

Описание практики педагогического наставничества молодого классного руководителя «Классный старт»

Аннотация

Практика «Классный старт» была разработана для решения проблемы высокой нагрузки и профессиональной дезориентации молодых специалистов, впервые берущих на себя роль классного руководителя. Многие молодые педагоги сталкиваются с трудностями в организации воспитательной работы, взаимодействии с родителями и управлении поведением учащихся, что ведёт к стрессу и снижению мотивации.

Решением возникшей проблемы выступает создание структурированной программы адаптации, основанной на системе наставничества, включающей чёткие этапы, поддержку, обратную связь и промежуточную оценку. В практике «Классный старт» наставничество рассматривается как инструмент реализации зоны ближайшего развития педагога: поддержка позволяет молодому специалисту осваивать компетенции, которые он пока не может освоить самостоятельно. Наставник выступает не как контролёр, а как партнёр, помогающий ставить цели, анализировать действия и развивать профессиональную идентичность.

Практика будет полезна руководителям образовательных организаций, кураторам молодых педагогов, методистам и наставникам, заинтересованным в снижении текучести кадров и повышении качества воспитательной работы.

Место реализации практики: 400120, город Волгоград, ул. Ростовская, 2 а

Актуальность: Современная образовательная среда предъявляет всё более высокие требования к профессиональной готовности педагога, особенно в роли классного руководителя. С одной стороны, молодые педагоги, впервые берущие на себя функции классного руководителя, сталкиваются с широким спектром задач: организация воспитательной работы, взаимодействие с родителями, управление поведением учащихся, ведение документации, решение конфликтов. С другой — традиционные формы наставничества зачастую носят формальный характер: отсутствует чёткая структура сопровождения, нет критериев оценки прогресса, а поддержка сводится к разовым консультациям, что не обеспечивает устойчивой адаптации.

Это противоречие требует поиска новых способов и средств организации наставничества, направленных на системность, технологичность и личностно-ориентированный подход.

Цель и задачи: Цель практики: обеспечить успешную профессиональную адаптацию молодого педагога в роли классного руководителя за счёт реализации структурированной, технологичной и личностно ориентированной системы наставничества в течение первых шести месяцев работы.

Задачи практики:

1. Снизить уровень профессиональной тревожности молодого педагога и повысить его самооценку в роли классного руководителя.
2. Внедрить механизмы регулярной обратной связи и промежуточной оценки прогресса молодого специалиста, позволяющие корректировать индивидуальную траекторию его развития и фиксировать достижения.
3. Способствовать развитию профессиональной идентичности молодого педагога, помогая ему осмысливать свой опыт, анализировать действия и самостоятельно ставить профессиональные цели. Развить рефлексивные способности молодого педагога.
4. Сформировать у молодого педагога базовые компетенции классного руководителя.

Средства и способы реализации практики «Классный старт».

- Диагностико-проектировочный этап. Данный этап играет роль фундамента, на котором строится весь процесс профессионального сопровождения молодого педагога. Центральным инструментом является диагностика профессиональной самооценки молодого педагога. На основе данных диагностики разрабатывается индивидуальный план адаптации (ИПА). План составлялся совместно наставником и молодым педагогом, что способствовало вовлечённости и ответственности. Он является «живым» документом и корректируется по мере изменения потребностей и достижения промежуточных результатов.

- Основной (реализационный) этап. Данный этап включает систему взаимодействия, основанную на регулярности, рефлексии и совместной практической деятельности. Центральным элементом сопровождения стали регулярные парные встречи (тьюториалы). Встречи носили не формально-отчётный, а диалоговый и сопровождающий характер.

Структура тьюториала включала три основных блока:

- 1) Анализ профессиональных ситуаций — обсуждение сложных инцидентов, успешных решений, эмоционального состояния педагога.
- 2) Планирование воспитательных мероприятий — совместная разработка сценариев, подбор ресурсов, прогнозирование возможных реакций учащихся и родителей.
- 3) Работа с документацией — отработка навыков ведения планов, отчётов, портфолио классного руководителя.

Для того что бы сформировать базовые компетенции молодого классного руководителя нами были использованы следующие техники:

«Протокол рутины» — анализ повседневных действий для снижения эмоционального выгорания. Совместно с молодым специалистом были проанализированы ежедневные рутинные дела с фиксацией: где возникает замешательство; какие действия повторяются; где теряется внимание класса; какие инструкции требуют уточнения.

В результате нами были зафиксированы проблемные зоны и составлены предложения по их оптимизации (например ввести единый сигнал «тишины» для обучающихся; назначать ответственных в классе за определенную деятельность: раздать дневники, проследить за чистотой и т.п.) .

