресс в взаимопонимании с родительским составом учащихся и проведении родительских собраний. У участника №2 замечен прогресс в усвоении материала для факультативных занятий с учащимися. |
| 12. | Тиражируемость практики | Практика наставничества, как работа с начинающими/новыми сотрудниками отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной.  На уровне общеобразовательной организации поощряются такие формы и методы наставничества, как индивидуальная адресная помощь по вопросам обучения и воспитания (работа с опытными учителями, наставниками), методические консультации, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, совместная разработка и презентации моделей уроков, создание портфолио молодого учителя, защита творческих работ, мастер-классы, творческие мастерские, открытые уроки лучших учителей, посещение уроков молодых специалистов, взаимопосещение уроков, включение молодых учителей в работу школьного и городского методических объединений. |
| 13. | Дополнительные материалы | * Александров Е.Л. Интернет - легко и просто! Популярный самоучитель [Текст]: Методическое пособие / Е.Л. Александров.- СПб: Питер, 2005.- 208с.: ил. * Будилов В.А. Основы программирования для Интернета [Текст]: учебное пособие / В.А. Будилов. - СПб: БХВ - Петербург, 2003. - 736с.: ил. * Дронов В.А. Самоучитель Macromedia Dreamweaver 8. [Текст]: Методическое пособие / В.А. Дронов—СПб.: БХВ - Петербург, 2006.— 320с:ил * Кузнецов М.В., Симдянов И.В. РНР. Практика создания Web-сайтов [Текст]: учебное пособие / М.В. Кузнецов, 2-ое издание – СПб: БХВ - Петербург, 2009 – 1264с. * Нартова-Бочавер С.: «Coping behavior» в системе понятий психологии личности.- Психол. журнал -1997.- №5-С.56 * Нартова-Бочавер С. Психология личности и межличностных отношений. - М.: Из-во ЭКСМО-Пресс, 2001. |
| 14 | Применение практики для поддержки обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями | Такая практика располагает к себе все категории обучающихся. Так, как её применение возможно во всех спектрах её проявления.  Данная практика применяема для поддержки обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями. |

Исходя из выше изложенного, несомненно, можно сделать вывод, что само понимание реверсивного наставничества крайне важно в культурно образовательной сфере. Обмен опытом является неотъемлемой частью периода «повышения квалификации».