



МАОУ СОШ №16
имени В.П.Неймышева



РЕВЕРСИВНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА, КАК ФОРМА ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

НОМИНАЦИЯ: Наставничество в сфере
образования, воспитания и молодежной политики

Субъект Российской Федерации:

Тюменская область

Название организации:

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа № 16 имени
В.П. Неймышева»

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа № 14»

Автор практики (Состав команды):

Емец Оксана Юрьевна, директор МАОУ СОШ №16 имени В.П.Неймышева
Айсина Светлана Александровна, директор МАОУ СОШ №14



Целеполагание

В чем заключается суть проблемы, которую решает данная практика?

Практика реверсивного наставничества в сочетании с цифровым конструктором «Идея → Проект» решает комплекс взаимосвязанных проблем в управлении образовательными организациями:

- территориальная удалённость школ;
- недостаточная эффективность обмена опытом в рамках традиционной модели наставничества;
- длительные сроки разработки проектов и высокая доля проектов, требующих доработки после экспертизы.

Кто инициатор решения проблемы?

- Емец Оксана Юрьевна, директор МАОУ СОШ № 16 имени В. П. Неймышева ;
- Айсина Светлана Александровна, директор МАОУ СОШ № 14;
- смешанные проектные команды из педагогов обеих школ (молодые специалисты и опытные учителя-предметники).

Каковы риски и последствия нерешения проблемы?

- снижение результативности реализуемых проектов;
- утрата мотивации к инновационной деятельности;
- усиление разрыва между молодыми и опытными педагогами, снижение уровня сотрудничества в педагогических коллективах;
- нерациональное использование ресурсов школ из-за неэффективных управленческих решений и дублирования усилий.

Перечень задач (шагов), направленных на решение проблемы:

1. Формирование смешанных проектных команд из педагогов двух школ (сентябрь–октябрь 2025 г.).
- 2.Обучение работе с цифровым конструктором «Идея → Проект»: проведение установочных вебинаров (сентябрь–октябрь 2025 г.).
- 3.Разработка проектов по актуальным задачам школ (повышение читательской грамотности, развитие функциональной грамотности, профориентация) с использованием конструктора (октябрь, 2025 г.).
- 4.Проведение апробации конструктора для выявления и устранения слабых мест на стадии замысла (сентябрь, 2025 г.).
- 5.Разработка совместных проектов и их реализация (октябрь, 2025 г.).
- 6.Анализ результатов внедрения модели и формулирование рекомендаций по масштабированию практики.
- 7.Создание условий для устойчивого развития реверсивного наставничества: учёт участия в наставничестве при оценке профессиональной деятельности, формирование банка проектов, планирование создания муниципальной сети наставничества.

Описание практики

В чём суть практики?

Практика объединяет две составляющие:

1.Реверсивное наставничество - модель обмена компетенциями, где роли наставника и ученика гибко распределяются по принципу актуальных знаний, а не стажа.

Например: молодые педагоги обучают опытных коллег цифровым инструментам; опытные учителя передают молодым методические и предметные знания.

2.Цифровой конструктор «Идея → Проект» — инструмент проектного управления, который:

- автоматизирует оформление основы проекта;
- структурирует процесс разработки через модули анализа проблемы, постановки задач и заполнения по методу 5W1H (*Why? What? Who? Where? When? How?*);
- сокращает время на бюрократические процедуры и помогает избежать «страха чистого листа».

Почему она актуальна?

1.Цифровая трансформация образования требует от педагогов освоения новых технологий — реверсивное наставничество ускоряет этот процесс за счёт взаимного обучения.

2.Территориальная удалённость школ делает очное взаимодействие затратным; цифровые инструменты (конструктор, онлайн-коммуникация) нивелируют этот барьер.

3.Низкая вовлечённость педагогов в проекты из-за бюрократии снижается благодаря автоматизации и использования конструктора «Идея → Проект» .

4.Традиционная модель наставничества (только «опытный → начинающий») не отвечает современным запросам — реверсивный подход создаёт культуру горизонтального сотрудничества и непрерывного развития.

5.Потребность в эффективных управленческих решениях удовлетворяется за счёт:

- прозрачности процессов (конструктор);
- роста приверженности участников (реверсивное взаимодействие);
- стандартизации проектных подходов.

6.Результаты апробации подтверждают актуальность: рост вовлечённости педагогов, сокращение сроков разработки проектов.

Реализация

Какие ресурсы использовались для реализации практики?

1. Кадровые ресурсы

- администрация школ (директора, заместители директоров); педагогические работники (молодые специалисты и опытные учителя); методисты и кураторы — сопровождение наставнических пар и команд, экспертиза и консультирование по проектам;
- IT-специалисты (при необходимости).

2. Информационные и цифровые ресурсы

- цифровой конструктор «Идея → Проект»
- платформы для онлайн-взаимодействия.

