

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНОАРМЕЙСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**Районный конкурс «Педагог года - 2026» в номинации  
«Самый классный классный»**

**ОПЫТ РЕШЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМЫ**

**«Тандемное наставничество  
УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК – УЧЕНИК,  
как модель ранней педагогической профориентации и  
формирования социальной ответственности школьников в  
условиях кадрового дефицита»**



**Автор опыта:**

классный руководитель 1 «Б» и 9 «В» классов  
МОУ «Миасская СОШ № 1»,  
**Ахатова Аниса Гафуановна**

с. Миасское – 2026 г.

*Классный руководитель — это человек,  
который «отдает сердце детям».  
Его миссия — не управлять, а сопереживать,  
направлять, вдохновлять и расти  
вместе с каждым ребенком, помогая ему  
стать не просто учеником, а целостной,  
нравственной личностью.  
Сухомлинский*

По оценкам Минпросвещения дефицит учителей в российских школах составляет около **1,75–1,8%** от общего штата, что соответствует примерно **18,3–18,7 тыс.** незакрытых вакансий.

Экспертные данные указывают на значительно большие цифры. Дефицит, рассчитанный с учётом чрезмерной нагрузки педагогов (работа на 1,5–2 ставки), оценивается в диапазоне от **250 тыс. до 500 тыс. человек**. Профсоюзные организации называют цифру до **745 тыс. вакансий**, если привести нагрузку к одной ставке. Кадровый голод наблюдается среди всех школьных учителей — и педагогов начальной школы, и предметников. [1]

В Челябинской области не хватает порядка 800 учителей — это 3% от общего числа педагогов в южноуральских школах. Об этом рассказал министр образования региона Виталий Литке в рамках научно-практической конференции, на которой педагоги и директора из разных регионов обсуждали вопросы качества образования, в том числе — как закрыть дефицит учителей [2].

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Всего за пять лет резко сократилось число педагогов самого, пожалуй, продуктивного в профессиональном плане возраста 45–49 лет — сразу на 36 тысяч человек. Примечательно, что примерно на столько же за это время увеличилось количество пенсионеров и предпенсионеров.

Значительно увеличилось количество учителей-пенсионеров — 161,5 тысячи (женщины выходят на пенсию на пять лет раньше мужчин), то есть больше 15%. К слову, пять лет назад их было всего 127,2 тысячи [1].

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Наша школа тоже столкнулась с катастрофической нехваткой педагогических кадров. Мы рискует остаться без будущего. Ключевые цифры и факты: педагоги до 40 лет – 6%, до 45 лет-31%, до 70 лет- 63%.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Основная масса педагогов в нашей школе — люди предпенсионного и пенсионного возраста. Молодые специалисты составляют всего 6% педагогического состава, что указывает на проблему их привлечения и закрепления.

Настоящей опорой и нашим конкурентным преимуществом стали 21 педагог — выпускников нашей же школы. Это люди, которые уже на входе понимают наши традиции, ценности и дух. Они — самые мотивированные и преданные кадры, которые не приходят, чтобы просто „отработать“, а возвращаются, чтобы вкладываться в родные стены. Это не просто 21 человек —

это 21 надёжная опора нашего коллектива и живое доказательство, что школа способна растить не только учеников, но и будущих учителей.

Как мы, классные руководители старших классов, можем помочь в решении данной проблемы? Это ключевая задача.

9-й класс — год принятия первого серьёзного жизненного решения: остаться в 10 класс или пойти в колледж? В рамках курса «Россия — мои горизонты» мы ведём профориентацию учащихся. Но она часто носит абстрактный характер. Для осознанного выбора подростку нужен не просто рассказ о профессиях, а проживание профессиональной роли, проба сил в реальном, ответственном деле.

Я подумала, а как же в рамках одной классной системы не просто решать административные задачи, а создать саморазвивающуюся воспитательную модель, которая приносит пользу всему школьному сообществу. Ответом на этот поиск стала авторская воспитательная модель под названием «**Треугольник роста**».

### **Новизна данной модели воспитания**

Ключевое отличие - система «треугольника», где я, классный руководитель 9В класса, являюсь наставником для своих девятиклассников. Я не просто поручаю им помогать малышам, а целенаправленно готовлю их к этой роли: провожу мини-тренинги (как объяснять, как разрешать конфликты, как организовать игру), вместе анализируем успехи и неудачи, получаю обратную связь. Таким образом, помощь первоклассникам становится осознанной педагогической практикой для старшеклассников.

**Актуальность:** опыт напрямую отвечает на вызовы времени: профориентация в рамках конкретной, социально значимой профессии, формирование кадрового резерва для самой школы, воспитание социальной ответственности.

«**Треугольник роста**» — это не просто схема, а живая, динамичная модель. Именно она стала моим ответом на эти вызовы. В ней классный руководитель перестаёт быть только администратором и становится архитектором воспитательного пространства, где «выращиваются» новые субъекты образовательного процесса – ученики-наставники.

