

**Заявка на участие
в Конкурсе научно-методических статей в рамках XV Педагогических чтений
работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга
«Учимся вместе: новые форматы для новых результатов»**

Названия учреждений:

Государственное бюджетное образовательное учреждение лицей №378 Кировского района Санкт-Петербурга.

Район: Кировский район

Участники:

Андреева Ю.С. - заместитель директора по УВР, учитель, классный руководитель, педагог дополнительного образования ГБОУ лицея №378 Кировского района СПб.

Каштанова Мария Николаевна - заместитель директора по УВР, методист, педагог-психолог, классный руководитель ГБОУ лицея №378 Кировского района СПб.

Название статьи: Наставничество в классном руководстве. Эффективные пути становления молодых классных руководителей.

Тема направления: «Молодость – не помеха: покоряем педагогические высоты»

Контактные телефоны: 8-911-212-52-45 Андреева Ю.С. 8-921-421-35-73 Каштанова М.Н.

Эл. адреса: andreeva050197@mail.ru; ppms.kmn@mail.ru;

Процент уникальности текста после проверки статьи в программе антиплагиат: 100%

Название использованной программы антиплагиат: SeoLik
<https://antiplagiat.seolik.ru/?check=677d8e68a93879.81280769.dat>

Наставничество в классном руководстве. Эффективные пути становления молодых классных руководителей.

Что это? Будильник? Школьный звонок?
Вскакиваю. Пытаюсь сосредоточиться.
Где я? Стены... Пол...Потолок...
Кот...Тишина...и ...кофе хочется!
А в голове сплошь стандарты и блоки,
Фразы: «Не учит уроки!». «Исписана стенка!»
Значит, мне снова снились уроки.
И, конечно же, Стас Клименко!
Двигаюсь в сторону кухни. Извне
Мысль закралась весьма подозрительная:
А ведь я уже и во сне
Работаю классным руководителем...

Сегодня в 20-х годах 21 столетия система образования вновь сталкивается с дефицитом педагогических кадров. Не исключением становится и дефицит кадров в сфере деятельности классного руководства. Молодые педагоги не хотят брать на себя эту роль, поскольку понимают всю сложность работы классного руководителя, ее энергозатратность, ненормированность, трудности взаимодействия с родителями. В связи с этим, вопрос о наставничестве молодых классных руководителей становится особенно актуальным. Молодые классные руководители ищут помощи и поддержки, их интересуют самые разные вопросы, начиная с вопросов оформления документации классных руководителей, заканчивая вопросами организации и проведения классных часов с детьми, выбора экскурсионных программ и т.д.

Наставничество - является одним из наиболее эффективных способов передачи опыта и знаний от более опытных педагогов к начинающим. Оно способствует развитию профессиональных навыков, повышению качества образования и созданию благоприятной атмосферы в школе.

Актуальность темы наставничества обусловлена также изменениями в законодательстве и нормативных актах, регулирующих образовательную деятельность. В частности, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и другие нормативные документы подчёркивают важность поддержки молодых специалистов и создания условий для их профессионального роста.

Последние четыре года система наставничества вновь стала активно реализовываться во всех образовательных учреждениях, мы увидели ее возможности поддержки и повышения профессионального роста молодых педагогов.

В нашем образовательном учреждении мы решили организовать наставничество в направлении классного руководства, с целью повышения мотивации к работе классного руководителя среди молодых педагогов, получения знаний, необходимых классному руководителю.

Целью данной статьи является описание технологии наставничества в процессе адаптации и профессионального развития молодых классных руководителей. Мы рассмотрим основные аспекты этого процесса, а также дадим рекомендации по его улучшению на основе анализа существующей практики и теоретических исследований.

Таким образом, данная статья представляет собой актуальное исследование, направленное на изучение и развитие системы наставничества молодых классных руководителей в контексте современных требований и законодательных норм.

Молодых педагогов, только начинающих свой путь в профессии, мы спросили о том, как они определяют работу классного руководителя, и в чем они видят основные трудности этой работы. Их ответы можно представить следующими статистическими данными:

95% опрошенных респондентов считают работу классного руководителя трудной, 86% испытывают чувство тревоги, думая о том, что предстоит быть классным руководителем.

