

Муниципальное образовательное бюджетное учреждения дополнительного образования
Тюкалинского муниципального района Омской области
«Станция юных техников»

ПРАКТИКА РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В МОБУДО «СТАНЦИЯ ЮНЫХ ТЕХНИКОВ» Г.ТЮКАЛИНСКА

Номинация: «Новые формы – новые возможности»

Автор:

Комарова Вера Михайловна, педагог
дополнительного образования МОБУ
ДО СЮТ Тюкалинского МР Омской
области

Тюкалинск, 2024

Аннотация

В данной работе представлена модель реверсивного наставничества в образовательной организации, которая предполагает эффективное взаимодействие сотрудников 1 к 3 (один к трём), когда педагоги, старшие по возрасту, опыту и позиции, становятся наставниками для молодого начинающего педагога в области практической части работы, при этом являясь его подопечными по вопросам современных тенденций и технологий.

Такой симбиоз помогает решить проблему недостаточной компетентности как начинающего педагога, так и коллег старших возрастов в области методики, информационных технологий и интернет-коммуникаций, повысить рейтинг организации по уровню участия в конкурсных мероприятиях и аттестации работников, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Актуальность

Преобладание в образовательных организациях педагогов старших возрастов с недостаточной ИКТ-компетентностью и недостаточность знаний в практической области новых сотрудников.

Форма наставничества

Реверсивное + партнёрское.

Цель практики:

Повышение рейтинга МОБУДО СЮТ г.Тюкалинска по количеству и качеству участия в конкурсных мероприятиях и доли аттестованных работников.

Задачи:

- Выявить сильные и слабые стороны сотрудников;
- Организовать сотрудничество с распределением ролей;
- Отследить динамику результатов;
- Сделать корректировки (при необходимости).

Особенность практики

Отсутствие конкуренции среди педагогов. Каждый максимально проявляет свои способности в сотрудничестве. Каждый получает удовлетворение от проделанной работы. Все силы направлены на достижение поставленной цели.

Целевая группа

Организации с разновозрастным составом сотрудников.

Практическая направленность:

Практика направлена на достижение конкретных, измеримых планируемых результатов, позволяющих отследить её эффективность.

План мероприятий

- Определить планируемые результаты;
- Провести анализ способностей и предпочтительных видов деятельности каждого сотрудника. Выявить сильные и слабые стороны;
- Определить роли и возможности каждого сотрудника в системе;
- Провести промежуточный анализ результатов;
- Сделать корректировки (при необходимости).

Результат практики за 2 года

- Повышение доли аттестованных педагогических работников с 0% до 80%.
- Увеличилось количество участия педагогов в мероприятиях муниципального и регионального уровня (профессиональные конкурсы, трансляция опыта).
- Увеличилось число конкурсных мероприятий разного уровня и направленности, в которых обучающиеся принимают участие.
- Увеличилось количество наград различного достоинства за участие в конкурсных мероприятиях разного уровня.

Возможность тиражирования и применения практики в различных условиях

Практика применима ко всем образовательным организациям, в которых есть разделение контингента на малоопытных прибывших сотрудников (или молодых педагогов), компетентных в области ИКТ и/или современных тенденций, и педагогов-стажёров, имеющих недостаточные навыки и знания в этой области.

В свою очередь педагоги с большим опытом работы делятся им с начинающими работниками.

Спасибо за внимание!