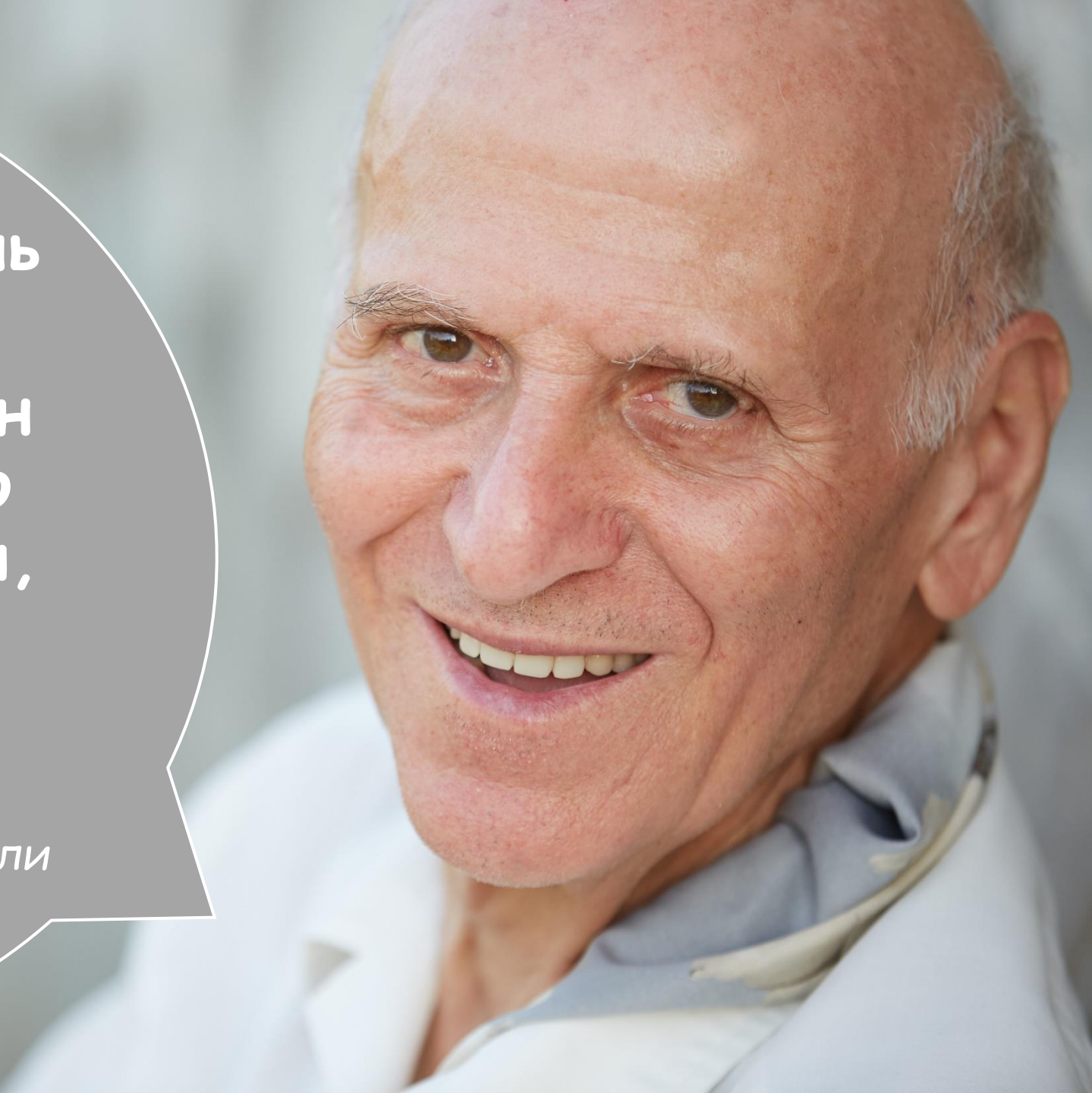


**Модель  
реверсивного  
наставничества  
«Содружество  
профессионалов»**



«Настоящий учитель  
тот, кто может  
спуститься с вершин  
ы своего знания до  
незнания ученика и,  
взяв его за руку,  
снова совершить  
восхождение».