Наш "Треугольник роста" – это, по сути, долгосрочный социально-педагогический проект, где:

**Я** - идейный вдохновитель и проектный руководитель (опыт).

**Девятиклассники** - ключевые исполнители и соавторы проекта, которые получают от меня цель, ресурсы и поддержку (знания) и должны реализовать «ключевое мероприятие» - полезное и развивающее взаимодействие с младшими.

**Первоклассники** – живые, любознательные «партнёры по развитию», чья вовлечённость и радость становятся главной оценкой успеха для старших наставников и лучшим «топливом» для всего проекта.

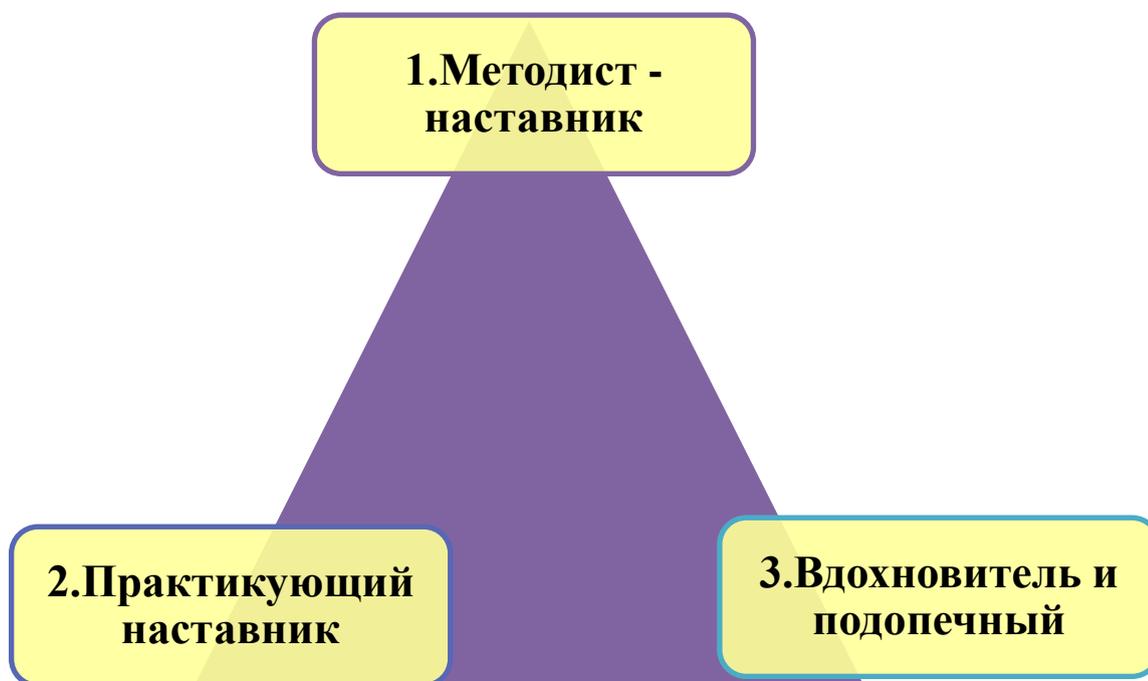
**Цель:** создание устойчивой модели внутришкольного наставничества, способствующей ранней педагогической профориентации девятиклассников,

успешной адаптации первоклассников и формированию школьного кадрового резерва

**Задачи:**

1. Показать профессию изнутри, её творческую, управленческую и психологическую составляющие.
2. Дать возможность учащимся примерить на себя элементы педагогической деятельности.
3. Организовать встречи с вдохновляющими примерами – учителями разных поколений и специализаций.
4. Информировать о педагогических направлениях в колледжах и вузах, возможностях целевого обучения.

**Модель "Треугольник роста"**



**Вершина 1: Классный руководитель 9 класса — «Методист-наставник».**

**Ключевая функция:** профессиональная подготовка и педагогическое сопровождение девятиклассников в их новой роли.

**Конкретные действия**

**«Школа юного педагога»:** провожу цикл из 7 занятий, состоящий из тем: «Как объяснить задачу первоклашке?», «Игры на сплочение для малышей», «Азбука конфликта: как помирить ссорящихся», «Голос и жест: как привлечь внимание», ребята пробуют свои силы в «День дублера» (на День учителя), на 8 занятии проводится настольная игра «Классная миссия: учебный год» для закрепления полученных навыков в формате увлекательного педагогического симулятора.

**Разработка инструментов:** совместно с девятиклассниками создаются «копилки» физкультминуток, простых игр и загадок на перемену.

**Супервизия:** после каждого совместного с первоклассниками мероприятия проводится «разбор полётов»: что удалось, что вызвало трудности, как сделать лучше. «Что было сложнее всего? Что понравилось в роли ведущего?». Это не критика, а профессиональный анализ.

**Индивидуальная работа:**

- Выявление учащихся с выраженными лидерскими, организаторскими, объяснительными способностями.
- Консультации для заинтересованных учащихся и их родителей по вопросам поступления в педагогические учебные заведения, программам «Учитель будущего поколения России».