Основные трудности выделены в следующих сферах деятельности:

- трудности организации воспитательной работы с классом (трудности связаны как с процессом организации детей, так и с недостаточностью знаний в сфере воспитательной политики образования, связанные с существенным изменением законодательной базы за последние три года в области воспитания);
- трудности взаимодействия классных руководителей с родителями (нарушение родителями границ молодого педагога и др.);
- трудности взаимодействия с коллегами в отношении решения вопросов класса как учебного коллектива, недостаток поддержки с их стороны опытных коллег и администрации;
- трудности с большим количеством функциональных обязанностей классного руководителя;
- трудности взаимодействия с самим учебным коллективом детей, недостаток знаний в сфере практической педагогики и психологии ребенка.

Как же помочь разрешить молодым классным руководителям эти трудности?

В нашей наставнической практике мы решили, что наиболее эффективный путь разрешения этих трудностей будет организация и реализация **проекта**, который мы назвали **«Я - классный руководитель»**.

Этот проект подразумевает включение в группу молодых классных руководителей или молодых педагогов, которые хотят познакомиться с деятельностью классного руководителя для проведения с ними разъясняющей и повышающей их профессиональный уровень работы. Также формируется группа наставников из числа опытных классных руководителей, заместителя директора по ВР и руководителя МО классных руководителей. Реализация проекта рассчитана на учебный год.

Основной целью проекта выступает - подготовка педагогов к работе классными руководителями.

Основные задачи проекта «Я - классный руководитель»:

- познакомить педагогов с должностными обязанностями классного руководителя;
- познакомить классных руководителей с основными нормативными документами в сфере воспитания;
- дать педагогам представления об основных функциях классного руководителя;
- информировать педагогов об организации воспитательной работы в школе и работы с классом;
- повысить профессиональную компетентность педагогов в вопросах воспитания подрастающего поколения.

Основные этапы проекта «Я - классный руководитель» включают в себя:

1 этап – Первичное обучение молодых классных руководителей – семинарское занятие перед началом учебного года (в рамках первичного обучения потенциальные и действующие молодые классные руководители знакомятся с нормативными документами в сфере воспитания, планом воспитательной работы образовательного учреждения).

Целью этого этапа является осознание молодыми педагогами того, из чего строится воспитательная работа классного руководителя, как ее согласовать с воспитательной работой

всего образовательного учреждения. Поскольку направление воспитательной работы с классом можно назвать основополагающей деятельностью классного руководителя, поэтому важно понимать, как выстроена эта работа в школе в целом. Знания в этом направлении существенно помогут молодому классному руководителю грамотно использовать ресурсы работы воспитательной службы и сделать работу спланированной и системной.

2 этап – Тематические встречи наставников с потенциальными и действующими молодыми классными руководителями. Встречи проходят в течение первой четверти, согласно плану. Встреч в нашем плане 4. Эти встречи подразумевают участие всех наставников и наставляемых. Их целесообразнее проводить в режиме круглого стола и обсуждать наиболее важные организационные моменты работы классного руководителя.

Основными темами таких встреч могут быть:

- «Документация классного руководителя»;
- «Исследование классного коллектива обучающихся» (на что обратить внимание классному руководителю);
- «Организация воспитательной работы с классом»;
- «Включение обучающихся в активную творческую деятельность».

Цель этого этапа дать молодым педагогам возможность познакомиться с практическим опытом старших коллег. Взять на свое вооружение те находки, которые активно внедряются в практику старшими коллегами.

3 этап – Тематические встречи наставляемых с различными специалистами, помогающими повысить профессиональный уровень педагогов в разных направлениях. На них можно отвести 5-6 встреч в течение года.

На эти встречи могут быть приглашены специалисты лицея, такие как педагог-психолог, социальный педагог, советник по воспитанию и др. Темы этих занятий направлены на расширение профессиональных умений наставляемых.

Примерами таких встреч могут быть темы, которые были популярны в запросах наших молодых педагогов:

- «Ученический коллектив. С чего начать его формирование?»;
- «Как классному руководителю работать над дисциплиной в классе?»;
- «Профилактика школьной неуспешности в работе классного руководителя»;
- «Родители и классный руководитель. Как выстроить атмосферу сотрудничества?» и др.

Целью этого этапа является обогащение опыта молодых педагогов в вопросах воспитания и развития детей.

