

Марченко Вячеслав Федорович

воспитатель

Филиал ФГКОУ «Нахимовское военно-морское
ордена Почёта училище Министерства обороны РФ»

г. Мурманск, Мурманская область

DOI 10.31483/r-151646

ВОСПИТАНИЕ ЧЕРЕЗ ДОВЕРИЕ: КАК КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ ФОРМИРУЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ИНИЦИАТИВНОСТЬ ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО

***Аннотация:** в статье обосновывается тезис о том, что ключевым ресурсом развития таких качеств, как ответственность, инициативность, эмпатия, критическое мышление и способность к рефлексии, выступает система наставничества, реализуемая классным руководителем в повседневной воспитательной практике. Автор опирается на методы педагогического наблюдения, анализа воспитательных практик и теоретического осмысления опыта работы в военно-морском училище, а также использует положения педагогической психологии. Показано, что наставничество – центральный механизм личностного становления воспитанника в условиях длительного воспитания. Последовательная и этичная позиция классного руководителя как проводника, а не контролёра, создаёт «безопасное пространство» для развития ответственности, инициативности и способности строить осмысленные отношения, трансформируя его роль в формирование зрелой, нравственной личности, способной к самостоятельному выбору в нестабильном мире.*

***Ключевые слова:** наставничество, классный руководитель, soft skills, личностное становление, ответственность, инициативность, безопасное пространство, диалог «на равных», эмпатия, агентность, воспитанник военно-морского училища.*

Современный мир стремительно меняется: технологии развиваются быстрее, чем успевают адаптироваться образовательные программы. Профессии, востребованные сегодня, завтра могут исчезнуть, а новые – требовать совершенно иных компетенций. На этом фоне наряду с академическими знаниями всё большее значение приобретают так называемые *soft skills* – «мягкие навыки», то есть личностные качества и способности, позволяющие эффективно взаимодействовать с другими людьми и успешно решать задачи в меняющихся условиях. К ним относятся умение работать в команде, брать на себя ответственность, проявлять инициативу, управлять собственными эмоциями, слушать и слышать других, а также гибко адаптироваться к новым обстоятельствам [1, с. 10–14]. Эти навыки носят надпрофессиональный характер: они определяются личностными качествами и не привязаны к конкретной специальности.

Мягкие навыки – это не просто дополнение к образованию, а фундамент личностной зрелости, успешной социализации и будущей профессиональной адаптации. Для воспитанника военно-морского училища этот процесс особенно значим: сначала он учится жить в строгой училищной среде, где роль классного руководителя постепенно замещается фигурой командира взвода, а затем – формируется как офицер. Именно в коллективе нахимовцев, где обучение и воспитание длятся семь лет, закладываются те самые «первые кирпичики» компетенций, которые позволят будущему офицеру не только выполнять служебные обязанности, но и активно формировать своё окружение, влиять на события и строить осмысленную, ответственную жизнь.

Ключевую роль в этом процессе играет классный руководитель. Он выступает не просто как организатор учебного процесса, но, прежде всего, как наставник, сопровождающий воспитанника на пути к взрослению. Через доверие, диалог и личный пример он помогает юноше осознать собственную значимость, научиться отвечать за свои поступки и смело предлагать собственные идеи. В этом смысле воспитательная работа классного руководителя перестаёт быть второстепенной и ста-

новится центральной задачей современной школы, а наставничество – не новой методикой, а возвращением к истокам подлинной педагогики: к личностному, доверительному взаимодействию между воспитателем и нахимовцем.

Наставничество – это особые отношения, в которых более опытный и сведущий человек помогает менее опытному освоить не только знания, но и жизненные ориентиры. Каждый воспитатель призван стать наставником, а каждый нахимовец – подопечным, готовым учиться и расти. Однако этот путь трансформирует не только воспитанника, но и самого наставника. В отличие от традиционной модели обучения, где педагог выступает в роли источника знаний и контролёра их усвоения, современное наставничество строится на диалоге, взаимном уважении и личном примере. Акцент здесь смещается с вопроса «что ты знаешь?» на более глубокий – «кем ты хочешь стать?». Именно такой выбор формирует стремление воспитанника быть похожим на своего наставника – не внешне, а в тех чертах характера, которые тот последовательно закладывал в нём в течение лет обучения в училище.

