

Грибанова Ирина Владимировна,

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Белгородский областной Дворец детского творчества»

ВНЕДРЕНИЕ РЕВЕРСИВНОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме внедрения и реализации реверсивного наставничества в современной системе российского образования. Рассматриваются основные теоретико-методологические подходы к данному виду наставничества, подчеркиваются трудности, возникающие при его введении в образовательных организациях особенности организации и условия эффективного функционирования.

Ключевые слова: Профессиональное развитие педагогов, наставничество, реверсивное наставничество, принципы доверия и равноправия.

Для современного российского образования характерны регулярные изменения, связанные с совершенствованием теории и методики обучения и воспитания, появлением новых образовательных технологий, форм и средств обучения. Одним из актуальных вопросов является вопрос реализации наставничества в рамках профессиональной деятельности педагогов. При этом стоит отметить, что в связи с недостаточной теоретической и методической разработанностью в образовательном учреждении данного направления, организация наставничества сталкивается с рядом проблем. В особенности это относится к реверсивному наставничеству, предполагающему, по мнению исследователей, помощь в освоении новых компетенций, которую молодые специалисты оказывают коллегам старшего возраста. Благодаря внедрению в образовательный процесс новых технологий данный вид наставничества стал особенно востребованным.

Однако в теории педагогики реверсивное наставничество до сих пор разработано недостаточно. Нет единой позиции среди исследователей по поводу его субъектных, целерезультативных, методических компонентов. Это, в свою очередь, актуализирует проблему определения методологии реверсивного наставничества.

По мнению В. В. Краевского, наставничество и реверсивное наставничество как его разновидность необходимо рассматривать с двух сторон: теоретической и технологической. На теоретическом уровне были выявлены и обоснованы следующие методологические подходы: аксиологический, социально педагогический и компетентностный; а на технологическом уровне: личностно-деятельностный, персонализированный.

В исследованиях, представленных Т. С. Дороховой, Г. А. Кругликовой, Ю. Н. Галагузовой, говорится о том, что реверсивное наставничество является одним из наиболее результативных форм преодоления профессиональных дефицитов и повышения компетентности педагогов, особенно в области информационно-коммуникационных технологий. Для педагогов образовательных организаций авторы не только предлагают модель реверсивного наставничества, но и описывают её отдельные компоненты [1].

В работах А. Аугустинене и Н. Чючюлкене подчеркивается, что реверсивное наставничество имеет много положительных моментов и является эффективным инструментом для начинающих учителей в построении собственного процесса профессионального развития.

Анализу концепции реверсивного наставничества как инструмента профессионального роста педагогических работников посвящена статья Е. М. Валиулиной. Автор рассматривает



теоретические основы реверсивного наставничества, его ценностные и организационные преимущества как для наставляемых, так и наставников.

На основании выявленных подходов можно прийти к выводу, что под реверсивным наставничеством понимается такой вид педагогического взаимодействия, при котором наставник имеет более низкий статус (возраст, стаж, должность), чем у наставляемого/наставляемых; направленного на восполнение дефицита наставляемого/наставляемых в профессионально значимых компетенциях, основанного на доверии, равноправии и активном сотрудничестве.

То есть профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, цифровизации образования, а опытный педагог – наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Осознавая необходимость регулярного повышения квалификации в условиях технологизации и информатизации образования, постоянно обновляющихся знаний и умений в области теории и практики образования, педагоги возраста «45+» сталкиваются с серьезными проблемами, решить которые возможно с помощью коллег, представителей молодого поколения.

Согласно исследованиям, проведенным специалистами Высшей школы экономики в 2020 году, в России доля «стажистов» (старше 55 лет) составляет 26% от общего числа педагогических работников [3]. При этом исследования выявляют различия в профессиональных предпочтениях различных возрастных категорий педагогов. Если для большинства молодых педагогов характерно стремление к творчеству, желание проявить свои способности, повысить уровень компетентности, то «стажистам» в большинстве своем свойственны некоторый консерватизм, ориентация на традиционные формы, методы, средства обучения и воспитания. Педагогам-стажистам в отличие от молодых нередко тяжело перестраиваться на новые формы работы, осваивать и регулярно применять в своей деятельности информационные технологии, т.е. успешно в полной мере реализовывать требования, предъявляемые к условиям образования модернизационными изменениями и зафиксированные в обновляющихся стандартах. При этом исследователи отмечают, что участие в межпоколенческих программах является полезным для пожилых людей, в том числе педагогов; повышение эмоционального интеллекта данной категории людей позитивно влияет на их социальное функционирование и жизнеспособность; развитие критического мышления приводит к позитивным изменениям их социальных представлений о здоровом образе жизни, стилях принятия решений, рационального планирования.

Говоря о реверсивном наставничестве, важно учитывать неформальный характер взаимодействия между наставником и наставляемым. Несмотря на то, что цель и содержание наставнической деятельности носят формализованный характер, т.е. зафиксированы нормативно и определяются требованиями, предъявляемыми к профессиональной деятельности педагога, специфической чертой наставничества и условием его успешности является доверительный характер отношений, выстраиваемых между участниками данного процесса. При реверсивном наставничестве каждый участник обогащает друг друга: молодые педагоги расширяют свои профессиональные знания и развиваются лидерские качества, а их опытные коллеги формируют надпрофессиональные навыки, актуализируют профессиональные знания в соответствии с происходящими изменяющимися изменениями. Ценность реверсивного наставничества заключается в возможности для более опытных сотрудников взглянуть за пределы сформированных взглядов и имеющегося опыта, понять, что мир и люди в нем меняются. В результате реверсивного наставничества увеличивается межпоколенческое взаимодействие, что позволяет молодым сотрудникам более эффективно



интегрироваться в рабочие отношения. Иначе говоря, реверсивное наставничество невозможно без конструктивного (развивающего) взаимодействия его участников, а значит, в его основу должны быть положены принципы сотрудничества, равноправия и партнерства, характерные для аксиологического подхода.

