

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя
общеобразовательная школа с. Красноармейское
муниципального района Красноармейский Самарской области**

Согласовано

Заместитель директора по УВР

_____ /Абалымова С. В.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Красноармейское

_____ Абашкина О.Н.

Приказ № 60 от 29.08.2025 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
«КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ- КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»
«НЕ РЯДОМ, А ВМЕСТЕ»
НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Педагог - наставник: учитель географии Павлова Е..А.

Молодой специалист: учитель химии Марочкина Н..В.

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику.

Начинающему педагогу необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы начинающему педагогу, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности. Наставничество же предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее - Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания и навыки в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

Персонализированная программа «НЕ РЯДОМ, А ВМЕСТЕ» целевой модели наставничества «КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ» составлена и разработана для молодого специалиста, учителя химии и классного руководителя ГБОУ СОШ с. Красноармейское Марочкиной Н. В. с целью разносторонней поддержки молодого специалиста для успешного закрепления на месте работы в школе.

АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач ГБОУ СОШ с. Красноармейское. Данная программа индивидуальна и актуальна для Марочкиной Н. В.- учителя химии, которой необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей классного руководителя. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставника с молодым специалистом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

Цель наставничества: обеспечение постепенного вовлечения молодого учителя в такую сферу профессиональной деятельности как классное руководство; создание условий для приобретения им

практических навыков, приемов, форм работы, методов, технологий организации работы классного руководителя.

ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ:

1. Знакомство молодого классного руководителя со спецификой деятельности классного руководителя через изучение нормативно-правовой базы воспитательной работы школы.
2. Обеспечение комфортных условий для организации деятельности молодого классного руководителя.
3. Повышение профессиональной квалификации молодого классного руководителя через оказание ему методической помощи.
4. Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности классного руководителя.
5. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
6. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки классного руководителя;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

В период наставничества молодой классный руководитель обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками классного руководителя;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем школы.

Форма наставничества ГБОУ СОШ с. Красноармейское «КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ».

Основные задачи этой формы наставничества: успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы в должности педагога и классного руководителя, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБОУ СОШ с. Красноармейское.

- Модель взаимодействия «опытный педагог – молодой специалист»

Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Цель - поддержка приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

- Формы и методы

Для решения поставленных задач и направлений работы с молодым педагогом использовались следующие формы работы:

1. Коллективная работа: педагогический совет, педагогический семинар, вечера вопросов и ответов, круглый стол, педагогические конференции.
2. Групповая работа: групповое консультирование, групповые дискуссии.
3. Индивидуальная работа: индивидуальные консультации, практические занятия, обзоры педагогической литературы и документации.
4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами: технология сотрудничества, коучинг, технология открытого пространства, мастер-класс (практикум).

Деятельность наставника

1-й этап - *адаптационный*. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста (классного руководителя), а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - *основной* (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - *контрольно-оценочный*. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога (классного руководителя), определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, направляет на саморазвитие и самосовершенствование, формирует способность и стремление к рефлексии собственной деятельности.

- *Основные участники программы и их функции*

Наставляемые: Марочкина Наталья Витальевна - учитель химии, классный руководитель 6в класса.

Наставники для молодых специалистов: Павлова Елена Александровна - учитель географии, классный руководитель 7в класса

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Марочкина Наталья Витальевна
Образование:	СГСПУ
Специальность по диплому	Педагогическое образование
Квалификация	Учитель химии и биологии
Педагогический стаж:	В данной должности второй год
Место работы:	ГБОУ СОШ с. Красноармейское
Должность:	учитель химии
Учебная нагрузка:	21 ч.
Классы:	6абв 8абв 9абв 10 11
Квалификационная категория:	-

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Павлова Елена Александровна
Образование:	Высшее
Квалификация	Учитель географии
Специальность по диплому	Учитель географии
Педагогический стаж:	42 года
Место работы:	ГБОУ СОШ с. Красноармейское
Должность:	Учитель географии
Учебная нагрузка:	26 ч
Классы:	5- 11
Квалификационная категория:	высшая

Содержание работы молодого классного руководителя

В процессе работы начинающий педагогический работник должен обнаружить степень владения знаниями в области работы классного руководителя:

- изучить состав класса (документацию, состав родителей и др.) и индивидуальные особенности учащихся, составляет психолого-педагогическую характеристику класса и представляет ее своему руководителю;
- на основе изучения состава класса добиться единства педагогических требований к учащимся со стороны учителей и родителей;
- организовать детский коллектив с учетом возрастных и психологических особенностей, добивается сплоченности, активности, инициативы и творчества учащихся;
- проводить классные собрания;
- проводить мероприятия, направленные на расширение культурного кругозора и укрепление здоровья учащихся (посещение музея, выставки, прогулки в лес, спортивные мероприятия и др.);
- организовать различные формы общественно полезного труда учащихся;
- организовать профориентационную работу среди учащихся и принимать в ней непосредственное участие;
- работать с родителями учащихся, поддерживать с ними регулярную связь, проводить родительские собрания, организовывать лекции для родителей на педагогические темы.

Направления работы с молодым педагогом:

- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого классного руководителя, изучение затруднений.
- Консультирование по основам профессиональных знаний.
- Психологическая поддержка.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

для молодого специалиста:

- успешная адаптации начинающего классного руководителя;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков при работе в роли классного руководителя;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики, физиологии и возрастной психологии;
- приобретения опыта в роли классного руководителя;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества воспитательной работы в классном коллективе;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

- использование в работе инновационных педагогических технологий.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- закрепление Наставляемых в сфере образования, желающих продолжать свою работу в качестве педагога (классного руководителя) в данном коллективе (образовательной организации);

Наставляемое лицо:

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок
1. Организационно-педагогическая деятельность		

1.	Планирование работы с молодым специалистом на учебный год	Сентябрь
2.	Собеседование, анкетирование с молодым специалистом на предмет выявления запросов, трудностей	Сентябрь
3.	Ознакомление с планом работы учреждения образования, деятельностью методического объединения классного руководителя	Сентябрь
4.	Теоретическое занятие. Ознакомление с документацией классного руководителя: оформление личных дел обучающихся, знакомство молодого специалиста с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, Уставом школы, изучение нормативных документов по организации воспитательного процесса, разработка плана воспитательной работы	Сентябрь
5.	Подготовка характеристики с оценкой работы молодого специалиста за весь период адаптации	Май
6.	Анкетирование молодого специалиста «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности классного руководителя в коллективе.	Май
2. Учебно-методическая деятельность		
1.	Изучение нормативной документации.	Сентябрь
2.	Помощь в разработке плана воспитательной работы	Сентябрь
3.	Совместная работа по организации работы в классе в системе самоуправления	В течение года
4.	Посещение внеклассных мероприятий опытных специалистов и их последующий анализ.	В течение года
5.	Теоретическое занятие. Помощь в разработке планов-конспектов занятий по теме внеклассного мероприятия.	Октябрь
6.	Теоретическое занятие. Самоанализ мероприятия. Критерии составления самоанализа мероприятия.	Декабрь
7.	Предупредительный контроль. Посещение внеклассного мероприятия молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста.	Январь
8.	Консультации по вопросам методики проведения внеклассных мероприятий.	В течение года
9.	Работа с родителями: помощь в организации и проведении родительских всеобучей, совместное мероприятие с родителями.	В течение года
11.	Проведение открытого внеклассного мероприятия	Февраль
12.	Отчет о проделанной работе на заседании ШМ объединения.	По плану ШМО
13.	Теоретическое занятие. Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год.	
15.	Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май