

УДК 371

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ НАЧИНАЮЩЕГО КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Коржуева Е.В.

к.п.н., доцент,

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Калужский государственный университет имени К.Э.
Циолковского»*

г. Калуга, Россия

Максимова Е.Г.

магистрант,

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Калужский государственный университет имени К.Э.
Циолковского»*

г. Калуга, Россия

Аннотация

В статье рассматриваются особенности профессионального становления начинающего классного руководителя в условиях современной школы. На основе анализа нормативно-правовых актов и научной литературы выделены три ключевые профессиональные компетенции: психолого-педагогическая, профессионально-коммуникативная и аналитическая. Обоснована необходимость создания поддерживающей среды для их развития. Актуальность исследования обусловлена ростом требований к воспитательной функции педагога при одновременном дефиците практических навыков и ресурсов у начинающих специалистов. Выявлены риски профессиональной дезадаптации и предложены пути их минимизации через системное сопровождение и индивидуализацию траекторий профессионального роста.

Ключевые слова: классный руководитель, начинающий классный руководитель, профессиональное развитие, профессиональные компетенции,

профессиональная компетентность, профессиональная адаптация, воспитательная деятельность.

***PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A BEGINNING
CLASSROOM TEACHER***

Korzhueva E.V.

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "K.E.
Tsiolkovsky Kaluga State University",
Kaluga, Russia*

Maksimova E.G.

*Master's Student,
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "K.E.
Tsiolkovsky Kaluga State University",
Kaluga, Russia*

Annotation

The article examines the specific features of the professional development of beginning homeroom teachers in the context of the contemporary school environment. Based on an analysis of regulatory legal acts and scholarly literature, three key professional competencies are identified: psycho-pedagogical, professional-communicative, and analytical. The need for creating a supportive environment to foster these competencies is substantiated. The relevance of the study stems from the growing demands placed on teachers' educational and upbringing functions, coupled with a lack of practical skills and resources among novice professionals. Risks of professional maladaptation are identified, and ways to mitigate them are proposed through systematic mentoring and individualized professional development trajectories.

Keywords: homeroom teacher, beginning homeroom teacher, professional development, professional competencies, professional competence, professional adaptation, educational and upbringing activities.

Современная образовательная среда предъявляет всё более высокие требования к классному руководителю как к ключевой фигуре воспитательной системы школы. Однако начинающие педагоги, впервые принимающие на себя эту роль, зачастую оказываются не готовы к объёму задач в текущих условиях. Между нормативно закреплёнными обязанностями и реальным уровнем сформированности профессиональных компетенций возникает значительное противоречие, которое может привести к эмоциональному выгоранию, снижению эффективности воспитательной работы и даже отказу от роли классного руководителя. В этих условиях особенно остро встаёт проблема выявления и целенаправленного формирования тех компетенций, которые обеспечивают устойчивое профессиональное становление молодого педагога.

Современный классный руководитель это чуткий и отзывчивый воспитатель, талантливо способствующий формированию традиционных российских духовно-нравственных ценностей, основ гражданственности и патриотизма, общей культуры личности; координатор и интегратор деятельности учителей-предметников, администрации, родителей, партнеров школы; и лидер детско-взрослой команды, который формирует дружный коллектив и определяет вектор движения коллектива, мотивирует каждого его члена на достижение результатов [3, С. 45].

В связи с ростом профессиональных требований к современному классному руководителю особого внимания требует положение начинающего педагога, выполняющего функции классного руководителя.

Так, в педагогической науке под начинающим классным руководителем понимается педагог, находящийся на начальном этапе профессионального становления со стажем до 3 лет и только приступающий к освоению

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

многоаспектной роли классного руководителя [8, С. 45]. Именно на этом этапе формируется его профессиональная идентичность, однако одновременно возникает высокий риск дезадаптации из-за несоответствия между объемом предъявляемых требований и уровнем сформированности практических компетенций.

Нормативно-правовая база [5-7] закрепляет за классным руководителем ряд профессиональных прав, обеспечивающих его автономию и инициативность, а именно:

- самостоятельно определять приоритетные направления, содержание, формы работы и педагогические технологии воспитательной деятельности;
- вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса как от своего имени, так и от имени обучающихся и родителей;
- участвовать в организации воспитательной деятельности и контроле ее качества;
- самостоятельно организовывать участие обучающихся в воспитательных мероприятиях и использовать (по согласованию с администрацией) инфраструктуру образовательной организации;
- получать своевременную методическую, материально-техническую и иную помощь;
- приглашать родителей по вопросам классного руководства;
- давать обязательные распоряжения обучающимся при подготовке и проведении мероприятий;
- посещать уроки учителей-предметников для корректировки взаимодействия с отдельными учениками;
- защищать собственную честь, достоинство и профессиональную репутацию;
- повышать квалификацию.