Классный руководитель в роли наставника – это не надзиратель, а сопровождающий, передающий не только учебные знания, но и жизненные уроки. В своей работе он опирается на ряд ключевых принципов [3, с. 13–16].

Прежде всего – уважение к окружающим. Оно проявляется не в словах, а в повседневном примере: в том, как наставник относится к воспитанникам, коллегам, родителям. Он демонстрирует, что каждый человек достоин внимания и доброго слова независимо от его успехов или ошибок.

Второй принцип – эмпатия и поддержка. В его рамках воспитанник учится замечать чужую боль, искренне радоваться успехам других и быть рядом в трудную минуту. Это формирует не просто хорошего одноклассника, а достойного человека. В коллективе, состоящем исключительно из мальчишек, конфликты неизбежны, и здесь особенно важно, чтобы наставник помогал прививать умение прощать и просить прощения, а также разрешать разногласия с достоинством и уважением.

Особое значение имеет принцип целеустремлённости и веры в себя, особенно актуальный для подростков, часто сомневающих в собственных силах. Классный руководитель видит потенциал там, где сам воспитанник его не замечает, и мягко направляет его к цели, не навязывая, а раскрывая возможности.

Честность и искренность составляют ещё один важный ориентир в работе наставника: воспитанник должен видеть, что взрослый говорит правду, даже когда это трудно. Именно такой пример учит его быть честным с самим собой и с окружающими.

Наконец, принцип «учиться на ошибках» предполагает, что наставник не стыдит за неудачи, а помогает осмыслить их, извлечь урок и двигаться дальше. Именно так формируется устойчивость к жизненным трудностям – качество, без которого невозможно представить ни офицера, ни зрелого человека.

Классный руководитель – не просто «взрослый в классе», а человек, который вкладывает душу в каждого воспитанника. Он создаёт атмосферу доверия, где можно быть собой, задавать сложные вопросы, искать ответы и расти – не только как учащийся, но и как личность [2]. Именно такие наставники остаются в памяти на всю жизнь, потому что помогли стать человеком. Он не навязывает решения, а помогает нахимовцу найти их самому. Он не требует безоговорочного подчинения, а вдохновляет на поиск смысла в действиях. Он не наказывает за ошибки, а рассматривает их как возможности для роста. Он приглашает к взаимодействию, которое требует участия обеих сторон. Развитие доверия и взаимное уважение определяют успех всего процесса и закладывают основу отношений, построенных на честности и взаимопонимании – качествах, незаменимых для будущего офицера.

Такие отношения, выстроенные на описанных принципах, формируют «безопасное пространство», в котором воспитанник может пробовать новое, ошибаться, задавать неудобные вопросы и искать собственный путь. Именно здесь, в атмосфере принятия и поддержки, постепенно формируются внутренняя уверенность, критическое мышление и готовность брать на себя ответственность. Наставничество – это не передача готовых истин, а совместное движение к зрелости.

Важнейшим качеством, которое формирует наставничество, является ответственность [4]. Это одна из ключевых «мягких» компетенций, которую невозможно вложить в голову лекциями или приказами. Ответственность за свои поступки воспитывается не через наказания, а через диалог – через возможность осознать последствия своих решений и научиться делать осознанный выбор. Она вырастает из живого опыта: из ситуаций, в которых нахимовец чувствует, что от его действий что-то действительно зависит.

