

Согласовано  
директор института  
Экономики и управления СурГУ



Шарамеева О.А.

2024г

Утверждаю  
директор МБОУ СОШ №1



Катербарг Т.О.

2024г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР – ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РАБОТНИК»

Наставник: Дорожкин П.В., старший преподаватель

Наставляемый: Онуко О.В., молодой педагог,

Прохоренко А.А., молодой педагог

г. Сургут

2024 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	2
2. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ .....	6
3. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВИЧЕСТВА «СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР – НЕДАГОГИЧЕСКИЙ РАБОТНИК» .....	7
4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ .....	8
5. ОРГАНИЗАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ .....	8
6. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВИЧЕСТВА.....	9
ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММА НАСТАВИЧЕСТВА .....	11
ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ЭТАПОВ .....	12
ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ .....	13
МОНИТОРИНГ ПРОГРАММЫ .....	12
ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВИЧЕСТВА НА 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД.....	14

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «социальный партнер – педагогический работник» 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, педагогами образовательных учреждений и педагогическими работниками высшей школы» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

- ! Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;
- ! Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- ! Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- ! Приказ Департамента и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.11.2019 г. № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога наставника"

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Данная программа реализуется в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом требований правовых и нормативных актов субъектов Российской Федерации, положением о наставничестве МБОУ «СОШ №1».

Данная программа предполагает форму наставничества «социальный партнер – педагогический работник» между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением средней образовательной школой №1 и институтом экономики и управления Сургутского государственного университета. Это взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками сотрудником института, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

Целью наставнической деятельности является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста в области финансовой грамотности, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды

внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи реализации программы:

- ⟨ создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности;
- ⟨ привлечение желающих (обучающихся и педагогов школы) получать поддержку наставников;
- ⟨ выявление и привлечение потенциальных наставников; формирование базы данных наставников и наставляемых;
- ⟨ организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества;
- ⟨ анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга;
- ⟨ популяризация, продвижение программы наставничества в социуме, распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества в области финансовой грамотности.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами – наставники, которые организуют наставническую деятельность, и сами наставляемые. В настоящей программе применены следующие термины с соответствующими определениями:

**куратор** – заместитель директора, который отвечает за внедрение программы наставничества и организацию всех ее этапов;

**методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

**наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

**наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

**наставничество** – способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок;

**форма наставничества** – способ реализации программы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

Среди основных методов взаимодействия наставника со стороны социального партнера с молодым специалистом: анализ результатов своей профессиональной деятельности; синтез методики построения и организации результативного учебного процесса; творческое использование и обобщение передового педагогического опыта в своей деятельности.

Реализация программы наставничества опирается на следующие принципы:

- ⟨ Принцип научности, предполагающий реализацию научно обоснованных и проверенных технологий.
- ⟨ Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

- ⟨ Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.
- ⟨ Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

## 2. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 города Сургута
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ от 01.11.2024 г № Ш1-13-1054/4 «Об организации наставничества по форме «Социальный партнер – педагогический работник»
Нормативно-правовая база	<p>! Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).</p> <p>! Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</p> <p>! Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</p> <p>! Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. От 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.</p> <p>! Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>! Приказ Департамента образования и науки Ханты Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»</p> <p>! Приказ Департамента образования и науки Ханты Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»</p> <p>! Приказ Департамента и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.11.2019 г. № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога наставника»</p>

Цель	Создание системы организационно-педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста, и профессионального самоопределения педагогических работников образовательных учреждений и педагогов высшей школы, самореализации и закреплении в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.
Задачи	<p>! создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;</p> <p>! содействие профессиональному становлению, развитию и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество,</p> <p>! адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива в МБОУ СОШ № 1 и в институте экономики и управления Сургутского государственного университета;</p> <p>! сформировать эффективную систему наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь принятых педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде;</p> <p>! обеспечить профессиональное становление, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (в том числе молодые);</p> <p>! обеспечить успешное закрепление в МБОУ СОШ № 1 молодых специалистов, вновь принятых учителей (наставляемого);</p> <p>! мобилизовать внутренние ресурсы педагогов и наставника на результат успешности в профессиональной деятельности;</p> <p>! обеспечить оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества,</p> <p>! содействовать обеспечению непрерывного профессионального образования педагогов в различных формах повышения их квалификации.</p>
Основная идея	Создание гибкой и мобильной целевой модели наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого, вновь прибывшего педагога сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	Администрация МБОУ СОШ № 1, педагоги – наставники института экономики и управления Сургутского государственного университета, молодые специалисты, руководители методических объединений учителей предмета финансовая грамотность включены в систему наставничества

### **3. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВИЧЕСТВА «СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР – НЕДАГОГИЧЕСКИЙ РАБОТНИК»**

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

### **4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ**

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- ! руководителя, куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- ! наставников – педагогов, из числа преподавателей высшего образовательного учреждения.

### **5. ОРГАНИЗАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ**

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы включают:

- ! подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- ! разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- ! оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- ! цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- ! изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- ! координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью; - осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы могут включать:

! доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников наставляемых в социальных сетях);

! средства для организации видео-конференц-связи (ВКС); – другие материально-технические ресурсы.

## **6. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

**Цель:** создание системы организационно-педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста, и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов в предметной области финансовой грамотности.

### **Задачи:**

1. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
2. Содействие профессиональному становлению, развитию и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
3. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в МБОУ СОШ № 1 и в институте экономики и управления СурГУ.
4. Сформировать эффективную систему наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь принятых педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде.
5. Обеспечить профессиональное становление, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (в том числе молодые, вновь обеспечить успешное закрепление в МБОУ СОШ № 1 молодого специалиста, вновь принятого учителя (наставляемых).
6. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности в предметной области.
7. Обеспечить оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.
8. Содействовать обеспечению непрерывного профессионального образования педагогов в различных формах повышения их квалификации.