**Вершина 2: Девятиклассник — «Практикующий наставник».**

**Ключевая функция:** применение полученных знаний на практике, осознание себя в социально-педагогической роли.

### **Конкретные действия**

**Закрепление за группой** (3-4 человека) из 1 класса. Это не формальное шефство, а персональная ответственность.

**Регулярная деятельность по направлениям:**

**Адаптационное:** встреча утром, помощь переодеться на урок физкультуры, организация спокойной игры на перемене.

**Учебно-игровое:** проведение заранее подготовленных игр на переменах.

**Творческо-проектное:** подготовка совместного номера к празднику, украшение кабинета к Новому году, участие в посвящении в первоклассники, создание «Капсулы времени первоклассника» (рисунки, пожелания), которая будет вскрыта в 4 классе.

**Экскурсии и встречи:**

- Встреча-диалог «Три поколения учителей»: приглашались ветеран педагогического труда, учитель среднего возраста и молодой специалист. Разговор о том, как менялись дети, технологии, но оставалось неизменным главное.

- Посещение заседания Штаба воспитательной работы (в качестве наблюдателей): показало учащимся школу как сложную систему, где учителя принимают серьезные управленческие решения в команде с администрацией, психологом и социальным педагогом.

**Использование ресурсов школьной среды:**

- Интервью «Учитель в объективе».

Девятиклассники брали интервью у своих любимых учителей (не только предметников, но и психолога, библиотекаря, тренера) для школьной газеты или видеоролика. Это позволило увидеть учителя как личность.

- «Коробка благодарности».

Проводилась акция, где каждый мог анонимно или открыто написать благодарность любому педагогу школы. В конце акции письма были вручены. Это создавало атмосферу взаимного уважения.

### **Вершина 3: Первоклассник — «Вдохновитель и подопечный».**

**Ключевая функция:** Получение поддержки, безопасное вхождение в школьную жизнь, формирование положительного образа «большой школы».

**Конкретные результаты:** Снижение стресса, появление друга и защитника в лице старшеклассника, повышение мотивации к школе («хочу быть как мой старший друг»).

### **Этапы реализации опыта (Технологическая карта)**

#### **I Диагностика и отбор**

Провела анкетирование учащихся в конце 8 класса (май) на выявление лидерских качеств и интереса. Сформировала ядро «Педагогического десанта» (7 человек). Анкета выявила три типа лидеров: организатор, генератор идей, социальный лидер - «душа компании». Выявленные подростки были зачислены в пришкольный лагерь в качестве вожатых, успешно отработали весь июнь, получили массу положительных эмоций и бесценный опыт.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

- Диагностика адаптации первоклассников (октябрь). Проводит педагог – психолог.

#### **II Обучение девятиклассников (сентябрь-октябрь)**

Цикл из 7 занятий «Школы юного педагога» + настольная игра «Классная миссия: учебный год».

#### **III Запуск (ноябрь)**

Торжественное посвящение в наставники.

#### **IV Практика и рефлексия (январь-май)**

Регулярные еженедельные встречи, анализ.

### **Доказательства эффективности**

#### **У девятиклассников:**

- Повысилась самооценка, появилась осознанная ответственность («Меня ждут, на меня рассчитывают»).

- Развились организаторские и коммуникативные навыки. Проявились лидерские качества у ранее неактивных учащихся.

- Более 70% класса попробовали себя в роли наставника или ведущего, получив ценный опыт публичной деятельности и объяснения материала. Наиболее эффективны практические пробы. Теория без практики не работает.
- 3 человека из класса серьезно задумались о поступлении в педагогические классы или колледжи. Для остальных этот опыт стал важным вкладом в развитие мягких навыков (soft skills): коммуникации, эмпатии, ответственности.
- Улучшился эмоциональный климат в собственном классе, сплотились вокруг общего дела.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 5

#### **У первоклассников:**

- Легко прошла адаптация к школе, по результатам диагностики, проведенной в октябре 2025 года, в классе не было ни одного дезадаптированного учащегося.
- Появились дополнительные каналы для решения мелких проблем.
- Сформировался положительный образ старшеклассника как помощника и друга.
- По отзывам родителей, у 90% первоклассников адаптационный период прошёл заметно легче и быстрее.
- 95% родителей отметили, что наставники оказывают позитивное влияние на эмоциональное состояние ребенка.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 6

#### **Для меня как классного руководителя 9 класса:**

- Получен мощный инструмент воспитания не через назидание, а через практику социально значимой деятельности. Класс стал более активным и созидательным.
- Создана эффективная система ранней педагогической профориентации. Модель позволяет не рассказывать о профессии учителя, а погружать в неё на практике. Я вижу, как у ребят формируется осознанный интерес, и могу выявить и поддержать тех, у кого есть настоящий педагогический призвание.

#### **Для меня как классного руководителя 1 класса:**

- Мягкая социализация: получен внешний, позитивный ресурс для интеграции вчерашних детсадовцев в школьную среду. Старшеклассники стали «проводниками» правил и традиций школы на понятном для малышей языке.