*Ш. Амонашвили*



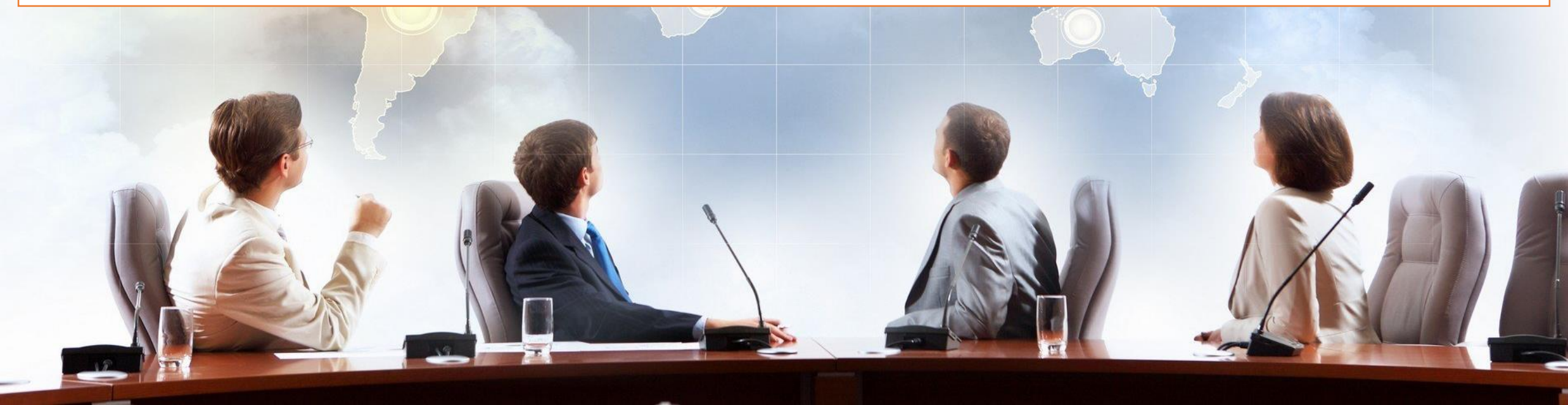
**Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве**



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



**Реверсивная модель – обоюдное наставничество учителей, при котором каждый выполняет роль и наставника, и подопечного.**



Цель – организовать взаимодействие педагога-мастера и молодого специалиста для достижения вершины профессиональной деятельности.



### Задачи:

1. Улучшение показателей в образовательной и воспитательной деятельности;
1. Адаптация и подготовка молодых специалистов к самостоятельной и осознанной педагогической деятельности;
2. Совершенствование профессиональных качеств, ответственности, дисциплинированности, инициативности как у наставляемых, так и у наставников.

