



Региональный конкурс моделей наставничества педагогических работников
образовательных организаций Югры в 2025 году



НОВЫЙ КОД ПРЕПОДАВАНИЯ

Практика реверсивного наставничества в учреждении
дополнительного образования МАОУ ДО
«Технополис»



Селезнёв Андрей Андреевич,
педагог дополнительного
образования МАОУ ДО
«Технополис», г. Сургут

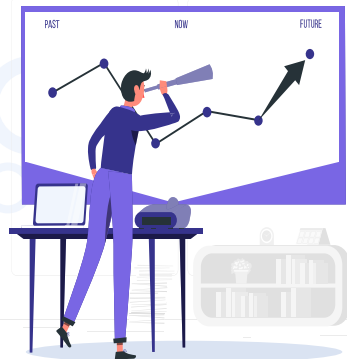
МАОУ ДО «Технополис» в городе Сургуте является учреждением дополнительного образования, ориентированным на развитие научно-технического и инженерного творчества детей и молодежи.



Селезнёв Андрей Андреевич,
педагог дополнительного образования
МАОУ ДО «Технополис», г. Сургут

Призер Всероссийского конкурса
педагогов Центров цифрового
образования «IT-куб»
«Помогаю. Проектирую.
Программирую. Будущее»

Решаемые проблемы



Проблема стремительного технологического разрыва между знаниями в области цифрового образования молодых кадров и опытных педагогов.

Молодые специалисты часто испытывают трудности с профессиональной адаптацией к педагогической деятельности.

Опытные педагоги, в свою очередь, не успевают за динамикой развития IT-сферы, что создает барьер для создания конкурентоспособных, современных программ, отвечающих запросам детей и рынка труда.

Модель призвана решить проблему адаптации молодых специалистов и одновременного повышения цифровых компетенций педагогов-стажистов.

Предмет наставничества



Суть реверсивного взаимодействия

«Молодой специалист ↔ Опытный педагог»

заключается во взаимном обмене эксклюзивными компетенциями для синергетического



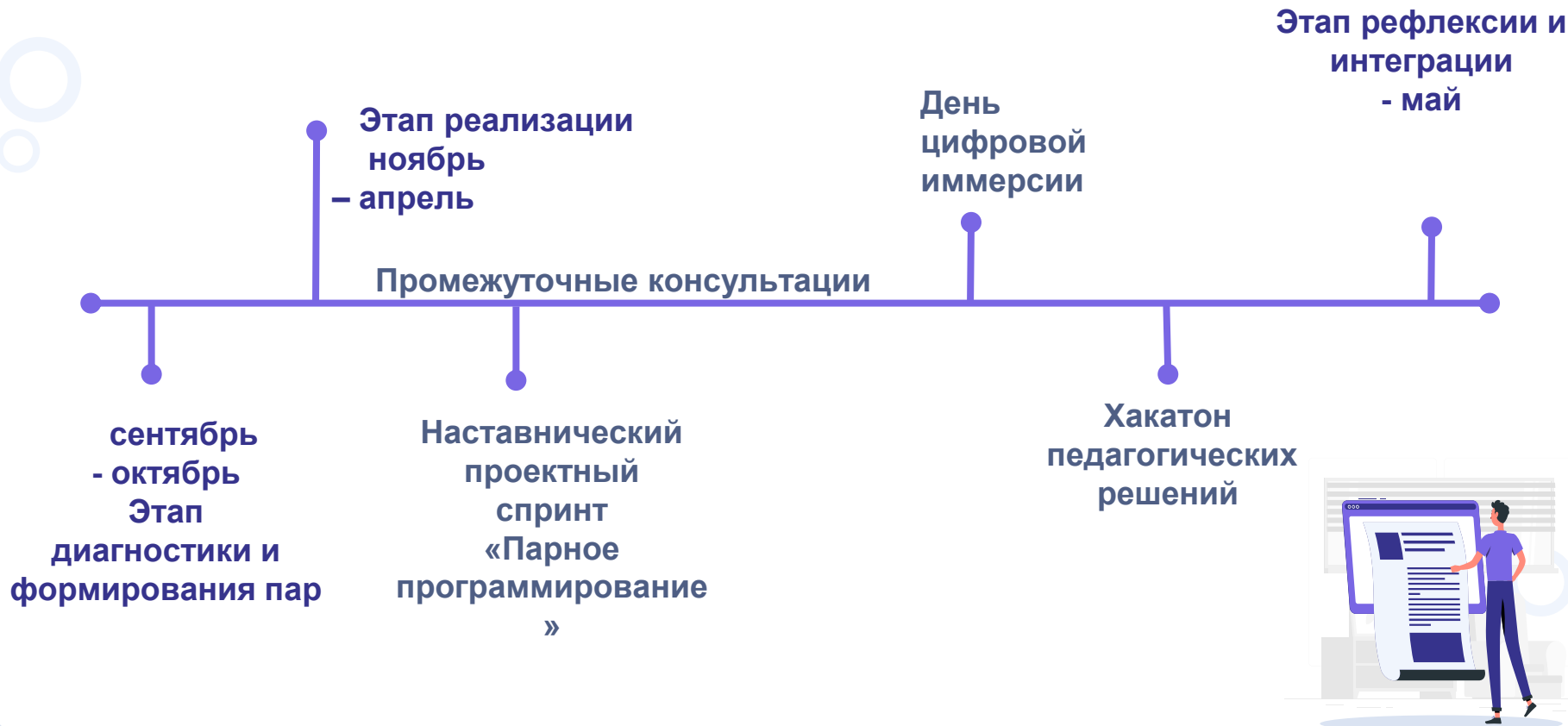
Молодой специалист (IT наставник) передает:

- Актуальные практические знания (в нашей практике -в рамках программ по Python/SQL: современный синтаксис, фреймворки, принципы работы со специализированными порталами обмена данных, тренды в AI/ML, современные практики проверки кода)
- Свежий взгляд на образовательный контент, понимание современных цифровых трендов и интересов подростковой аудитории

Опытный педагог (методический наставник) передает:

- Методику проектирования образовательных траекторий в системе дополнительного образования, приемы мотивации и удержания внимания аудитории, опыт работы с родителями
- Экспертизу в оформлении педагогической и проектной документации
- Тонкости организационной культуры учреждения

«Дорожная карта» внедрения практики



Форматы работы



Хакатон педагогических решений

Интенсив, где смешанные команды (1 опытный педагог + 1 молодой специалист) разрабатывают прототип решения реальной педагогической задачи (например, геймификация рутинных процессов, автоматизация обратной связи обучающимся в рамках работы над проектами).

Код сессия

Методическая сессия, где опытный педагог пытается решить реальную педагогическую задачу, а молодой специалист в реальном времени комментирует и предлагает инструменты для ее оптимизации.

Сценарий



Сценарий



Форматы работы

«Парное программирование» в педагогике

Совместная работа над созданием фрагмента занятия или задания: опытный педагог предлагает методическую канву, молодой специалист «наполняет» ее актуальным кодом и технологиями.

ДаНеточка по проблеме

Методическое упражнение, где молодой специалист описывает техническую проблему, а педагоги методом наводящих вопросов помогают найти педагогическое решение для ее объяснения обучающимся.

День цифровой иммерсии

Образовательное событие, на котором молодые специалисты организуют и проводят для опытных педагогов день, погруженный в цифровую культуру трендовых знаний (машинное обучение, нейросети).