- Диагностика «в поле»: в процессе совместных игр и общения старшие наставники часто первыми замечали скрытые проблемы (стеснительность, агрессию, трудности в коммуникации у кого-то из первоклассников) и оперативно сообщали об этом классному руководителю, позволяя раньше вмешаться.

- Разгрузка и адресная помощь: появились надёжные «вторые руки» и «дополнительные глаза» на переменах и во время внеурочных активностей. Это позволило уделять больше индивидуального внимания детям, нуждающимся в особой поддержке.

### **Практическая ценность модели «Треугольник роста»**

Уникальность подхода в том, что обычно воспитательная работа – это серия событий (классные часы, акции). Здесь же мы создаём саморазвивающуюся систему:

- старшеклассники получают не теорию, а реальный опыт наставничества — это лучшая профориентация и развитие soft skills;

- младшие школьники легче адаптируются, чувствуют поддержку, а их родители видят школу как безопасную и дружественную среду;

- классные руководители получают инструмент воспитания через практику, а не нотации, и разгружаются за счет помощи ответственных старшеклассников.

### **Проведённая работа показала три важных принципа:**

Принцип	Что он значит	Какой вывод
1. Начинать раньше	Не ждать 9 класса, чтобы создавать ориентирующую на профессию педагога.	Работу по формированию позитивного образа педагога нужно сделать системной и непрерывной на всех ступенях обучения.
2. Создавать партнёрство	Совместные проекты «на равных», где старшеклассник выступает в роли наставника, кардинально меняют психологический климат. Они способствуют разрушению барьеров и созданию атмосферы доверия и партнёрства между разными возрастными и между учениками и учителями.	Совместные проекты — самый эффективный способ построить уважительную и доверительную атмосферу в школе.

3. Выстраивать отношения взаимного обогащения	Ценность — не в односторонней «помощи младшим», а в двустороннем процессе, где каждый участник получает уникальный опыт и развивает новые качества. Старший учится ответственности и эмпатии, получая искреннюю обратную связь и благодарность. Младший получает безопасность и модель для подражания, учась доверять. Классный руководитель видит рост обоих и создаёт почву для настоящего сообщества.	Эффективная воспитательная система должна проектироваться так, чтобы быть полезной и развивающей для всех её участников без исключения. Это превращает её из «мероприятия» в естественную и желанную часть школьной жизни.
---	--	--

### Ожидаемые результаты

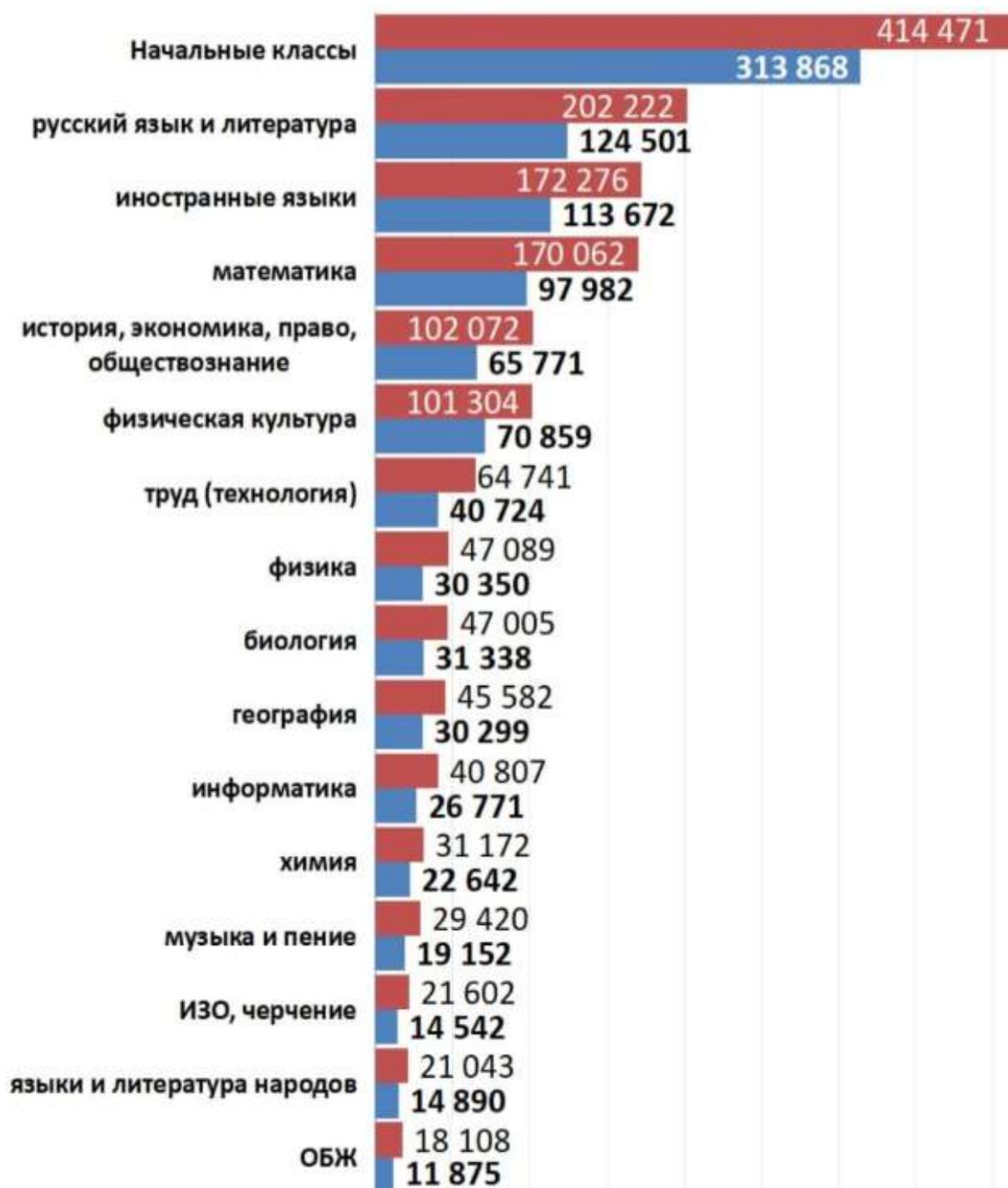
Мы создали не разовое мероприятие, а работающую модель.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