# Формы и методы:

Совместные внеклассные мероприятия

Взаимопосещение уроков

Беседы

Тематические выступления на заседаниях школьного методического объединения

Тренинги

Семинары, вебинары на образовательных платформах

Методические консультации

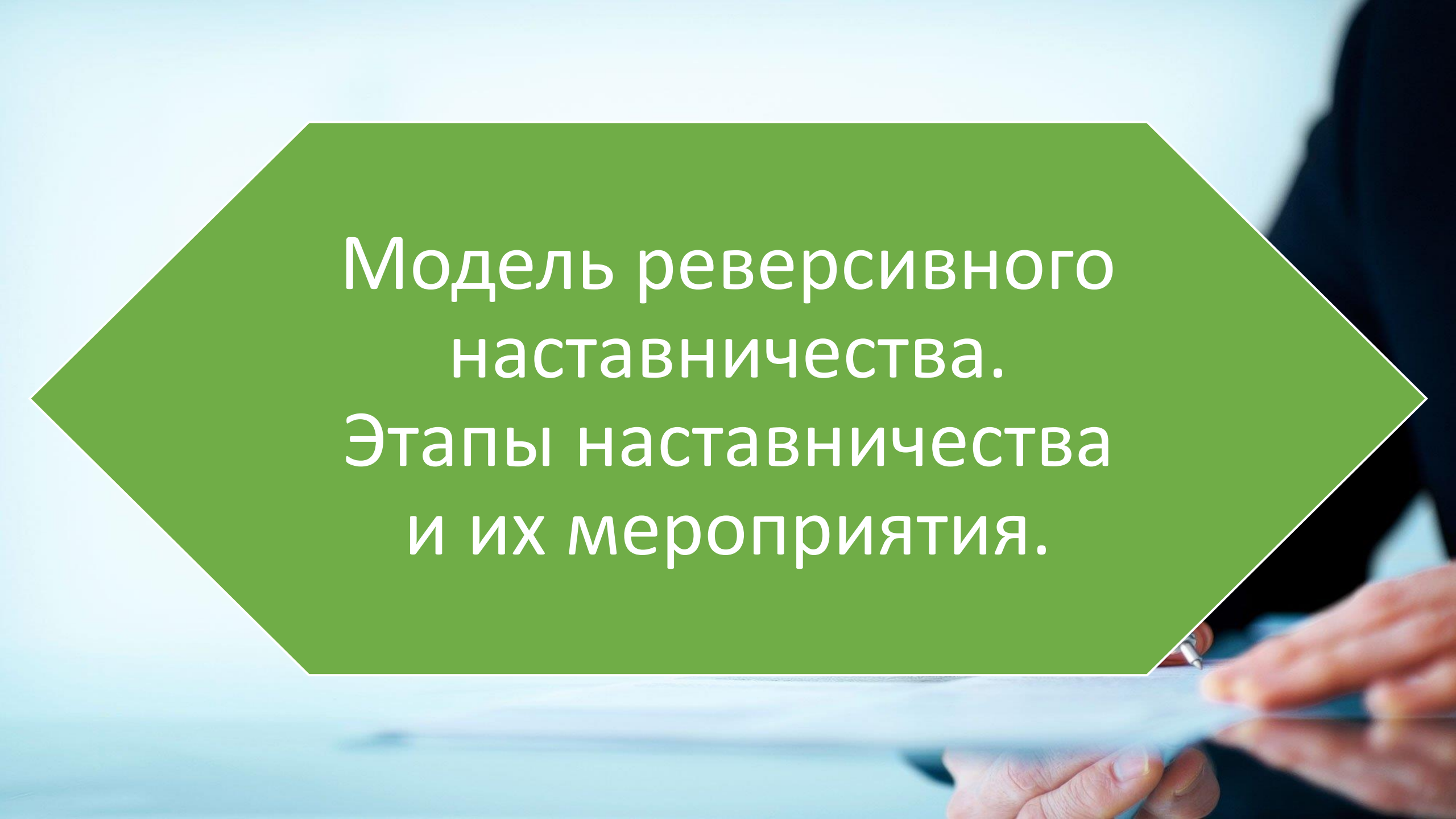
Участие в дистанционных мероприятиях



# Преимущества реверсивного наставничества:

- Уникальность (никто никого не корректирует);
- Взаимопонимание между поколениями учителей:
- Свежий взгляд молодого педагога на решение педагогических проблем;
- Обогащение межпедагогическое общение;
- Результативность.



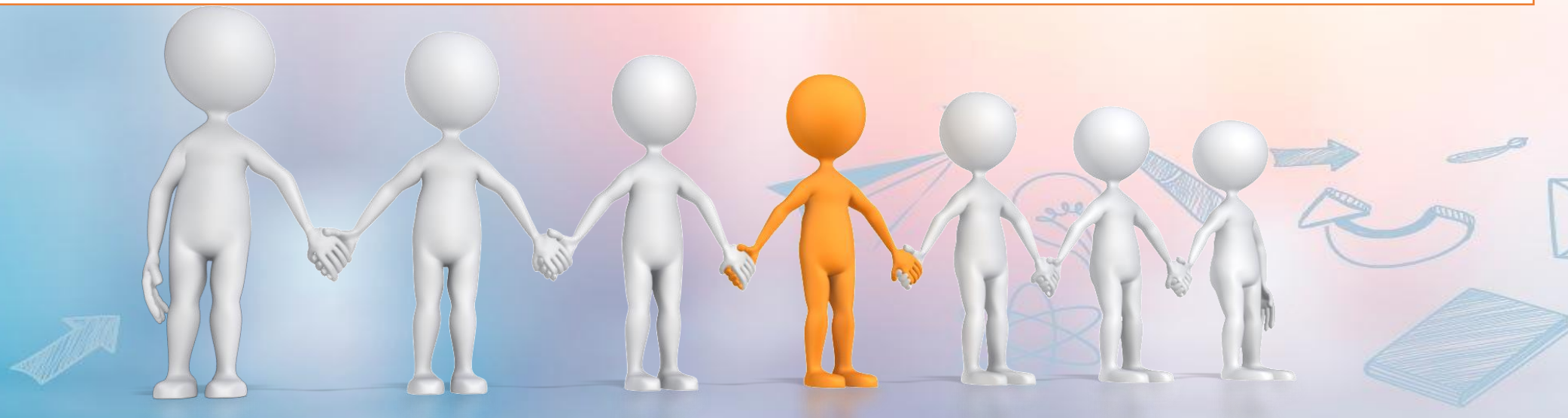


Модель реверсивного  
наставничества.  
Этапы наставничества  
и их мероприятия.

1. Формирование базы наставляемых и наставников (проведение ситуационного анализа ( кто нуждается в наставничестве/ кто желает быть наставником); формирование списка наставников и наставляемых;



2. Организация обучения педагогических работников, наставников (подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности);



### 3. Организация общей встречи (анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого);



# 4. Формирование наставнических пар или групп и организация их работы;



**5. Утверждение индивидуальных  
планов и их дальнейшая  
реализация;**



## 6. Результаты работы наставнических пар/групп (сравнительный анализ наставнической деятельности).