В свою очередь, обязанности современного классного руководителя разделяют на пять направлений, которые отражены в разработанной нами схеме

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

(Рис. 1), согласно которым специалист должен не только разрабатывать и реализовывать план воспитательной работы, но и обеспечивать духовно-нравственное развитие обучающихся, выстраивать партнерские отношения с родителями, координировать взаимодействие с педагогическим коллективом, проводить профилактику девиантного поведения, вести документацию, а также оперативно поддерживать цифровую коммуникацию через мессенджеры, электронные журналы, онлайн-платформы.



Рис. 1 - Направления деятельности современного классного руководителя
(разработано авторами)

Указанные направления работы классного руководителя находят отражение в Письме Минобрнауки России от 12.05 2020 г. № ВБ-1011/08, Приказе Минпросвещения России № 582 от 21.07.2022 и Профессиональном стандарте «Специалист в области воспитания» (код 01.005, утв. 30.01.2023 № 53н) [5-7], на который рекомендуется опираться при формировании должностных обязанностей классного руководителя. Однако в данных документах отсутствует описание профессиональных компетенций классного руководства, необходимых

для планирования профессионального развития начинающих классных руководителей.

Рассмотрим особенности профессиональной деятельности начинающего классного руководителя с точки зрения реализации пяти ключевых направлений работы. Данная деятельность сопряжена с высокой степенью загруженности, включающей в себя ежедневные задачи по мониторингу посещаемости, взаимодействию с учащимися, проявляющими склонность к опозданиям, а также проведение индивидуальных бесед. Еженедельно классный руководитель организует и проводит внеклассные мероприятия, включая занятия по программе «Разговоры о важном» и взаимодействие с родительской общественностью. Ежемесячно осуществляется корректировка плана работы и проведение родительских собраний. Кроме того, в обязанности классного руководителя входит ситуативное оформление личных дел учащихся, участие в школьных проектах и открытых мероприятиях, что требует высокой степени профессиональной компетенции и гибкости в принятии решений.

Такая многозадачность, усиленная императивом непрерывной цифровой коммуникации, трансформирует профессиональную деятельность начинающего классного руководителя в режим перманентного реагирования. В данном контексте наблюдается значительное истощение когнитивных и временных ресурсов, что существенно ограничивает возможности для стратегического планирования и аналитической рефлексии, который так необходимы при реализации профессиональной деятельности.

Поэтому работа начинающего классного руководителя в современной школе характеризуется высокой психологической и коммуникативной нагрузкой, дефицитом практических навыков, несформированной профессиональной самооценкой и страхом публичных выступлений [1, С. 120].

Молодой педагог часто вынужден действовать ситуативно, не имея четкой стратегии развития классного коллектива, что снижает эффективность воспитательных воздействий и повышает риск эмоционального выгорания. В Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

совокупности эти факторы формируют «зону риска» профессиональной адаптации, где особенно необходима не просто информационная, а системная методическая и эмоционально-психологическая поддержка, способствующая устойчивому профессиональному становлению. Однако для эффективности процесса профессионального становления начинающих классных руководителей следует определить актуальный и комплексный перечень профессиональных компетенций.

В педагогической науке компетенции понимаются как интегративные характеристики профессиональной деятельности, объединяющие знания, умения, навыки, опыт и личностные качества, необходимые для эффективного решения профессиональных задач. Компетентность, в свою очередь, выступает как уровень освоения этих компетенций, проявляющийся в способности педагога применять их в реальных педагогических ситуациях.

Существуют разные подходы к классификации профессиональных компетенций современного педагога (А.В. Мудрик, Л.М. Митина, Т.Е. Демидова, Е.В. Бондаревский и др.) [2]. Однако для целей практической диагностики и целенаправленного сопровождения начинающих классных руководителей на основе анализа нормативных документов и научной литературы целесообразно выделить три обобщенные профессиональные компетенции классных руководителей.

