*Реверсивное наставничество для оптимального использования сервиса Опросникум .*

*Авторы: Аверина Екатерина Алексеевна, учитель информатики МБОУ «Гимназия №1» г.о.Серпухов;*

 *Быстрова Алла Вячеславовна.учитель английского и немецкого языков МБОУ «Гимназия №1» г.о.Серпухов;*

 *Крайнова Юлия Александровна, директор МБОУ «Гимназия №1» г.о.Серпухов*

Рассматриваются вопросы введения системы реверсивного наставничества в практику образовательного учреждения; рассматриваются основные стадии, сложности и предложения.

Начнем с того, что реверсивное наставничество – это педагогическое взаимодействие, при котором наставник имеет более низкий статус (возраст, стаж, должность), чем у наставляемого/наставляемых.Реверсивное наставничество направлено на восполнение дефицита наставляемого/наставляемых в профессионально значимых компетенциях, основанное на доверии, равноправии и активном сотрудничестве.

Данный вид наставничества приобретает все большее распространение в образовательных учреждениях ввиду его востребованности и жизненной необходимости.

Мы представляем Вашему вниманию материал по данной тематике в виде презентации для более конкретного видения материала. Данная презентация участвовала во Всероссийском конкурсе на региональном этапе. Следует подчеркнуть, что для участия в каком либо конкурсе мотивация может быть достаточно разнообразной.

1. Участие в конкурсе- стимул для того чтобы освежить свои знания и умения.
2. Интересно сравнить свои возможности с возможностями конкурентов
3. Победа в конкурсе может принести пользу в дальнейшей работе.
4. Участие даст возможность познакомиться и пообщаться с людьми, чьи интересы и увлечения близки к моим собственным.

*Актуальность* данного вопроса обусловлено следующим.Наставничество в школе стало особенно важным с развитием образовательных технологий. Современные студенты родились в эпоху цифрового прогресса и легко осваивают новые технологии и приложения. В то же время, опытные педагоги могут испытывать трудности в адаптации к новым методам преподавания. Руководителям в школе важно сократить разрыв между старшими и молодыми педагогами для более эффективного сотрудничества и обмена знаниями, таким образом разрушая стереотипы и помогая создать прочную команду педагогов разных поколений.

*Цель*-разработка системы обучения младших сотрудников старшим сотрудникам в их области экспертизы с использованием платформы Опросникум и обмен идеями и передовым опытом среди сотрудников, а также внедрение платформы Опросникум в систему работы школы.

*Новизна* состоит в следующем.В настоящее время в связи с изменениями на рынке труда в России, возрос спрос на сотрудников в возрасте 45+. Эти сотрудники обладают большим опытом, считаются более ответственными и нацеленными на результат. Однако у некоторых из них могут быть пробелы в цифровых навыках.

Для разрешения этой проблемы можно использовать метод обратного наставничества, где молодой сотрудник помогает в заполнении актуальных недостатков. После этого можно приступить к обучению на платформе LMS.

Была разработана*дорожная карта* (реализация модели наставничества)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этапы наставничества | Сроки | Мероприятия | Ответственный |
| Формирование базы наставляемых | Сентябрь (ежегодно), по необходимости | 1.Проведение ситуационного анализа  (SWOT анализом)2.Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. | Куратор, руководители МО |
| Формирование базы наставников | Сентябрь (ежегодно), по необходимости | Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных | Куратор, руководители МО |
| Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий | По согласованию | Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников  | Куратор, наставники |
| Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых | Сентябрь | Организована общая встреча, проведено анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого | Наставники |
| Формирование наставнических пар или групп и организация их работы | Сентябрь | Сформированы наставнические пары или группы | Куратор |
| Утверждение индивидуальных планов | Сентябрь | Приказ школы | Куратор, директор школы |
| Реализация индивидуальных планов | В течение всего периода | Планы реализуются | Наставники |
| Результаты работы | 1 полугодие, год | Сравнительный анализ показателей учебной и воспитательной деятельности | Наставники, куратор |

.По результатам полученных мониторингов администрацией гимназии:

* создаётся наглядность внедрения программы с использованием Swot- анализа,
* пополняется накопительная база статистических данных,
* выявляются динамики роста инновационных тенденций педагогического процесса,
* подбираются методические пособия для помощи педагогам,
* создаются программы обучения,
* формируются предложения продвижения результативного опыта работы,
* обновляются процедуры прогнозирования,
* вносятся коррективы в локальные акты,
* утверждаются план повышения квалификации и индивидуальный план самообучения,
* создаются в рамках методических объединений тематические практикумы,
* выявляются педагогические и управленческие дефициты,
* вырабатываются административные решения.