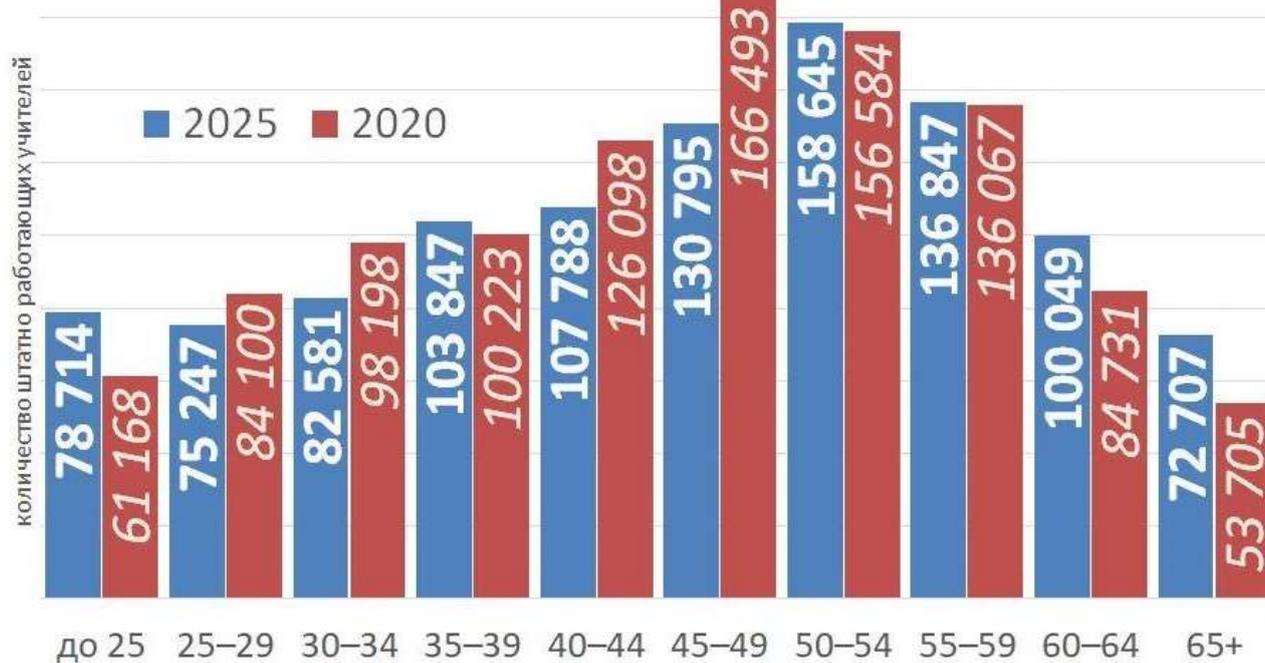
Она помогает детям расти, а школе — готовить себе надёжную смену. Привить любовь к профессии учителя — задача амбициозная. Однако системная практика, основанная на взаимном уважении, открытом диалоге и, главное, на возможности лично «прикоснуться» к профессии, позволяет сформировать у подростков не абстрактное знание, а глубокое, осознанное уважение к педагогическому труду.