«Стейкхолдер-анализ для родителя» . Данная техника была направлена на трансформацию коммуникации с родителями в стратегические диалоги. Перед родительским собранием или индивидуальной встречей молодой педагог заполняет таблицу анализа:

Родитель	Главная ценность	Страх	Ключевое послание	Канал коммуникации
Ф.И.О.	Успеваемость ребенка	Ребенок не усваивает программу	«Мы видим рост, вот конкретные примеры»	Личная встреча

Главная ценность определяет что для родителя важнее всего (успех, безопасность, комфорт, справедливость); «Страх» - личные опасения, которые могут вызывать негативное отношение родителя, конфликтные ситуации; Ключевое послание - одно ёмкое предложение, адресованное именно этой проблеме; Канал коммуникации - выбор формата, соответствующий характеру и уровню доверия (личная встреча, мессенджер, телефонный разговор). Такая техника позволяет выйти за рамки формального информирования и выстроить диалог на уровне ценностей.

«Спринт на 2 недели» направлен на создание цикла микроулучшений. Каждые 2 недели нами совместно ставилась одна небольшая измеримая цель . «В течении спринта молодой педагог фиксировал прогресс в дневнике, по окончании мы проводили анализ: Что получилось? Что мешало? Что можно улучшить?

Важным инструментом реализации модели наставничества стало целенаправленное наблюдение за деятельностью молодого педагога на ключевых мероприятиях: классных часах, родительских собраниях, внеурочных занятиях. Перед каждым наблюдением мы предварительно согласовывали фокус (например, «управление групповой динамикой», «коммуникация с родителями») и критерии оценки. Целью наблюдения являлась не оценка, а исследование по выбранному фокусу. После урока нами проводился совместный анализ по схеме: Что сработало на 100%? Что — на 50%? Что можно изменить в следующий раз?

Систематическая рефлексия обеспечивается через ведение «Дневника профессионального роста» — индивидуального инструмента фиксации педагогического опыта.

- Итогово-аналитический этап: рефлексия, оценка и планирование роста

Завершающий этап практики «Классный старт» — итогово-аналитический — представляет собой не формальное подведение результатов, а целостный процесс профессиональной рефлексии, оценки достижений и проектирования дальнейшего развития молодого педагога. Этот этап закрепляет результаты шестимесячного сопровождения, позволяет зафиксировать рост, оценить эффективность наставничества и наметить векторы дальнейшего профессионального движения.

Центральным элементом этапа становится презентация портфолио молодым педагогом. Портфолио включает: записи из дневника адаптации, чек-листы выполненных задач, промежуточные и итоговые анкеты самооценки.

Оценка проводится в тандеме — наставником и молодым педагогом — на основе индивидуального плана адаптации (ИПА), разработанного на подготовительном этапе.

Технологии и инструменты:

Вся практика «Классный старт» построена на цикличном механизме профессионального развития:

- Планирование (в тандеме) → Действие (молодой педагог) → Наблюдение/Анализ (наставник) → Рефлексия и обратная связь → Корректировка плана.

Каждый цикл закрепляется с помощью инструментов:

- Чек-листы — для фиксации выполнения стандартных задач (например, «проведение первого классного часа», «организация родительского собрания»);
- Дневник адаптации — как пространство личной рефлексии;
- Анкеты самооценки и оценки наставника — для отслеживания динамики

Условия реализации:

- Поддержка администрации школы.
- Освобождение наставника от части нагрузки (1–2 часа в неделю).
- Наличие методических материалов и шаблонов документов.

Ресурсы:

Кадровые: наставник, методист, администрация.

Методические: папка с образцами планов, сценариями мероприятий, формами отчётности.

Финансовые: небольшая стимулирующая выплата наставнику (по решению ОО).

Критерии результативности:

1. Молодой педагог демонстрирует рост уверенности в своей роли, воспринимает наставника как ресурс поддержки. Отсутствие жалоб от педагога на эмоциональное истощение, связанное именно с ролью классного руководителя. Сохранение или повышение общего эмоционального фона и вовлеченности в работу.
2. Внедрен и используется четкий механизм регулярной развивающей обратной связи, на основе которого корректируется индивидуальный план адаптации (ИПА).
3. Педагог демонстрирует осознание своей профессиональной роли, способен анализировать опыт и самостоятельно формулировать цели дальнейшего роста, педагог использует рефлекссию как инструмент профессионального роста. Педагог

освоил и может самостоятельно выполнять ключевые функции. 100% своевременное и корректное ведение обязательной документации (социальный паспорт класса, план воспитательной работы, протоколы родительских собраний) по итогам полугодия.

4. Поддержка носит непрерывный, структурированный и практико-ориентированный характер, охватывая все сферы деятельности классного руководителя. Программа сопровождения, отраженная в ИПА и протоколах, за 6 месяцев охватывает не менее 4 из 5 ключевых направлений: 1) документация; 2) работа с классным коллективом; 3) взаимодействие с родителями; 4) разрешение конфликтов; 5) личный ресурс и саморегуляция. По каждому направлению зафиксирована как минимум одна консультация и одно практическое действие (совместное или наблюдаемое).