Сценарий



Сценарий



Сценарий



Условия для реализации практики наставничества



Организационно-управленческие условия

Административная поддержка
Нормативное закрепление
Назначение ответственного куратора
Интеграция программы наставничества в годовой план работы организации и в программу развития

Психолого-педагогические условия

Культура доверия и открытости: создание профессиональной «безопасной» среды, где не страшно задавать «глупые» вопросы, совершать ошибки и признаваться в незнании/ Профилактика конфликтов/ Фокус на взаимную ценность

Кадровые и мотивационные условия

Подбор участников/Мотивационный пакет

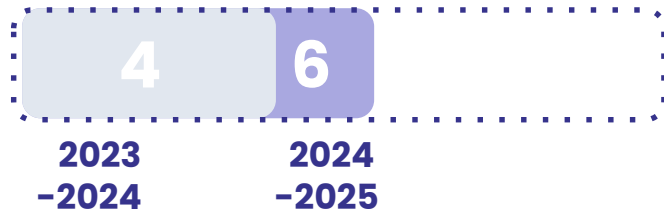
Методические условия

План-график мероприятий /Банк материалов

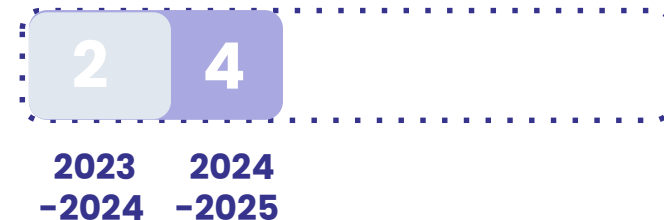
Материально-технические и инфраструктурные условия

Необходимое лицензионное программное обеспечение

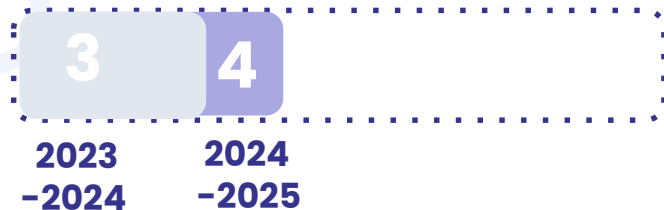
Количественные показатели



Количество педагогов, повысивших профессиональные/предметные компетенции



Количество разработанных и внедренных учебных кейсов



Количество проведенных мероприятий в рамках наставнической практики

Качественные показатели



2023
-2024

2024
-2025

Успешная адаптация и закрепление молодых специалистов в коллективе

2023
-2024

2024
-2025

Рост мотивации педагогов

2023
-2024

2024
-2025

Формирование общего языка между разными поколениями педагогов

2023
-2024

2024
-2025

Улучшение качества и современности образовательных программ



Экономический эффект от реализации практики



Снижение затрат на внешние курсы повышения квалификации по IT-направлениям

Снижение текучести молодых кадров за счет их ускоренной адаптации и включения в значимую деятельность

Повышение привлекательности и конкурентоспособности образовательных программ организации

Качественные результаты практики как элемента разнонаправленной экосистемы наставничества

Обобщенные качественные результаты проявляются в глубоких, зачастую нематериальных, но крайне значимых преобразованиях организационной культуры и индивидуальных компетенций.

Прежде всего, происходит внедрение актуальных образовательных трендов в среду опытных педагогов, которые благодаря молодым специалистам не просто осваивают новые технологии, но и начинают понимать логику и ценности поколенческих изменений.

С другой стороны, молодые специалисты, находясь в роли наставников, демонстрируют рост уверенности в себе, развивают профессиональные навыки, что ускоряет их профессиональное и личностное становление.

Таким образом, реверсивное наставничество трансформируется из инструмента передачи знаний в стратегический механизм построения гибкой, инновационной и сплочённой организации, где ценность педагога определяется не его возрастом или должностью, а способностью учиться и вносить вклад в общее развитие.





Региональный конкурс моделей наставничества педагогических работников
образовательных организаций Югры в 2025 году



НОВЫЙ КОД ПРЕПОДАВАНИЯ

Практика реверсивного наставничества
в учреждении дополнительного образования
МАОУ ДО «Технополис»



Селезнёв Андрей Андреевич,
педагог дополнительного образования
МАОУ ДО «Технополис», г. Сургут
seleznyaka@mail.ru