Рассмотрим основные этапы становления системы наставничества у нас в гимназии:

1. *Моделирование.* Проектирование ценностных ориентаций и целевых установок, их осмысление. Проектирование системообразующих видов деятельности.
2. *Становление.* Появление признаков системы: целенаправленность, внутрисистемные связи, развитие межличностных отношений, собственной системообразующей деятельности.
3. *Стабилизация***.** Развитие педагогического коллектива, рождение новых коллективных традиций и ценностей. Становление традиций в наставничестве.

*4. Функционирование***.** Формы жизнедеятельности и саморазвития педагогического коллектива, их многообразие. Показатели и критерии развития эффективности системы наставничества.

*5. Обновление***.** Система анализа внедрения целевой модели наставничества в школе за счет инноваций, ведущих к прогрессу всей системы. Постоянный мониторинг и анализ.

Однако, существовали определенные *сложности* внедрения обратного наставничества

*1.Сопротивление сотрудников*

Для ряда работников обратное наставничество станет олицетворением поговорки «яйца курицу не учат». Более старшие сотрудники могут посчитать, что молодёжь пытается обесценить или отменить их опыт.

Перед внедрением формата нужно соблюсти некоторые условия:

1. Максимально подробно и честно объяснить зачем вводится программа обратного наставничества, какие бизнес-цели она преследует и каких результатов нужно добиться.
2. При возможности сделать программу добровольной.
3. Создать систему мотивации и поощрения для наставников и подопечных.

И, конечно, программе потребуется серьёзная медийная поддержка внутри компании.

*2.Сложность подбора пар*

На поверхности лежат самые простые критерии для «мэтча»:

* Кто чему может научить
* Кто чему хочет научиться
* Темперамент
* Интересы
* Любимый способ коммуникации (голосом или письменно)

Обязательно нужно представлять *как наставник представляется глазами наставляемого?* «Какие бы ни появлялись уникальные компьютерные программы, передача навыков, знаний и особенно ценностей от человека к человеку будет оставаться основным способом развития талантов», – отметил первый заместитель главы администрации президента Сергей Кириенко .**Лучший наставник** — это наставник, который сам недавно был студентом.Качества, которые нужно искать в наставнике: Искренняя заинтересованность. Хороший наставник искренне заинтересован в том, чтобы помочь кому-то еще без какой-либо “официальной” награды. Он делает это потому, что искренне желает, чтобы кто-то другой также добился успеха. Желание вкладывать энергию и силу в развитие своего подопечного. Одних благих намерений недостаточно — наставничество требует времени. Наличие отраслевых или организационных знаний, опыта и/или навыков. Лучшие наставники имеют глубокие знания в области, которую подопечный желает развивать. Готовность делиться неудачами и личным опытом. Наставники должны делиться своими историями “как я сделал это правильно” и "как я сделал это неправильно”. Оба опыта представляют ценные возможности для обучения. Способность к саморазвитию и самосовершенствованию. Лучшими учителями станут люди, которые сами являются любознательными учениками и стремятся углубить свои знания. Умение развивать других. Это требует наличия определенных навыков: умения слушать, задавать нужные вопросы, предоставлять объективную обратную связь, делиться историями и примерами из собственной жизни и т.д. Необходимо создать альянс Уделите время обсуждению концепции сотрудничества. Обе стороны должны иметь общее понимание процесса взаимоотношений. Это подразумевает обсуждение таких вещей, как: Время контакта и ответа. Кто с кем выходит на связь? Каким образом? Когда? Каковы приемлемые часы, дни отклика? Встречи. Где, когда и как часто? Вы встречаетесь лично? По телефону? Виртуально? Конфиденциальность. Какие темы можно обсуждать, а какие нет? Обратная связь. Каковы ожидания относительно предоставления и получения обратной связи? Цели и подотчетность. Что каждая сторона хотела бы извлечь из этого опыта? Чего наставник ждет от подопечного, а подопечный – от наставника? -

Стоит отметить, что среди оцениваемых результатов отмечаются следующие:

* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе Гимнази №1;
* качественный рост успеваемости;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ наставляемого: статей, исследований, методических практик.

 Наш *лайфхак*(трюк,навык,новый метод,более короткий способ) для работы по наставничеству**.***В чём состоит особенность обучения взрослых*

Главный в процессе — обучающийся**.** В отличие от традиционной модели «учитель — ученик» ведущую роль здесь играет взрослый. Он обучается с конкретной целью, от которой зависят методы и результат обучения.

