

Система наставничества «Рефлексивный дуэт: от зеркала к компасу»

*Попова Елена Леонидовна,
заместитель директора по
воспитательной работе,
социальный педагог МБОУ СОШ
№ 25 города Кирова*

Ключевая метафора: Наставник сначала является «Зеркалом» (помогает молодому специалисту увидеть себя со стороны), затем «Компасом» (направляет и помогает прокладывать маршрут), а в итоге они становятся «Навигаторами» друг для друга.

1. Цель системы

Стратегическая цель: Создать условия для трансформации молодого классного руководителя из начинающего исполнителя в **автономного, рефлексивного и вдохновленного** педагога-проектировщика детского коллектива в течение одного учебного года.

2. Задачи

- **Адаптационные:** Ускорить мягкое вхождение молодого специалиста в практику классного руководства, минимизировав стресс и эмоциональное выгорание.
- **Профессиональные:** Сформировать у молодого специалиста ключевые компетенции классного руководителя: коммуникативные, организаторские, диагностические, проекторочные.
- **Рефлексивные:** Развить навык постоянного самоанализа и осознанной профессиональной позиции.
- **Инновационные:** Стимулировать к экспериментам и созданию собственного, аутентичного стиля классного руководства.
- **Мотивационные:** Поддержать и сохранить энтузиазм, интерес к профессии и желание развиваться.

3. Образовательные технологии и методологические принципы

1. Перевернутое наставничество: Молодой специалист делится с наставником свежими трендами в молодежной культуре, цифровыми технологиями, соцсетями. Это создает отношения партнерства, а не подчинения.

2. Гибкий подход в образовании: Работа строится по коротким циклам («спринтам» – 2-3 недели). В начале цикла ставятся конкретные цели, в конце – проводится ретроспектива (анализ достижений и ошибок).

3. Коучинг: Наставник не дает готовых ответов, а задает мощные вопросы, помогая молодому педагогу самому найти решение.

4. Эдьютейнмент (Обучение через развлечение): Использование игровых механик для решения серьезных педагогических задач.

5. Метод кейсов: Разбор реальных, «непричесанных» ситуаций из школьной жизни.

4. Методы и приемы работы

Перед началом работы формируются пары наставник и наставляемый:

1.1 Формирование пары:

- **Анкетирование:** Перед началом года оба участника заполняют расширенную анкету (стиль коммуникации, ценности, сильные стороны, «красные флаги»).

- **Скоростное знакомство:** Организация встречи в формате «speed dating», где потенциальные наставники и молодые специалисты общаются 10–15 минут перед финальным закреплением пары.

- **Право вето:** Обе стороны имеют право мягко отказаться от пары без объяснения причин на этапе знакомства.

1.2. Психологический контракт

- В начале 1-й четверти пара подписывает неформальный «Договор о сотрудничестве», где прописывает:

- Каналы связи (мессенджер, почта, лично).
- Время ответа (например, «не отвечаю после 20:00»).
- Правила конфиденциальности (что остается между нами, что можно обсудить с администрацией).

Система реализуется через три модуля, последовательно сменяющих друг друга.

Модуль 1: «Зеркало» (1-я четверть) – Фокус на наблюдение и диагностику

- **«Теневое наблюдение»:** Молодой специалист становится «тенью» наставника на один день, наблюдая за его рутинной.

- **Метод «Стейкхолдер-карта»:** Совместное рисование карты всех «заинтересованных лиц» класса (ученики, родители, администрация, учителя-предметники) и анализ их ожиданий.
- **«Эмоциональный дневник»:** Молодой педагог ведет краткий дневник, фиксируя свои эмоции и стресс-триггеры. Наставник помогает их анализировать.
- **Прием «Пять "Почему?"»:** Для анализа любой конфликтной ситуации. Помогает докопаться до коренной причины, а не бороться со следствиями.

Инструменты для работы:

- **Цифровой инструмент:** Использование Miro для рисования «Стейкхолдер-карты». Это позволяет делать карту интерактивной и возвращаться к ней в течение года.
- **Шаблон «Эмоционального дневника»:** Внедрение готовой формы в Google Forms или Notion с выпадающими списками эмоций (чтобы не тратить время на письмо) и полем «Что помогло справиться?».
- **Чек-лист «Первые 30 дней»:** Список из 20 критических задач первого месяца, чтобы новичок не утонул в рутине

Модуль 2: «Компас» (2-3 четверти) – Фокус на действие и эксперимент

- **«Педагогический спринт»:** На 2-3 недели ставится 1-2 конкретные цели (напр., «наладить коммуникацию с 3 "сложными" родителями» или «провести классный час с активным использованием гаджетов»). В конце спринта – короткий разбор: «Что получилось?», «Что не получилось?», «Что попробуем в следующем спринте?».
- **Коучинговый круг вопросов:** Наставник задает цепочку вопросов:
 - **Цель:** Чего ты хочешь добиться в этом спринте?
 - **Реальность:** Что есть сейчас? Что мешает?
 - **Варианты:** Какие есть пути решения? Что еще?
 - **Воля:** Что ты сделаешь первым шагом? Когда?
- **Метод «Протокола решения проблем»:** Четкий алгоритм разбора сложной ситуации:
 1. **Факты:** Только объективные данные (без эмоций и оценок).
 2. **Проблема:** Сформулировать одной фразой.
 3. **Гипотезы:** Предположения, почему это произошло.
 4. **Решения:** 3-5 возможных путей действия.
 5. **Выбор и план:** Выбор лучшего решения и план на 3 шага вперед.
- **«Банк идей»:** Совместное создание цифровой или бумажной папки с креативными идеями для классных часов, мероприятий, общения с родителями.