Целерезультативные характеристики реверсивного наставничества предполагают его направленность на формирование у личности новых знаний, умений, личностных качеств, необходимых для дальнейшей успешной профессиональной социализации благодаря оказываемой помощи. Соответственно социально-педагогический подход, ориентированный на создание условий для оказания поддержки личности, попавшей в ситуацию профессионального затруднения, успешную позитивную социализацию личности, является важной составляющей реверсивного наставничества [5].

Как говорилось выше, реверсивное наставничество носит «взаимонаправленный» характер, т.е. приводит к профессиональному компетентностному обогащению всех его участников. Разновозрастной обмен знаниями на основе набора обучающих алгоритмов может стать частью общей стратегии профессионального развития. Следовательно, данный вид наставничества невозможен без компетентностного подхода. Данный вывод соотносится с результатами психолого-педагогических исследований, согласно которым важным условием профилактики профессионального выгорания педагогических работников являются сформированные социально-психологические компетенции, включающие стремление личности к социальным контактам, самостоятельность, тщательное взвешивание всех возможных вариантов решений проблемы, уважение традиций и умеренность, самоанализ и самооценка, опора на жизненный опыт.

Не стоит забывать о проблемах, с которыми неизбежно сталкиваются образовательные организации, стремящиеся реализовать наставничество.

Первая связана с наличием кадров, имеющих авторитет, знания и опыт в требуемой области и способных стать наставниками для своих более опытных коллег.

Вторая проблема неразрывно связана с первой и касается выявления педагогов, нуждающихся в наставническом сопровождении, осознающих собственную некомпетентность в определённой сфере.

Следующая проблема – времязатраты. Как показывает практика, наставничество требует определённых временных затрат на подготовку и передачу требуемой информации. Кроме этого, наставничество нередко становится общественной нагрузкой, так как оплате за выполнение данной работы является заботой самого образовательного учреждения.

Для организации наставничества в образовательной организации в первую очередь необходимо определить актуальность наставнической деятельности как таковой, выяснить у педагогов осознание необходимости в работе с наставником по устранению дефицитов, понимание возможных перспектив данной деятельности. Кроме этого, необходимо выявить актуальные наставнические практики, используемые в образовательных учреждениях, и в первую очередь виды реверсивного наставничества.

Наиболее востребованными формами реализации реверсивного наставничества являются консультирование как индивидуальное, так и групповое, во время которого происходит совместное обсуждение, осмысление полученного опыта. Флеш-наставничество предполагает дистанционные встречи с наставником, во время которых опытный сотрудник даёт своему подопечному ценные знания по запросу в короткий период времени. Хорошие результаты даёт привлечение наставляемого к участию в семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах по обмену опытом работы. Благодаря активным методам во время дискуссий, круглых столов, игр, мастер-



классов создаются проблемные ситуации, наставники личным примером показывают способ решения возникшего затруднения.

Реализуя реверсивное наставничество в образовательной организации, важно, чтобы модель была гибкой и адаптивной и учитывала реальную работу и результаты конкретного педагога.

Для оценки эффективности проведённой работы необходимо проводить мониторинг, включающий оценку качества процесса реализации программы наставничества и оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамику образовательных результатов.

Ключевыми параметрами эффективности реализации реверсивного наставничества можно считать собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым; ускорение процессов развития наставляемого и освоения им деятельности, а также качество отношений наставляемого с другими представителями группы, в которую он включён в процессе деятельности.

Таким образом, грамотно организованное реверсивное наставничество, выстроенная для наставляемого индивидуальная траектория приведёт к его профессиональному развитию, преодолению им профессиональных затруднений. Молодые специалисты, благодаря которым будут устранены профессиональные дефициты их коллег, быстрее адаптируются в коллективе, осознают свою востребованность, компетентность, почувствуют себя равноправными его членами. А технологии обучения, основанные на принципах комплексности, универсальности, опоры на свободный выбор содержания, будут способствовать сохранению профессионального здоровья.

Список литературы:

1. Дорохова, Т. С. Методологические основания реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов / Т. С. Дорохова, Ю. Н. Галагузова. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 5. – С. 154-162. – DOI: 10.26170/2079-8717_2022_05_18.
2. Дорохова Т. С., Галагузова Ю. Н., Матвеева А. И., Кругликова Г. А. Опыт исследования феномена реверсивного наставничества в системе общего образования // Перспективы науки и образования. 2023. № 1 (61). С. 624-640. doi: 10.32744/pse.2023.1.37
3. Образование в цифрах: 2020: краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, О. К. Озерова, Е. В. Саутина, Н.
4. Б. Шугаль; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2020. Сергеева Т. Б., Глуханюк Н. С., Печеркина А. А., Борисов Г. И. Личностная мобильность как предиктор профессионального здоровья в позднем возрасте: результаты исследования и их использование при разработке обучающих программ // Перспективы науки и образования. 2022. № 2 (56). С. 506-522. doi: 10.32744/pse.2022.2.30 13.
5. Сырых Т. В. Реверсивное наставничество как способ повышения квалификации педагогических кадров в сфере информационно-коммуникационных технологий // Технологическое образование в системе «Школа – Колледж – Вуз»: традиции и инновации: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 24 марта 2022 года / научный редактор Н. Ф. Бабина. Воронеж: ВорГПУ, 2022. С. 164-169.
6. Шестакова, М. В. Реверсивное наставничество: инновационный подход к корпоративному обучению / М. В. Шестакова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2024. – № 49 (548). – С. 344-346. – URL: <https://moluch.ru/archive/548/120005>.