В качестве первой предлагается **психолого-педагогическая компетенция**, которая обеспечивает проектирование, организацию и реализацию воспитательной работы. Ее содержание включает умение разрабатывать годовой план воспитательной деятельности с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, проводить тематические классные часы, выстраивать систему поощрений и наказаний, организовывать классное самоуправление и внеклассные мероприятия. Показателями сформированности выступают структурированность и преемственность воспитательных

воздействий, разнообразие форм работы и способность управлять развитием классного коллектива как целостной социальной группой.

К второй компетенции следует отнести **профессионально-коммуникативную**, так как она направлена на выстраивание конструктивного взаимодействия с обучающимися, родителями и педагогическим коллективом. Указанная компетенция включает перцептивные навыки (понимание мотивов и эмоций других субъектов коммуникации), суггестивные (влияние на поведение субъектов коммуникации без давления) и «фамилистические» умения (в виде способности построения партнерских отношений с семьей [4]). Показателями сформированности такой компетенции выступают устойчивость доверительных отношений с родителями, отсутствие конфликтов с коллегами, грамотное применение медиативных и фасилитационных техник, способность координировать действия учителей-предметников в интересах класса.

Наконец, в качестве третьей компетенции выделим **аналитическую**, охватывающую диагностику, оценку, прогнозирование и рефлекссию педагогической деятельности. Классный руководитель должен уметь анализировать социально-психологический климат в классе, оценивать эффективность проведенных мероприятий, выявлять риски (в том числе буллинг, девиантное поведение) и корректировать стратегию работы. Показателями сформированности такой компетенции выступают регулярное использование диагностических инструментов, содержание рефлексивных записей, способность формулировать педагогические гипотезы и выводы, а также корректировать план воспитательной работы на основе анализа.

При этом мы понимаем, что все три указанные компетенции взаимообусловлены между собой и укладываются в трехмерное пространство профессиональной деятельности, наполненное личностными качествами, подходами и навыками, которые реализуются классным руководителем в единстве, позволяя качественно выполнять возложенные обязательства. Данное единство отражено на разработанной нами схеме (Рис. 2).