Инструменты для работы:

- **Канбан-доска для спринтов:** Использование Trello или Kaiten для визуализации педагогических спринтов (Колонки: «Нужно сделать», «В процессе», «Сделано», «Анализ»).

- **Библиотека кейсов:** Создание общей базы «Анти-кейсов» (ситуации, которые пошли не по плану) с пометкой «Чему это научило». Это снижает страх ошибки.

- **Ресурсная карта:** В «Банк идей» добавляется раздел «Где брать силы» (контакты психолога, полезные сервисы, места отдыха в городе).

Модуль 3: «Навигатор» (4-я четверть) – Фокус на автономию и обмен

- **«Обмен ролями»:** Молодой специалист проводит мастер-класс для наставника или других педагогов по теме, в которой он преуспел (например, «Инструменты SMM для родительского чата»).

- **Проектирование «Педагогического кредо»:** Молодой педагог под руководством наставника формулирует свою краткую, но емкую профессиональную философию классного руководства.

- **Прием «Шесть шляп мышления»:** Используется для комплексного анализа прошедшего года и планирования следующего. Наставник и молодой педагог поочередно «надевают шляпы» (белую – факты, красную – эмоции, черную – критика, желтую – оптимизм, зеленую – творчество, синюю – управление процессом).

- **Портфолио достижений:** Автоматическая сборка материалов из «Рефлексивного блога» в итоговое портфолио для аттестации.

- **Видео-визитка:** Запись короткого видео (1 мин), где молодой специалист формулирует свое «Педагогическое кредо» для размещения на сайте школы.

5. Формы работы

- **Индивидуальные:**
 - **Регулярные коучинг-сессии** (15-20 минут каждую неделю).
 - **Спринт-планирование и ретроспективы** (раз в 2-3 недели, 30-40 минут).
 - **Совместное ведение «Рефлексивного блога»** в общем документе (Google Doc), где оба делятся мыслями, находками, вопросами.
- **Групповые (с привлечением других молодых специалистов):**
 - **«Клуб молодых классных»:** Раз в месяц неформальные встречи за кофе с разбором кейсов от наставника.
 - **Педагогические дуэли (Edubattles):** Два педагога (молодой и опытный или два молодых) предлагают разные решения одной проблемы. Аудитория (коллеги, родители) голосует за более убедительный вариант.

- **Open Space Technology («Открытое пространство»):** В конце года проводится событие, где молодые педагоги сами предлагают темы для обсуждения и проводят мини-сессии для всех желающих.

6. Обеспечение эффективности системы

1. **Добровольность и психологическая безопасность:** Основа основ. Отношения строятся на доверии и конфиденциальности.

2. **Цифровой след:** Все материалы (дневники, протоколы, банк идей) хранятся в общем облаке, что позволяет отслеживать прогресс.

3. **Измеримость результатов:** Эффективность оценивается не по отчетам, а по:

- Уровню удовлетворенности молодого специалиста (анкетирование).
- Росту его инициативности (количество предложенных и реализованных им проектов).
- Результатам диагностики психологического климата в его классе.
- Наличию сформулированного «Педагогического кредо».

3.1. Количественные показатели:

○ **Индекс удержания:** Остался ли молодой специалист в школе на следующий год (Цель: 100%).

○ **Продуктивность:** Количество реализованных инициатив (минимум 2 за год).

○ **Вовлеченность:** Посещаемость «Клуба молодых классных» (минимум 70%).

3.2. Качественные показатели (Опрос 360 градусов):

- Оценка удовлетворенности **родителей** (анонимный опрос в конце года).
- Оценка комфорта **учеников** (методика изучения климата в классе).
- Самооценка **наставника** (насколько он вырос как лидер через помощь другому).

4. **Мотивация наставника:** Деятельность наставника должна быть материально и нематериально стимулирована школой (надбавка, сертификат, публичное признание заслуг).

7. Поддержка самих наставников

1. Школа наставников

- Перед началом года проводится 2-дневный интенсив для наставников: «Как не стать контролером», «Основы коучинга для педагогов», «Профилактика выгорания наставника».

2. Супервизия

- Раз в месяц встреча наставников друг с другом (без молодых специалистов) для обсуждения сложных случаев и обмена опытом поддержки.

3. Геймификация для наставника

- Введение уровней наставничества (например, «Зеркало», «Компас», «Гуру») в зависимости от количества успешных выпусков молодых специалистов.

8. Управление рисками и безопасность

Риск	Индикатор	Мера реагирования
Конфликт в паре	Пропуск встреч, формальное общение, жалобы	Вмешание координатора системы, медиация, возможна смена наставника без санкций.
Выгорание новичка	Записи в дневнике о постоянном стрессе, апатия	Внеплановая встреча с школьным психологом, временная пауза в спринтах.
Формализация	Отчеты пишутся «для галочки», нет рефлексии	Переход на устные встречи, смена формата работы (например, вместо отчета — совместное дело).
Перегрузка наставника	Наставник берет на себя работу новичка	Напоминание о принципе «Не делать за, а делать вместе», пересмотр нагрузки наставника администрацией.

9. Пост-программное сопровождение

Работа после окончания программы наставничества:

- **Статус «Выпускник»:** Молодой специалист получает сертификат и переходит в статус «Младший наставник» (может помогать новичкам в цифровых вопросах).
- **База знаний:** Материалы лучших спринтов и идей года упаковываются в методическое пособие школы «Лучшие практики года».
- **Реюнион:** Встреча выпускников системы через полгода для обмена опытом самостоятельной работы.