3. Методические ресурсы

- программа внедрения реверсивного наставничества (этапы, роли, правила взаимодействия, регламенты);
- инструкции по работе с конструктором (шаблоны, правила заполнения модулей);
- методологическая база: принципы проектного управления; формула Майкла Вилкинсона; метод постановки вопросов Киплинга.

4. Материально-технические ресурсы

- компьютерная техника (стационарные ПК, ноутбуки, планшеты);
- периферийное и офисное оборудование (принтеры, сканеры, проекторы, интерактивные доски) для оформления и презентации проектов;
- стабильный высокоскоростной интернет для бесперебойной работы онлайн-инструментов и коммуникаций;
- доступ к облачным хранилищам для совместного редактирования документов и обмена файлами.

5. Организационные и временные ресурсы

- график работы проектных команд ;
- выделенное рабочее время педагогов на наставничество и проектную деятельность;
- календарный план-график реализации практики (дорожная карта по этапам).

6. Мотивационные и нормативные ресурсы

- система учёта и поощрения участия педагогов в наставничестве (учёт при оценке профессиональной деятельности, стимулирующие выплаты, грамоты);
- нормативная база:
- механизмы обратной связи и рефлексии:
 - анкетирование участников;
 - рефлексивные сессии команд;
 - корректировка практик по итогам обратной связи.

Реализация

С какими затруднениями столкнулись в ходе реализации практики? Какие действия/решения помогли с ними справиться?

Затруднения и их решения

1. Сопротивление изменениям и стереотипы в коллективе. Реверсивное наставничество предполагает нестандартную модель взаимодействия.

Решение: акцент на принципах равноправия, сотрудничества и взаимного уважения. Проведение вводных семинаров и тренингов, объясняющих суть реверсивного наставничества и его преимущества. Создание атмосферы открытости и поддержки, где каждый участник может делиться опытом без страха критики.

2. Недостаточная цифровая грамотность части педагогов. Опытные учителя могли испытывать трудности.

Решение: организация обучающих семинаров и мастер-классов по работе с конструктором и другими инструментами.

3. Трудности с формулировкой проектов и постановкой задач. Педагоги могли испытывать сложности с выбором актуальных тем, применением метода 5W1H и формулы Вилкинсона.

Решение: проведение тренингов по проектному управлению, разбор кейсов и примеров успешных проектов.

Дополнительные меры

- **Психологическая поддержка:** проведение командных мероприятий для укрепления доверия и снижения тревожности.

- **Гибкая адаптация под потребности коллектива:** корректировка программы наставничества в зависимости от обратной связи и возникающих сложностей.

- **Вовлечение администрации:** активная роль руководства в продвижении практики, создание условий для её успешной реализации.

Успешность преодоления этих затруднений во многом зависит от гибкости подхода, поддержки со стороны администрации и готовности участников к открытому диалогу.

Тиражирование практики

Можно ли масштабировать данную практику? Какие дополнительные ресурсы для этого потребуются?

- **Поэтапное внедрение.** Начать с пилотных проектов в нескольких учреждениях, затем постепенно расширять географию и количество участников.
- **Партнёрство с образовательными платформами и IT-компаниями** для получения технической поддержки и доступа к современным инструментам.
- **Использование онлайн-форматов** (вебинары, онлайн-семинары) для снижения затрат на обучение и координацию.

Планируете ли вы тиражировать практику? (если да, то как именно, если нет – почему?)

- На семинарах, мастер - классах, методических мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней.
- Публикация статьи «Реверсивное наставничество в управлении: от пилотного проекта к устойчивой практике (на примере взаимодействия МАОУ СОШ № 14 и МАОУ СОШ № 16 имени В. П. Неймышева)» в журнале «Вестник ТОГИРРО».

Три главные сильные стороны вашей практики:

1. Гибкость модели взаимодействия и взаимный обмен компетенциями.
2. Стандартизация и автоматизация проектной деятельности через цифровой конструктор.
3. Измеримый положительный эффект на ключевые показатели образовательной организации.

Тиражирование практики

Три совета тем, кто решит реализовать практику реверсивного наставничества с цифровым конструктором «Идея → Проект»:

1. Начните с подготовки среды и формирования мотивации

- Проведите информационные встречи с педагогами и администрацией.
- Разберите реальные кейсы.
- Сформируйте группу инициаторов из числа энтузиастов — тех, кто готов стать «агентами изменений» и вдохновить остальных.
- Обеспечьте поддержку руководства
- Создайте систему нематериального стимулирования.

2. Адаптируйте цифровой конструктор под специфику вашей организации и обеспечьте обучение

3. Внедряйте поэтапно, отслеживайте результаты и корректируйте подход

Масштабное и резкое внедрение может вызвать сопротивление и перегрузку. Лучше действовать последовательно.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



Ссылка на статью <https://cloud.mail.ru/public/MB5x/YrGrFu2Wo>