Данные о результативности:

- Диагностико-проектировочный этап позволил выявить зоны высокой и низкой уверенности; определить индивидуальные трудности и страхи; сформировать объективную картину стартового уровня компетенций молодого педагога.
- были зафиксированы проблемные зоны и составлены предложения по их оптимизации.
- повышение роста уверенности классного руководителя, снижение страха перед изменениями, задачами, повышение общего эмоционального фона и вовлеченности в работу.
- повышения уровня доверия родителей к классному руководителю.
- Сформирован устойчивый навык регулярного анализа своей деятельности
- Молодым педагогом продемонстрирована высокая исполнительская дисциплина..
- Зафиксирован качественный сдвиг от эмоциональной фиксации проблем к педагогическому анализу и проектированию своей деятельности.
- Программа обеспечила не только операционную адаптацию (навыки), но и психологическую устойчивость, рефлексивную зрелость и профессиональную самоидентификацию молодого педагога.

Алгоритм внедрения практики

ШАГ 1: Подготовка организационной и ресурсной базы

- Назначение координатора: Определить ответственного за программу от администрации (зам. директора по ВР или методист).
- Отбор и подготовка наставников:
- Формирование методического пакета: Подготовить и раздать наставникам и молодым специалистам комплект шаблонов:

Анкета самооценки молодого педагога (по Лайкерту).

Шаблон Индивидуального плана адаптации (ИПА) на 6 месяцев.

Шаблон Дневника профессионального роста.

Чек-листы для ключевых ситуаций (первая неделя, собрание и т.д.)

ШАГ 2: Подготовительный (диагностико-проектировочный):

- Формирование тандемов: Координатор представляет наставника и молодого педагога, знакомит с регламентом.
- Знакомство и установление контакта: Первая встреча тандема, обсуждения ожиданий.
- Стартовая диагностика: Молодой педагог заполняет Анкету самооценки. Совместный анализ результатов помогает выявить «зону ближайшего развития» (сильные стороны и точки роста).
- Разработка ИПА: На основе диагностики наставник и молодой педагог совместно заполняют Индивидуальный план адаптации на 6 месяцев, конкретизируя цели, задачи и сроки по блокам (работа с классом, родителями, документацией).

ШАГ 3: Основной (реализационный) этап

Последовательность действий (циклически повторяются каждые 2 недели):

- Планирование (в тандеме): На регулярной тьюториальной встрече (раз в 2 недели) пара анализирует прошедший период, используя Дневник педагога, и планирует шаги на следующие 2 недели («Спринт»).
- Действие (молодой педагог): Молодой специалист выполняет запланированные задачи, применяя изученные техники («Стейкхолдер-анализ» перед встречей с родителем, «Протокол рутины» для оптимизации), ведет Дневник.
- Наблюдение/Анализ (наставник): Наставник посещает 1-2 ключевых мероприятия в месяц (классный час, фрагмент родительского собрания) по предварительной договоренности и с четким фокусом (напр., «вопросы для активизации класса»). Фиксирует наблюдения по фокусу.
- Рефлексия и обратная связь (в тандеме): На следующей тьюториальной встрече пара анализирует проведенное мероприятие и период по схеме: «Что сработало на 100%? Что — на 50%? Что изменить?». Акцент на данных и решениях, а не на оценках.
- Корректировка плана (в тандеме): При необходимости вносятся изменения в ИПА. Цикл повторяется..

ШАГ 4: Итогово-аналитический этап .

- Подготовка портфолио: Молодой педагог готовит презентацию своих достижений на основе Дневника, выполненного ИПА, чек-листов.
- Итоговая диагностика: Повторное заполнение Анкеты самооценки для сравнения результатов.
- Совместная оценка и рефлексия: Тандем проводит финальную встречу, сравнивая стартовые и итоговые результаты, анализируя достижения и трудности.
- Планирование дальнейшего роста: На основе рефлексии составляется план развития на следующий учебный год (курсы, проекты, цели). Определяется формат дальнейшего, менее интенсивного сопровождения (например, супервизионные группы раз в месяц).
- Публичная презентация и признание: Проведение круглого стола или педсовета, где молодые педагоги и наставники делятся результатами. Формальное благодарственное поощрение наставников.

Требования к ресурсному обеспечению:

- Временные: Стабильное время для тьюториалов, время для посещений мероприятий наставником.
- Методические: Доступ к описанным техникам и шаблонам,
- Материально-финансовые: Бюджет на стимулирующие выплаты/надбавки наставникам. Бюджет на полиграфию/канцелярию для методических пакетов
- Мотивационные: Система поощрения (грамоты, благодарности, премии) для наставников и молодых педагогов.

Инструменты мониторинга:

- Анкета самооценки молодого педагога (по шкале Лайкерта);
- Карта наблюдения за ключевым мероприятием;
- Дневник профессионального роста» молодого педагога;
- Карта профессиональных дефицитов и рисков;
- Чек-листы выполненных задач;
- Портфолио достижений молодого педагога.