## НЕХВАТКА УЧИТЕЛЕЙ В ШКОЛАХ РОССИИ

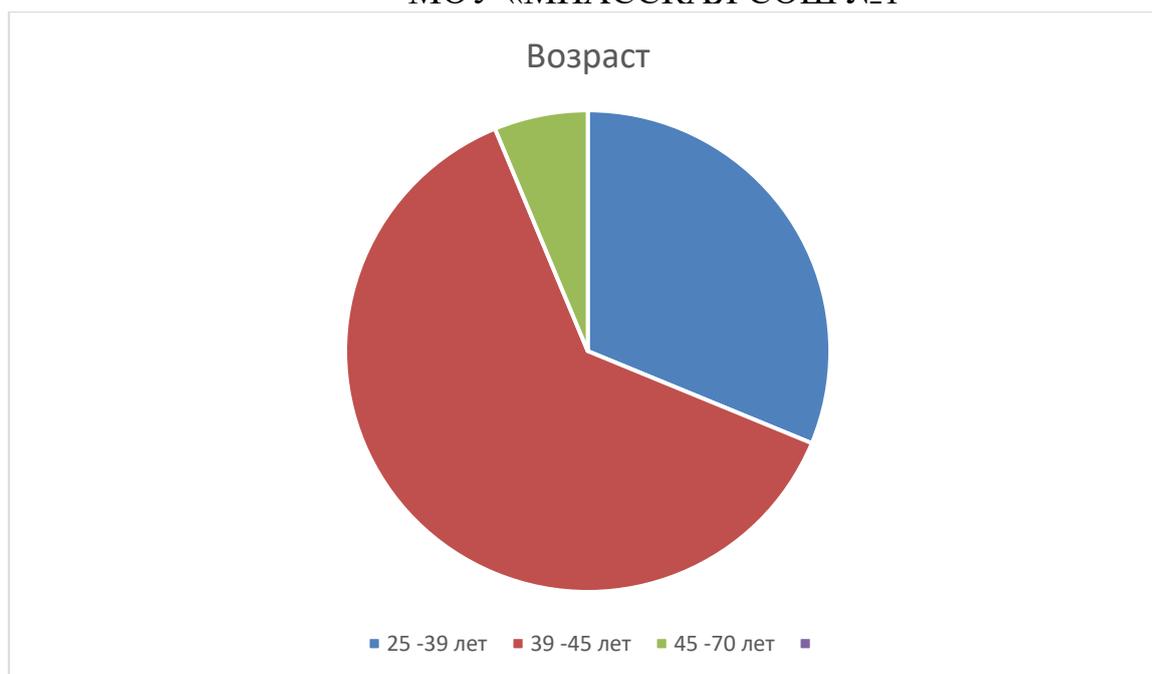
■ Число ставок по штату ■ Всего персонала



### ВОЗРАСТ УЧИТЕЛЕЙ В РОССИИ



### ВОЗРАСТНОЙ СОСТАВ МОУ «МИАССКАЯ СОШ №1



## АНКЕТИРОВАНИЕ 9 КЛАССА НА ВЫЯВЛЕНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ И ИНТЕРЕСА

### **Часть 1. О себе и своих качествах**

1. Как ты обычно ведешь себя в групповой работе (при подготовке проекта, мероприятия)?

- Часто беру на себя организацию, распределяю задачи.
- Предлагаю идеи и активно участвую в обсуждении.
- Выполняю ту часть работы, которую мне поручили.
- Предпочитаю работать один.
- Другое: \_\_\_\_\_

2. Какие из этих качеств, по твоему мнению, у тебя наиболее развиты? (Отметь 2-3)

- Ответственность
- Умение договориться
- Креативность, генерация идей
- Исполнительность
- Умение убеждать и вести за собой
- Организованность
- Доброжелательность и умение поддержать
- Находчивость в сложных ситуациях

3. Как ты чувствуешь себя, когда нужно выступить перед всем классом или на сцене?

- Это меня заряжает, я делаю это уверенно.
- Волнуюсь, но могу, если тема важна.
- Крайне не люблю, стараюсь избегать.
- Зависит от ситуации.

### **Часть 2. Твоя активность и интересы**

4. В каких мероприятиях класса или школы ты хотел(а) бы принять НЕПОСРЕДСТВЕННОЕ участие в этом году? (Можно отметить несколько)

- Организация праздников, вечеров, КВН
- Спортивные соревнования и турниры
- Волонтерские акции (помощь ветеранам, животным, экологические проекты)
- Интеллектуальные игры (викторины, дебаты)
- Творческие проекты (стенгазета, видеоблог класса, оформление)
- Решение школьных вопросов (участие в совете старшеклассников)
- Пока не вижу для себя подходящего варианта.

5. Если бы тебе поручили организовать одно мероприятие для всего класса, что бы это было? Напиши свою идею.

### **Часть 3. Выбор лидеров (Самая важная часть!)**

6. Кого из одноклассников ты считаешь НЕФОРМАЛЬНЫМ ЛИДЕРОМ? (Того, кто пользуется уважением, к чьему мнению прислушиваются, за кем идут)

- Имя 1: \_\_\_\_\_
- Имя 2: \_\_\_\_\_

7. Представь, что ваш класс участвует в серьезном конкурсе. Кому из одноклассников ты бы доверил(а) роль КАПИТАНА КОМАНДЫ? (Человека, который сможет сплотить, распределить силы и нести ответственность)

· Имя 1: \_\_\_\_\_

· Имя 2: \_\_\_\_\_

8. Если нужно придумать что-то совершенно новое и нестандартное (сценарий, проект, способ решения проблемы), к кому из одноклассников ты обратишься за крутой идеей?