Планируемые результаты реализации Программы наставничества «Социальный партнер – педагогический работник»:

! повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности; - повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников Программы наставничества;

! повышение педагогического мастерства педагогов (в том числе молодых специалистов); измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;

! позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и

метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Требования к наставнику—социальному партнеру. Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть преподаватель высшей школы различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента)), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это - опытный педагог, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью. Преподаватель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Преподаватель - наставник обязан:

! знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;

! способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

! развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;

! ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

! прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБОУ СОШ № 1;

! способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым:

! изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МБОУ СОШ № 1 и функциональные обязанности по занимаемой должности;

! выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать 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.

Организация наставничества.

Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами, вновь прибывшими учителями и организация их работы. Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психологопедагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении,

воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого. Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса. Составление планов работы с наставляемыми. План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- ! создание оптимальных условий для успешной работы;
- ! проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- ! оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- ! оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;
- ! проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- ! взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Технология управления наставнической деятельностью. Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

! Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

! Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

! Анализ собранной информации.

Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- ! обеспечение качества прохождения аттестации учителями; - участие педагогов в инновационной деятельности;
- ! участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- ! диссеминация педагогического опыта.

Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе МБОУ СОШ № 1, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль. Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

## **7. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Пары или группы наставник-наставляемый(е) создаются в МБОУ СОШ № 1 совместно с преподавателями института экономики и управления Сургутского государственного университета

на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена.

Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№	Этап	Сроки	Функции
1	Подготовительный	Ноябрь 2024 года	Управленческая, прогностическая
2	Организационный	Декабрь 2024 года – Март 2024 года	Диагностическая, методическая
3	Практический	Март – Апрель 2024 года	Деятельностная, аналитическая
4	Обобщающий	Май – июнь 2024 года	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

## 8. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ЭТАПОВ

ЭТАП	СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ	ЗАДАЧИ	СОДЕРЖАНИЕ
Подготовительный	Ноябрь 2024 года	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «социальный партнер — педагогический работник»; создание пакета локальных актов по реализации программы наставничества; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников программы наставничества «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «социальный партнер — педагогический работник»
Организационный	Декабрь 2024 года – Март 2024 года	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника, сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с олодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту
Практический	Март – Апрель 2024 года	Реализация основных положений программы наставничества	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; проведение консультационных встреч, анализ и самоанализ участия обучающихся в значимых конкурсах в предметной области финансовая грамотность, проведение «Педагогической

			мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов.
Обобщающий	Май – июнь 2024 года	Подведение итогов работы по реализации программы наставничества и анализ результативности деятельности педагога - наставляемого	Изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации программы наставничества; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

## 9. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по внеучебной работе. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия. Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализ деятельности совместной площадки по методическому сопровождению молодых педагогов, которая работает на базе МБОУ СОШ №1 совместно с институтом экономики и управления Сургутского государственного университета.

## 10. МОНИТОРИНГ ПРОГРАММЫ

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников Программа наставничества (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Индикативные показатели:

- ! умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- ! овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- ! умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
- ! умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- ! становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;
- ! повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

**11. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Сроки	Содержание	Ответственные
Ноябрь 2024 года	Подготовка к конкурсам по финансовой грамотности. (федеральный, региональный, муниципальный уровни)	Дорожкин П.В. – институт экономики СурГУ Онуко О.В. – МБОУ СОШ №1
Декабрь 2024 года	- Промежуточный мониторинг выполнения программы наставничества на 2024-2025 гг. -Семинар-практикум «Моделирование технологий развития одаренности на основе междисциплинарной организации образовательного и воспитательного процессов при реализации ФГОС III поколения». - Подготовка к конкурсам по финансовой грамотности. (федеральный, региональный, муниципальный уровни) - Всероссийский конкурс проектов инициативного бюджетирования.	Дорожкин П.В. – институт экономики СурГУ Онуко О.В. – МБОУ СОШ №1
Январь 2025 года	Подготовка к конкурсам по финансовой грамотности. (федеральный, региональный, муниципальный уровни)	Дорожкин П.В. – институт экономики СурГУ Онуко О.В. – МБОУ СОШ №1
Февраль 2025 года	Подготовка к конкурсам по финансовой грамотности. (федеральный, региональный, муниципальный уровни)	Дорожкин П.В. – институт экономики СурГУ Онуко О.В. – МБОУ СОШ №1
Март 2025 года	Подготовка к конкурсам по финансовой грамотности. (федеральный, региональный, муниципальный уровни): - Олимпиада по финансовой грамотности и предпринимательству. - Региональная олимпиада по финансовой грамотности и предпринимательству среди школьников Югры.	Дорожкин П.В. – институт экономики СурГУ Онуко О.В. – МБОУ СОШ №1
Апрель 2025 года	Подготовка к конкурсам по финансовой грамотности.	Дорожкин П.В. – институт экономики СурГУ

	(федеральный, региональный, муниципальный уровни)	Онуко О.В. – МБОУ СОШ №1
Май 2025 года	Подготовка к конкурсам по финансовой грамотности. (федеральный, региональный, муниципальный уровни) - Всероссийский конкурс проектов инициативного бюджетирования. - участие в олимпиаде «Олимпиаде «Финатлон для старшеклассников».	Дорожкин П.В. – институт экономики СурГУ Онуко О.В. – МБОУ СОШ №1
Июнь 2025 года	Подготовка к конкурсам по финансовой грамотности. (федеральный, региональный, муниципальный уровни) - Конкурс «ФинСпринт».	Дорожкин П.В. – институт экономики СурГУ Онуко О.В. – МБОУ СОШ №1