



Департамент образования Администрации города Омска

бюджетное общеобразовательное учреждение города Омска
«Средняя общеобразовательная школа № 97 имени Л.Г. Полищук»
(БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 97 им. Л.Г. Полищук»)

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом БОУ г. Омска
«Средняя общеобразовательная школа
№ 97 им. Л.Г. Полищук»
(протокол от 28.08.2025 № 2)

УТВЕРЖДАЮ
директор БОУ г. Омска «Средняя
общеобразовательная школа № 97
им. Л.Г. Полищук»
Мальцева О.В. Мальцева.
от 23.08.2025



**Программа наставничества
«Путь к совершенству»**

учителя – наставника Поршнева Наталья
Викторовна
над молодыми специалистами
на 2025-2025 учебный год

г.Омск, 2025 год

Программа наставничества «Путь к совершенству» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

Цель Программы: разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Указанная цель предполагает решение ряда **задач**:

- 1) Содействовать успешной адаптации молодого специалиста к условиям осуществления трудовой деятельности;
- 2) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- 4) Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 5) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогу в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

Планируемые результаты программы: Результатом правильной организации работы наставника будет:

Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Наставник получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Сроки и этапы реализации Программы

Срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2025 г., срок окончания 01.09.2026 года.

Участники Программы

1) Наставляемая

Акимова Анастасия Сергеевна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Опытный учитель, учитель высшей квалификационной категории, Лысенко Роза Теодоровна.

2) Наставляемая

Тупенова Шолпан Амангельдыевна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Опытный учитель, учитель первой квалификационной категории, Шрейдер Галина Степановна.

3) Наставляемая

Курманалинова Алина Кадыравна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Опытный учитель, учитель первой квалификационной категории, Шрейдер Галина Степановна .

4) Наставляемая

Кудайбергенова Камила Кенесовна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Опытный учитель, учитель высшей квалификационной категории, Кирш Татьяна Александровна.

5) Наставляемая

Сидорова Людмила Сергеевна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Опытный учитель, учитель первой квалификационной категории, Поршнева Наталия Викторовна.

6) Наставляемая

Моисеева Татьяна Викторовна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Опытный учитель, учитель первой квалификационной категории, Ломакина Галина Михайловна.

7) Наставляемая

Погребной Вадим Николаевич, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Опытный учитель, учитель первой квалификационной категории, Сальникова Людмила Анатольевна.

8) Наставляемая

Сулима Олег Александрович, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Опытный учитель, учитель первой квалификационной категории, Епишкина Надежда Владимировна.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Механизм реализации Программы

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности. Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями,

предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-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;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- 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, овладеть практическими навыками по занимаемой должности;
- 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 методического объединения.

Этапы реализации:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1	Подготовительный	Август – сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2	Организационный	Сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет зам. директора – Поршнева Наталья Викторовна.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год.

**План реализации мероприятий программы
Наставничества на 2025 – 2026 учебный год**

Содержание работы	Сроки выполнения
<p><u>Инструктажи:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Нормативно – правовая база БОУ г.Омска «СОШ №97 им.Л.Г. Полищук» (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов. • Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса. • Работа с электронным классным журналом • Подписание соглашения между наставником и наставляемым <p><u>Беседа:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. • Работа с УМК. Методической литературой. • Структура урока. Конспект урока. • Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися. • Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. • Профессиональные дефициты молодого педагога. • Профессиональный запрос на КПК. • Определение темы по самообразования. <p><u>Консультации:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС. • Технологическая карта урока. • Коллективный договор. Система стимулирующих выплат. • Работа с школьной документацией: • Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; • Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. <p><u>Практическое занятие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> - составление рабочей программы по предмету; - работа с учебно- методической литературой; • Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника. • Разработка технологической карты урока. 	<p align="center">Сентябрь- Октябрь</p>

<p><u>Беседа</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности. • Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. • Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ДО (еженедельно). • Лучшие традиции школы. • Работа молодого педагога в ШМО. • Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. <p><u>Тренинг:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Учуь строить отношения; • Анализ педагогических ситуаций; • Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. <p><u>Консультации:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействие учителя - предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний. • Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства). • Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ. • Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения. • Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений. • По текущим проблемам реализации рабочих программ. <p><u>Практическое занятие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС. • Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника. • Участие в муниципальной программе наставничества. • Посещение уроков молодого педагога. 	<p>Ноябрь-Декабрь</p>
<p><u>Беседа</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности. 	<p>Январь-Февраль</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. • Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ДО (еженедельно). • Лучшие традиции школы. • Работа молодого педагога в ШМО. • Определение темы по самообразования. <p><u>Консультации:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействие учителя –предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний. • Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ. • Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения. • Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений. • По текущим проблемам реализации рабочих программ. <p><u>Практическое занятие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС. • Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника. • Участие в муниципальной программе наставничества. • Посещение уроков молодого педагога. 	
<p><u>Беседа:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Педагогические проблемы молодого специалиста. • Участие в общественной жизни школы. • Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. <p><u>Консультации:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время. • Дифференцированное обучение. • Критериальная оценка знаний обучающихся. <p><u>Практическое занятие:</u></p> <p>Мастер – класс учителя – наставника "Формирование мотивации учащихся".</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подготовка и участие в декаде молодого учителя. • Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника. 	<p>Март</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Посещение уроков молодого педагога. <p><u>Беседа:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. • Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога) <p><u>Консультации:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Качественная рефлексия урока. <p><u>Практическое занятие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Методическая разработка: «Факторы, которые влияют на качество преподавания». • Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег. • Посещение уроков молодого педагога. <p><u>Круглый стол:</u> «Основные проблемы начинающего педагога».</p> <p><u>Консультации:</u></p> <p>Личностно –ориентированное обучение. Дифференциация образования.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Олимпиадное движение школьников. <p><u>Практикум:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Участие в конкурсах и олимпиадах молодого педагога • Посещение уроков. • Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег. 	<p>Апрель</p>
<p><u>Беседа:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. • Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. • Анализ педагогических ситуаций. • Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). • Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). <p><u>Практикум:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • «Разнообразии форм, методов и приемов художественного творчества на уроках изобразительного искусства и во внеурочной деятельности». (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования) • Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства. <p><u>Консультации:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • «Проектная деятельность учителя». • Виды уроков. 	<p>Май</p>

<p><u>Круглый стол в кабинете зам. директора:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • «От молодого специалиста к успешному педагогу»; • отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица; • перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица <p><u>Анкетирование:</u> Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником</p> <p><u>Практикум:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Итоговый мониторинг по образовательным областям. • Изучение итогов мониторинга и их обсуждение. <p>Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2025-2026 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.</p>	<p>Июнь</p>
---	-------------