Поступая в нахимовское училище, подросток резко отрывается от привычной среды – от дома, родителей, дорогих сердцу вещей. В этих условиях классный руководитель как наставник последовательно передаёт ему зоны ответственности: сначала простые – ведение дневника, подготовка к урокам, соблюдение расписания, содержание своего заведования в порядке, – а затем постепенно переходит к более сложным задачам: организации классного мероприятия, координации групповой работы, участию в жизни класса и курса, а впоследствии – и к старшинскому самоуправлению, если воспитанник становится младшим командиром.

На практике это может выглядеть так: воспитанник, отвечающий за дежурство в классе, через выполнение своих обязанностей учится планировать, распределять задачи и координировать действия группы. Центральный принцип здесь – «доверяю – значит, верю в тебя». Когда воспитатель выражает уверенность в способностях нахимовца, даже если тот сам пока сомневается в себе, это создаёт мощный мотивационный импульс. Исследования в области педагогической психологии – например, эффект Пигмалиона – подтверждают: ожидания педагога напрямую влияют на поведение и результаты ученика.

Однако важно не просто делегировать задачи, но и вместе с воспитанником обсуждать последствия принятых решений. После завершения любого проекта или события проводится рефлексия: «Что получилось? Что пошло не так? Почему? Как можно было поступить иначе?». Такой разбор без осуждения учит анализировать, делать выводы и осознанно брать ответственность за будущие действия.

Таким образом, классный руководитель в роли наставника – это не просто организатор учебно-воспитательной работы, направленной на повышение успеваемости, сплочение коллектива, профилактику дисциплинарных проступков и профориентацию. Он – настоящий проводник, который помогает нахимовцу не только освоить учебную программу, но и пройти важнейшие этапы личностного становления. Его роль выходит далеко за рамки расписания уроков и контроля за соблюдением распорядка дня: он учит воспитанников жить.

Жизненные уроки, которые передаёт такой наставник, часто не записаны ни в одном учебнике, но остаются с человеком на всю жизнь. Именно они создают благоприятные условия для индивидуального развития и нравственного формирования личности, внося необходимые коррективы в саму систему воспитания.

Возьмём, к примеру, такую черту характера, как инициативность. Это не врождённое качество, а навык, который можно и нужно развивать. Однако он не возникает в атмосфере страха ошибки или жёсткого контроля. Напротив – он расцветает там, где идеи приветствуются, даже если на первый взгляд кажутся нелепыми или нереалистичными.

Классный руководитель-наставник создаёт условия, в которых воспитанник чувствует: «Моё мнение важно». Он использует метод «поддержки и развей»: вместо категоричного «нет» – «А как это можно реализовать?», вместо «это не сработает» – «Давай подумаем, какие ресурсы тебе понадобятся?». Это основа безоценочной педагогики – такой подход позволяет нахимовцу безопасно высказывать даже самые неожиданные идеи и вместе с наставником выбирать наилучший путь их воплощения. Так воспитывается не страх инициативы, а уверенность в её ценности.

Поощрение самостоятельности начинается с малого: соблюдения режима дня, работы во время самостоятельной подготовки и других элементов распорядка, где требуется внешний контроль, но воспитанник постепенно учится управлять собой [3; 4]. Со временем он переходит к более масштабным проявлениям инициативы – например, своим поведением демонстрирует лидерские качества будущего командира отделения или старшины класса.

Эффективное наставничество требует не только правильной внутренней позиции, но и конкретных педагогических инструментов. Вот несколько практик, которые помогают развивать soft skills в повседневной работе.

Диалог «на равных» – это регулярные индивидуальные беседы, в которых воспитатель задаёт открытые, «коучинговые» вопросы: «Что для тебя важно в этом проекте?», «Как ты планируешь справляться с трудностями?», «Что тебе нужно от меня?». Такой диалог учит воспитанников самоосознанию и целеполаганию.

Совместное целеполагание: вместо навязывания задач – совместное обсуждение: «Что ты хочешь изменить в себе или в классе? Как я могу помочь?». Это формирует чувство агентности – ощущение, что человек сам управляет своей жизнью.

