

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №591
_____ **Л.П.Чепёлкина**
Приказ от 01.09.2025 №342о/д

**ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА «ОПЫТНЫЙ УЧИТЕЛЬ – МОЛОДОЙ
СПЕЦИАЛИСТ» в ГБОУ СОШ № 591
Невского района Санкт-Петербурга на 2025-2026 учебный год**

Целью наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности в условиях современной школы.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

Наставники:

1. Левкина Татьяна Михайловна, учитель начальных классов
2. Елькина Екатерина Сергеевна, учитель математики
3. Клюкина Надежда Анатольевна, учитель русского языка и литературы

Наставляемые:

- Коврыгина Алина Андреевна, учитель начальных классов
- Баранова Евгения Юрьевна, учитель математики
- Кузьмин Павел Михайлович, учитель русского языка и литературы

Основные принципы:

Принцип уважения и доверия к человеку.

Принцип целостности.

Принцип сотрудничества.

Принцип индивидуализации.

Основные направления работы:

1. Работа с документацией.
2. Планирование и организация работы по предметам.
3. Планирование и организация воспитательной работы.
4. Работа по самообразованию.
5. Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью молодого специалиста.

Виды деятельности в работе с молодым специалистом:

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- Глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;

Формы работы наставника и наставляемых:

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. Инновационные формы
 - Технология сотрудничества
 - Коучинг
 - Мастер-класс

Содержание	Этапы		
	Адаптационный	Проектировочный	Рефлексивный
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства и методы	<p>Диагностика, посещение наставником мероприятий молодого классного руководителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.</p> <p>Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа</p>	<p>Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности</p> <p>Методы: информационные творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество</p>	<p>Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности.</p> <p>Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)</p>

Этапы комплекса совместных мероприятий:

- Первая, организационная, встреча.
- Вторая, пробная рабочая, встреча.

- Встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута.
- Регулярные встречи наставника и наставляемых (не реже 1 раза в месяц).
- Заключительная встреча.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу;
усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся

Содержание деятельности	Планируемый результат	Форма взаимодействия	Сроки
1. Изучение документов по ФГОС. Познакомиться с учебным планом школы, программой, календарно- тематическим планированием, с документами строгой отчётности.	Знать практические требования и содержание программы; грамотно вести документацию.	Консультация, знакомство с инструкциями.	Сентябрь
Самодиагностика на предмет определения направлений профессионального развития	Разработка индивидуального маршрута профессионального развития молодого специалиста.	Анкетирование. Беседы.	Сентябрь
Выбор темы по самообразованию.	Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета.	Консультации. Изучение методической литературы по выбранной теме.	Сентябрь -май
Нормативное методическое сопровождение преподавания предмета в начальной школе в условиях внедрения обновленного ФГОС НОО	Организация образовательной деятельности в 1 классе по обновленным ФГОС	Теоретическое изучение. Методические рекомендации. Консультации.	Сентябрь
2. Структура рабочей программы. Цель: изучить особенности структуры рабочей программы.	Составление рабочей программы.	Теоретическое изучение. Практическое занятие. Оказание помощи в разработке поурочных планов.	Сентябрь
3. Ведение школьной документации (КТП электронный журнал, личные дела обучающихся, журналы инструктажей, тетради, дневники).	Грамотно вести документацию, записи в АСИОУ.	Практическое занятие.	Сентябрь-октябрь
4. Технологическая карта урока (изучение технологической карты урока. Систематизация знаний о структуре урока).	Составление технологической карты урока.	Практическая работа.	Сентябрь-ноябрь
Современный урок. Требования к организации. Самоанализ урока.	Знакомство со структурой самоанализа урока.	Консультации. Посещение и анализ уроков у опытных учителей.	Сентябрь-ноябрь
Индивидуализация и дифференциация в обучении:	Посещение урока	Консультация.	Октябрь-ноябрь

различия, формы, методы.	наставника молодым специалистом.	Взаимопосещение уроков.	
5. Современные образовательные технологии в учебном процессе	Знакомство с современными образовательными технологиями.	Консультация. Практическое занятие. Посещение уроков у опытных учителей.	Ноябрь-декабрь
Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока	Методическая консультация. Взаимопосещение уроков.	Декабрь
6. «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности»	Повышение уровня педагогической компетенции, в вопросе индивидуального подхода.	Посещение урока наставником.	Январь
Формы контроля знаний на уроках в 1 классе		Посещение урока наставника молодым специалистом Методическая консультация.	Февраль
Участие в работе МО учителей начальных классов.	Проведение открытого урока (внеклассного занятия).	Консультация	Февраль
7. Использование интернет–ресурсов при подготовке к урокам.	Знакомство с сайтами, компьютерными программами, позволяющими использовать практический материал при подготовке к урокам и внеурочным занятиям	Практическое занятие	Октябрь-март
8. Факторы, влияющие на качество преподавания	Изучение различных методов и приемов обучения способствующих формированию качества преподавания.	Посещение уроков у опытных учителей. Методическая консультация.	Март

9. Особенности педагогической работы с одаренными детьми	Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам.	Методические консультации.	Октябрь-май
10. Методические рекомендации в организации работы ГПД Современные требования к организации группы продленного дня в начальной школе Формы внеурочной работы в ГПД	Организация досуга детей в ГПД	Консультация. Посещение внеклассного занятия наставником	Сентябрь-апрель
11. Портфолио учителя	Оформление портфолио учителя.	Методическая консультация.	Март-апрель
Проведение итоговой диагностики.	Анкетирование.	Изучение результатов мониторинга и их обсуждение.	Апрель
12. Методическая выставка достижений молодого специалиста. Выступление на МО .	Представление результатов деятельности.	Консультация.	Апрель
13. Подведение итогов работы за год. Перспективное планирование на 2023-2024 уч.год	Презентация.		Май

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;
- 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.

Ожидаемый результат:

- Высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу и воспитательную работу образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалиста.
- Сокращение числа конфликтов между всеми участниками образовательного процесса