· Имя 1: \_\_\_\_\_

· Имя 2: \_\_\_\_\_

#### **Часть 4. Финал**

9. Что бы ты хотел(а) изменить или улучшить в жизни нашего класса?

---

10. Готов(а) ли ты взять на себя ответственность за какое-либо направление работы в классе (даже небольшое)?

- Да, готов(а) и хочу.
- Пока не уверен(а), но хотел(а) бы попробовать с поддержкой.
- Нет, я лучше буду помогать как участник.
- Затрудняюсь ответить.

СПАСИБО ЗА ИСКРЕННИЕ ОТВЕТЫ!

*Рекомендации для педагога (классного руководителя):*

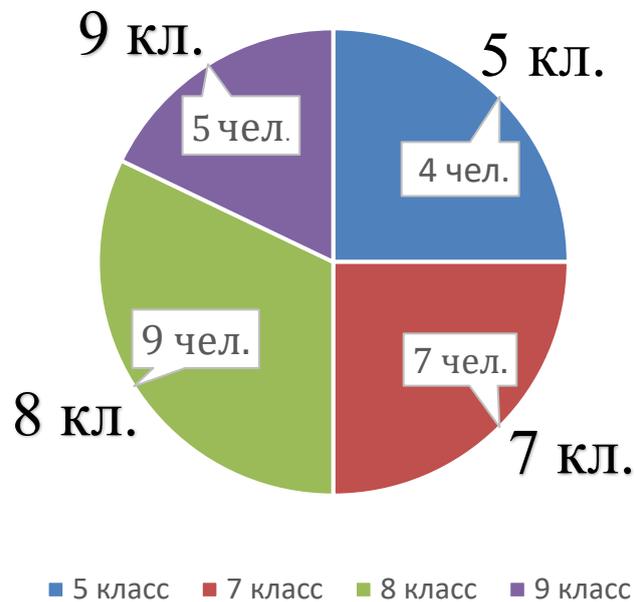
Обработка результатов:

- Части 1 и 2: дают общий портрет класса: уровень активности, зоны интересов, самооценку ребят.
- Часть 3 (главная): здесь выявляются реальные лидеры по мнению коллектива.
- Составьте три списка по вопросам 6, 7, 8.
- Посчитайте, кто сколько раз упоминается. Часто один человек лидирует во всех трех списках — это универсальный лидер.
- Выделите типы лидеров: организатор (вопрос 7), генератор идей (вопрос 8), социальный лидер-«душа компании» (вопрос 6).

РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИК ОБУЧАЮЩИХСЯ 9 В КЛАССА  
(2021-2025 уч.года)



## Тревожность, связанная с учебным процессом



## Самооценка (уверенность в своих силах в школе)

НИЗКАЯ



адекватная



ВЫСОКАЯ



7 кл.

4 чел.

16 чел.

4 чел.

8 кл.

1 чел.

15 чел.

6 чел.

9 кл.

1 чел.

17 чел.

8 чел.

ДИАГНОСТИКА 1 Б КЛАССА  
«ОЦЕНКА УРОВНЯ ШКОЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ» Н.Г. Луксановой

уровень	характеристика	
<b>25-30 баллов</b> (очень высокий уровень)	Эти дети имеют сильные познавательные интересы, стремятся в полной мере соответствовать школьным требованиям, внимательно следуют указаниям учителя, добросовестны и ответственны.	4 человека
<b>20-24 балла</b> – (высокий уровень) хорошая школьная мотивация.	Подобные показатели имеют большинство учащихся начальных классов, успешно справляющихся с учебной деятельностью. Подобный уровень мотивации является средней нормой.	13 человек
<b>15-19 баллов</b> – (средний уровень) положительное отношение к школе, но школа привлекает больше внеучебными сторонами.	Такие дети достаточно благополучно чувствуют себя в школе, однако чаще ходят в школу, чтобы общаться с друзьями, с учителем. Им нравится ощущать себя учениками, иметь красивый портфель, ручки, тетради. Познавательные мотивы у них сформированы в меньшей степени и учебный процесс их мало привлекает.	5 человек
<b>10-14 баллов</b> – (низкий уровень) низкая школьная мотивация.	Подобные школьники посещают школу неохотно, предпочитают пропускать занятия. На уроках часто занимаются посторонними делами, играми. Испытывают серьезные затруднения в учебной деятельности. Находятся в состоянии неустойчивой адаптации к школе.	3 человека
<b>Ниже 10 баллов</b> – (очень низкий уровень) негативное отношение к школе, школьная дезадаптация.	У таких детей возникают серьезные школьные трудности: неуспеваемость, проблемы в общении с одноклассниками и учителем. Школа часто воспринимается ими как враждебная и невыносимая среда. Младшие школьники могут плакать и проситься домой, в то время как более старшие нередко проявляют агрессию, отказ от выполнения заданий и правил. Часто это сопровождается нарушениями нервно-психического здоровья.	0