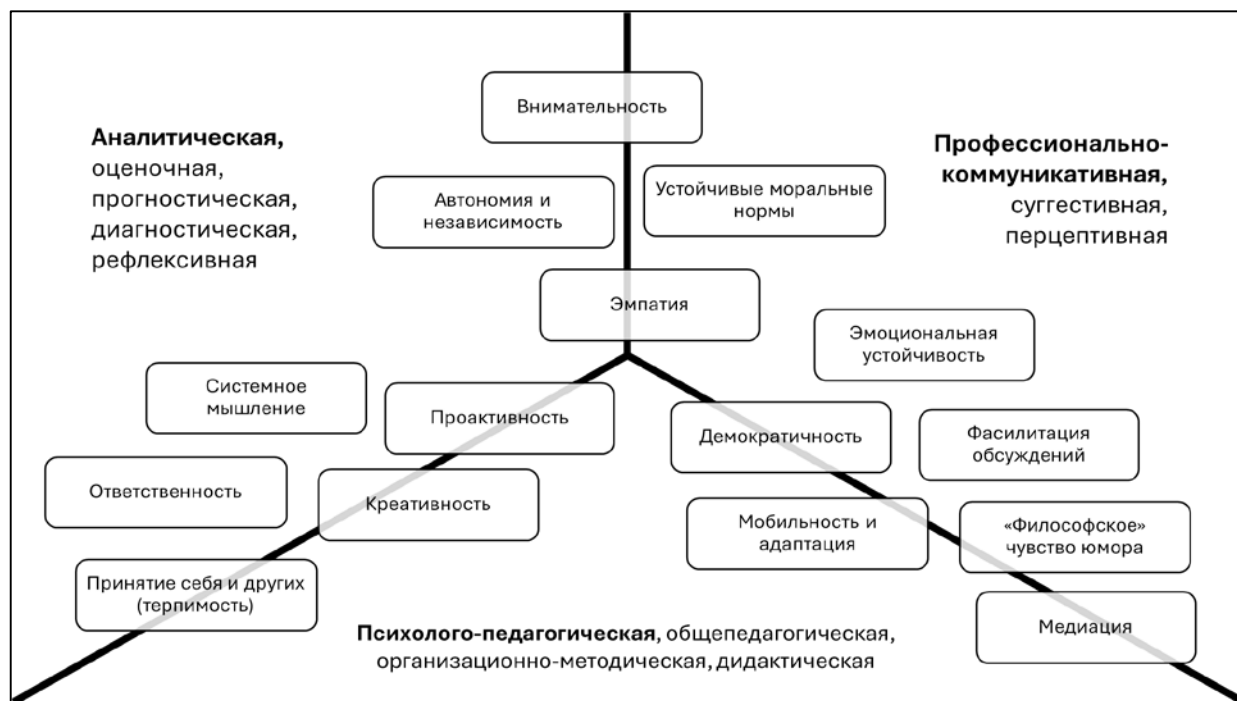


Рис. 2 - Профессиональные компетенции классного руководителя
(разработано авторами)

Развитие профессиональных компетенций начинающего классного руководителя требует специально организованной поддерживающей среды, включающей участие в профессиональных сообществах; наставничество со стороны опытных коллег; доступ к актуальным методическим и цифровым ресурсам; возможность рефлексии через ведение портфолио или цифрового дневника; индивидуальные траектории роста.

Индивидуальная траектория профессионального и личностного развития классного руководителя в контексте системы оценки эффективности воспитательной работы представляет собой персонализированный программный подход, учитывающий уникальные потребности, профессиональные дефициты и инициативы данного субъекта педагогической деятельности. Данный подход, базирующийся на принципах индивидуализации и личностно-ориентированного образования, направлен на раскрытие личностного потенциала педагога, что, в

свою очередь, способствует повышению качества его воспитательной деятельности и, как следствие, улучшению воспитательного процесса в целом.

Данный подход основывается на современных тенденциях в области педагогической психологии и андрагогики, акцентируя внимание на необходимости учета индивидуальных особенностей и профессиональных запросов каждого классного руководителя. В рамках данной модели, профессиональное развитие педагога рассматривается не только как процесс овладения новыми знаниями и навыками, но и как комплексная работа по формированию его личностной и профессиональной идентичности.

Внедрение данного подхода предполагает разработку и реализацию интегративных программ, охватывающих разнообразные формы внутрикорпоративного профессионального развития, включая наставничество и психологическую поддержку. Особое место в данной работе отводится организации деятельности педагогического клуба как ресурса профессионального становления начинающего классного руководителя.

Таким образом, профессиональное становление начинающего классного руководителя невозможно без целенаправленного формирования профессиональных компетенций, а именно психолого-педагогической, профессионально-коммуникативной и аналитической компетенций, поскольку именно их совокупность обеспечивает способность педагога не только выполнять нормативные функции, но и осмысленно и оперативно реагировать на вызовы современной школьной среды.

Однако учитывая высокую загруженность и эмоциональную уязвимость молодых специалистов, условия качественного процесса развития этих компетенций требуют системной поддержки, что указывает на необходимость дальнейшего исследования выявленной проблемы.

Библиографический список:

1. Давлятшина О. В. Условия научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития педагогов: анализ результатов Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

исследования / О. В. Давлятшина, Е. О. Галицких, З. В. Шилова // Проблемы современного педагогического образования: сборник статей серии педагогика и психология, 2016 г. - Вып. 53. - Ч. 3 -С.115–127.

2. Компетентностная модель современного педагога. [Текст]: учеб. – метод. пособие / О.В. Акулова и [др.]. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. – 158 с.

3. Настольная книга директора школы. Учитель. Школьная команда / сост. И. А. Сахнова, Г. Р. Кинзябулатова, С. Н. Корнева; в рамках проекта «Школа Минпросвещения России». - Казань, 2024. - 79 с. - URL: <https://edsoo.ru/god-pedagoga-i-nastavnika/> (Дата обращения: 03.10.2025 г.).

4. Пермовская О. С. Фамилистическая компетентность педагога как педагогическое условие формирования у младших школьников отношения к семейным ценностям / О. С. Пермовская // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 6. – 344 с.

5. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 12 мая 2020 г. № ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях» (Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях).

6. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 №582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ».

7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 №53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»».

8. Профессиональное сообщество как субъект наставничества в современной системе образования: опыт Краснодарского края: коллективная Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

монография / С. И. Андрющенко, Н. А. Бегзаян, Е. Н. Белай [и др.]. – Краснодар:
ГБОУ ИРО Краснодарского края, 2024. – 148 с.