*Новые знания накладываются на жизненный опыт***.** Взрослые люди — это уже сформированные личности со своими знаниями, навыками и убеждениями. В обучении нужно учитывать их опыт: приводить знакомые примеры, готовиться по прошлым кейсам и аккуратно обсуждать острые моменты в материале, если они противоречат взглядам обучающихся.

*Взрослые самостоятельны в обучении***.** У них есть внутренняя мотивация, они настроены на результат. Поэтому их не нужно заставлять учиться и постоянно контролировать. Лучше предоставить им свободу выбора места, времени и формы обучения.

*Все знания должны иметь практическое применение*. Взрослые не обучаются впрок, они делают это под конкретные задачи. Поэтому при обучении нужно показать, как новые знания помогут человеку в его реальной жизни, и дать возможность как можно быстрее применить их

*Использовать разные стили наставничества*

В зависимости от уровня подготовки стажёра и задачи, которая перед ним стоит, наставнику нужно по-разному общаться, чтобы лучше передать знания. Выделяют три стиля наставничества: инструктаж, объяснение и развитие.

### *1.Инструктаж*

**Суть.** Наставник даёт стажёру чёткий алгоритм действий. Например, печатает инструкцию или показывает на примере, а потом просит повторить за ним точь-в-точь. При этом ничего не поясняет.

**Когда лучше использовать.** В типовых задачах или при форс-мажорах, когда горит дедлайн.

**Преимущества.** Позволяет быстро передать информацию и проверить, насколько новичок усвоил алгоритм.

**Ограничения.** Стажёр не учится действовать самостоятельно и зависит от наставника. Он не чувствует ответственности, потому что слепо исполняет приказы. Бывает, что из-за этого новички перегорают.

### *2.Объяснение*

**Суть.** Наставник даёт алгоритм действий и подробно объясняет, почему важно сделать именно так, на что это влияет и как связано с остальными процессами в компании.

**Когда лучше использовать.** В большинстве задач, если важно, чтобы стажёр работал автономно и со временем замкнул на себе часть работы.

**Преимущества.** Стажёр работает осознанно и в следующий раз сможет выполнить задачу самостоятельно. Так появляется чувство ответственности за результат и тяга учиться новому.

**Ограничения.** Наставник тратит больше времени, чем на инструктаж, ведь нужно всё подробно разжевать и ответить на вопросы. Возможно, придётся где-то поспорить со стажёром и отстоять свою позицию.

### *3.Развитие*

**Суть.** Наставник не даёт готового решения. Вместо этого задаёт наводящие вопросы и предлагает найти решение.

**Когда лучше использовать.** В творческих задачах, когда нет ограничения по времени. Например, когда начинающий программист пишет код или молодой дизайнер делает баннер.

**Преимущества.** Стажёр учится действовать самостоятельно и искать новые способы решения задач. Взаимопонимание между наставником и стажёром улучшается, они общаются на равных. У стажёра растёт мотивация и чувство ответственности.

**Ограничения.** Наставник тратит много своего времени и сил. Сложно предвидеть результат работы. Возможно, стажёр провалит задачу, и придётся сделать за него.

Если новичок недостаточно подготовлен, такой стиль общения может вызвать у него стресс и демотивировать. Придётся снова возвращаться к инструктажу.

В стреемительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться и развиваться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к любому педагогу.Система образования постоянно нуждается в компетентном, ответственном и мобильном педагоге.

В заключении стоит подчеркнуть, что внедрение программы обратного наставничества сложный процесс, но с планомерным подходом и постоянной обратной связью от участников он может сделать быть доступным и успешным. Вот несколько шагов для этого:

1. Определите структуру и методику программы: Разработайте четкие и ясные руководства и методы для проведения обратного наставничества. Определите роли и задачи участников, установите цели и планы действий.
2. Обеспечьте поддержку и сопровождение: Организуйте постоянную поддержку и сопровождение участников программы обратного наставничества. Проводите тренинги, консультации и фасилитацию процессов, чтобы помочь участникам эффективно работать.
3. Создайте культуру обратного наставничества: Заинтересуйте сотрудников в участии в программе обратного наставничества и поощряйте их активное участие. Проводите информационные сессии, презентации о выгодах и успешных кейсах, чтобы продемонстрировать ценность этого подхода.
4. Установите систему обратной связи: Регулярно собирайте и анализируйте обратную связь от участников программы обратного наставничества. Используйте ее для идентификации улучшений, корректировки планов и адаптации программы под потребности участников.

Хотя внедрение программы обратного наставничества может быть сложным, с правильной стратегией и постоянным совершенствованием, она может стать неотъемлемой частью культуры и развития организации.