Рефлексивные практики: ведение дневника достижений, где фиксируются не только успехи, но и уроки, извлечённые из неудач; «карта ответственности» – визуальное отображение зон, за которые воспитанник отвечает; «портфолио инициатив» – сборник собственных проектов, идей и их результатов.

Вовлечение родителей также играет ключевую роль: поддержка не должна ограничиваться стенами училища. Классный руководитель может проводить встречи с родителями, объясняя ценность инициативности и ответственности, и призывая не контролировать, а поддерживать. Акцент здесь – не на оценке, а на развитии [4].

Работа наставника – это не только вдохновение, но и большая ответственность. Важно помнить об этических границах: не путать поддержку с гиперопекой. Помогать – не значит делать за воспитанника; главная цель – развить самостоятельность, а не создать зависимость. Необходимо уважать личные границы: не все воспитанники готовы сразу проявлять инициативу или брать на себя ответственность. Некоторым требуется больше времени, безопасности и постепенных шагов. Насилие над личностью, даже совершаемое из лучших побуждений, разрушает доверие. Следует избегать сравнений: развитие soft skills – индивидуальный путь. Один воспитанник может блестяще организовать мероприятие, другой – тихо, но надёжно выполнять обязанности дежурного. Оба заслуживают

уважения. Наставничество требует чуткости, терпения и готовности слушать – не только слова, но и молчание, неуверенность, сопротивление. Иногда самый важный шаг – это просто дать ребёнку время.

Наставничество – это не методика из педагогического справочника. Это отношение: к воспитаннику, к его возможностям, к самому процессу взросления. Классный руководитель, который строит с нахимовцами доверительные и уважительные отношения, закладывает фундамент не только для училищных успехов, но и для всей будущей жизни.

Через доверие рождается ответственность.

Через поддержку – инициативность.

Через диалог – зрелость.

Инвестиции в развитие soft skills – это инвестиции в человека: в его способность быть активным, этичным, самостоятельным гражданином и профессионалом. В мире, где всё меняется, именно эти качества станут надёжной опорой. И классный руководитель – тот, кто помогает их вырастить. Не через контроль, а через веру. Не через давление, а через сопровождение. Не через страх, а через доверие.

Именно поэтому наставничество – не вспомогательный элемент воспитательного процесса, а его живая основа. Классный руководитель, выступая в роли наставника, помогает воспитаннику обрести то, что не дают ни учебники, ни уставы: внутреннюю ответственность, инициативность, способность слышать других и оставаться верным себе. Эти качества не возникают сами по себе – они растут в атмосфере доверия, уважения и личного примера. И именно в такие моменты, когда ребёнок чувствует: «Меня видят. Мне верят. Я значу», – закладывается фундамент зрелой, нравственной личности, готовой к жизни не потому, что знает, как поступать, а потому, что умеет выбирать – осознанно, смело и с достоинством.

Список литературы

1. Компетенции «4К»: формирование и оценка на уроке: практические рекомендации / автор-сост. М.А. Пинская, А.М. Михайлова. – М.: Корпорация «Российский учебник», 2019. – 76 с.

2. Суворова Г.А. Наставничество как искусство создания образовательного сообщества: креативные практики в классном руководстве / Г.А. Суворова // Учительский журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.teacherjournal.ru/categories/9/articles/12044> (дата обращения: 05.11.2025).

3. Классный руководитель в современной школе: методические материалы / под ред. А.И. Григорьевой; авторы-сост.: А.И. Григорьева, Л.В. Заика. – Тула: ИПК и ППРО ТО, 2023. – 88 с.

4. Агранович Г.В. Педагогические условия взаимодействия классного руководителя и родителей подростка при сопровождении процесса самопреодоления / Г.В. Агранович // Современное педагогическое образование. – 2022. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-vzaimodeystviya-klassnogo-rukovoditelya-i-roditeley-podrostka-pri-soprovozhdenii-protsesta> (дата обращения: 05.11.2025).