4 этап – индивидуальные консультации наставников с наставляемыми. На этом этапе организована работа наставников с наставляемыми, исходя из их запросов и желаний. Например, молодой специалист может обратиться к наставнику с целью подготовки воспитательного мероприятия для детей.

Целью этого этапа является получение молодыми специалистами тех знаний, которые актуальны именно для них.

5 этап – заключительный этап работы проекта (проходит в конце учебного года). Этот этап реализуется в рамках круглого стола, который мы называли «Ключ к успеху». На нем каждому молодому специалисту предлагается поделиться результатом внедрения тех идей, которые были взяты от наставников, или результатом тех находок, которые были найдены самостоятельно (если это действующие классные руководители). Также можно предложить ту или иную технологию работы с детьми, которая показалась интересной и перспективной (для потенциальных классных руководителей).

Целью этого этапа является осознание молодыми специалистами того пути, который они проделали, понимание того, что уже удалось, работая классным руководителем или того, что можно пробовать в будущей работе с детьми.

Также хочется отметить, что в работе над проектом «Я - классный руководитель» и в целом в работе с классными руководителями очень важно строить работу, основываясь на следующих принципах:

- открытость и чуткость к проблемам классных руководителей со стороны администрации лицея, воспитательной службы и службы психолого-педагогического сопровождения;
- доверие между классными руководителями и специалистами различных служб;
- видение сильных сторон классных руководителей и концентрирование внимания на этих сторонах;
- максимальная поддержка творческой инициативы классных руководителей;
- необходимость получения осознанной обратной связи классного руководителя о проделанной годовой работе.

Пункт, связанный с поддержкой творческой инициативы, наиболее важен с точки зрения получения обратной связи руководством образовательного учреждения от педагогов. Поскольку, если предложение инициатив затруднено, важно обратить внимание образовательного учреждения на то, какая атмосфера царит в нем, как воспринимается воспитательная работа членами педагогического коллектива, насколько руководство открыто к предложениям и критике. Какие шаги готова принимать администрация ОУ в отношении того, чтобы сформировать осознанное, а неформальное отношение к осуществлению воспитательной работы и неформальному классному руководству.

Последний пункт, связанный с получением обратной связи самим классным руководителем, особенно важен молодым классным для оценки своих собственных достижений. Для этого у нас в лицее разработан *Бланк самоанализа работы классного руководителя*, который предлагается к заполнению в конце учебного года. По результатам заполнения которого, можно увидеть свои сильные и слабые стороны и, увидев результаты коллег, познакомиться с их эффективным опытом. С данной формой можно познакомиться на сайте нашего лицея в разделе инновационная деятельность в одном из продуктов этой деятельности [«Методические рекомендации для администрации, педагогов, специалистов служб сопровождения и классных руководителей образовательных учреждений по организации работы, направленной на гармонизацию разнонаправленных воспитательных влияний»](#) (с.55-58).

По результатам проводимой нами такой наставнической работы с молодыми специалистами (действующими молодыми и потенциальными классными руководителями) можно отметить, что у молодых педагогов существенно снизился уровень тревоги именно за счет повышения информированности о том, из чего состоит работа классного руководителя. Снижение тревоги способствует повышению уровня мотивации для данной деятельности со стороны молодых специалистов. 50% наших молодых педагогов после первого года работы проекта самостоятельно выразили желание взять классное руководство.

Литература:

1. Классное руководство: учебное пособие для вузов / И. Ф. Исаев [и др.]; под редакцией И. Ф. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 342 с.
2. Новикова Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды/Под ред. Н.Л. Селивановой, А.В. Мудрика. Сост.Е.И.Соколова.М., 2009

3. Сластенин В.А. Педагогика: учебное пособие для студентов высш. педагогич. учебных заведений/ В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр Академия, 2002.
4. Федеральный Закон «Об Образовании в Российской Федерации» От 29.12.2012 N 273-ФЗ (Ред. От 26.07.2019).
5. Продукт инновационной деятельности ГБОУ лицей № 378 Кировского района Санкт-Петербурга «Методические рекомендации для администрации, педагогов, специалистов служб сопровождения и классных руководителей образовательных учреждений по организации работы, направленной на гармонизацию разнонаправленных воспитательных влияний».