Проблема (Вызов)	Путь решения (Стратегия)	Конкретный механизм в модели «Треугольник роста»	Ожидаемый/Полученный результат
<p><b>1. Глобальный и региональный кадровый дефицит: в Челябинской области не хватает ~800 учителей. В школе катастрофически мало молодых специалистов (6%), основной состав — предпенсионного и пенсионного возраста.</b></p>	<p><b>Стратегия «Выращивания своих кадров»</b> Сделать ставку не на привлечение извне, а на раннее выявление и воспитание будущих педагогов из числа школьников. Создать условия, чтобы выпускники хотели вернуться в школу.</p>	<p><b>Формирование кадрового резерва.</b> Модель целенаправленно готовит учеников-наставников, давая им осознанный опыт педагогической деятельности и погружая в школьные традиции. <b>21 работающий выпускник</b> — живое доказательство эффективности этой стратегии.</p>	<p><b>Краткосрочный:</b> Формирование у 9-классников уважения к профессии, пробуждение интереса. <b>Среднесрочный:</b> Осознанный выбор педагогических классов, колледжей, вузов (3 человека в классе). <b>Долгосрочный:</b> Возвращение выпускников в школу в качестве молодых специалистов, лояльных и мотивированных.</p>
<p><b>2. Абстрактность профориентации: существующие курсы (например, «Россия — мои горизонты») носят теоретический характер. Для выбора профессии подростку нужна проба.</b></p>	<p><b>Стратегия «Погружения в практику»</b> Заменить рассказы о профессии на проживание профессиональной роли в реальных, ответственных условиях.</p>	<p><b>«Школа юного педагога» + Реальная практика.</b> Девятиклассники проходят тренинги (учатся общаться с малышами, разрешать конфликты), а затем применяют навыки, организуя игры, помогая и проводя мероприятия для первоклассников под супервизией классного руководителя.</p>	<p><b>У девятиклассников:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Более <b>70%</b> получили опыт наставника.</li> <li>• Исчезли стереотипы о «лёгкой» работе учителя.</li> <li>• Развились soft skills (ответственность, эмпатия, коммуникация).</li> </ul>
<p><b>3. Пассивная роль классного руководителя: ограничение</b></p>	<p><b>Стратегия «Архитектора среды»</b></p>	<p><b>Изменение роли классного руководителя 9 класса</b></p>	<p><b>Для педагога:</b> Получен мощный инструмент</p>

<p><b>функций административными задачами и формальным воспитанием.</b></p>	<p>Превратить классного руководителя в методиста-наставника, который проектирует воспитательное пространство и выращивает новых субъектов образования.</p>	<p>Он становится <i>идейным вдохновителем, проектных руководителем и супервизором</i>. Его задача — не дать задание, а научить, поддержать и вместе проанализировать опыт («разбор полётов»).</p>	<p>воспитания через социально значимую деятельность. Класс стал более сплочённым и управляемым.  <b>Для системы:</b> Создана саморазвивающаяся модель, приносящая пользу всему школьному сообществу.</p>
<p><b>4. Трудная адаптация первоклассников</b></p>	<p><b>Стратегия «Взаимной поддержки»</b> использовать ресурс старшекласников как «проводников» в школьную жизнь для малышей и помощников для учителя.</p>	<p><b>Закрепление девятиклассников за подопечными/группами.</b> Регулярная помощь на адапционном, учебно-игровом и творческом уровнях. Старшие становятся друзьями и защитниками.</p>	<p><b>У первоклассников:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0% дезадаптированных (по диагностике).</li> <li>• На 40% снизилась конфликтность.</li> <li>• 90% родителей отметили более лёгкую адаптацию.</li> </ul> <p><b>Для учителя 1 класса:</b>  Появились «вторые руки», снизилась нагрузка, улучшилась эмоциональная атмосфера в классе.</p>
<p><b>5. Разобщённость школьного сообщества: отсутствие связей между старшей и начальной школой, обезличенность.</b></p>	<p><b>Стратегия «Создания единого сообщества»</b> через совместную деятельность и личные связи построить мосты между возрастами, сформировать общие традиции.</p>	<p><b>Совместные проекты и события:</b> подготовка праздников, создание «Капсулы времени», экскурсии, акция «Коробка благодарности». Это создаёт общее смысловое поле и эмоциональные связи.</p>	<p><b>Для всей школы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сформирован положительный образ старшекласника как помощника.</li> <li>• Улучшился общий эмоциональный климат.</li> <li>• Появились новые, живые школьные традиции.</li> </ul>

## Список использованных источников

1. Новостной Интернет – портал 74.ru [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cheltv.ru/poryadka-800-uchitelej-ne-hvataet-v-chelyabinskoj-oblasti/> - дата доступа: 18.01.2026.
2. Новостной Интернет - портал Полит74 [электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://polit74.ru/society/ministr\\_vitaliy\\_litke\\_rasskazal\\_skolko\\_uchiteley\\_ne\\_kvataet\\_na\\_yuzhnom\\_urale/](https://polit74.ru/society/ministr_vitaliy_litke_rasskazal_skolko_uchiteley_ne_kvataet_na_yuzhnom_urale/) - дата доступа: 19.01.2026.

