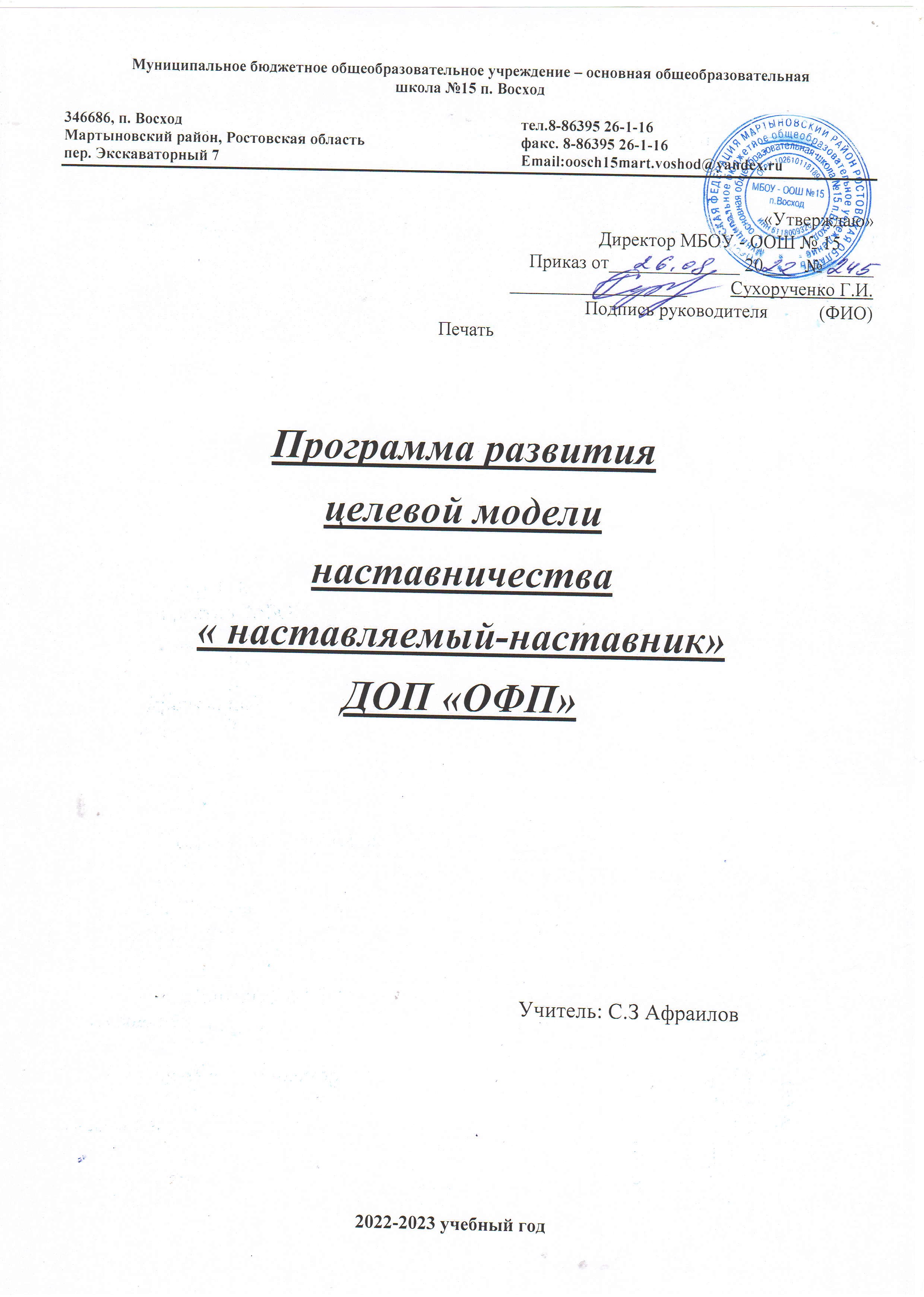
****

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ ООШ № 15 п.Восход**

**1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.**

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ ООШ № 15 п.Восход, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование», в рамках реализации ДОП «ОФП» по физическому направлению.

Целью внедрения целевой модели наставничества, является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ-ООШ № 15 п. Восход.

Создание целевой модели наставничества МБОУ ООШ № 15 п. Восход позволит решить задачи:

● улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

● подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

● раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

**В программе используются следующие понятия и термины.**

*Наставничество* - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Форма наставничества* - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

*Наставляемый* - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

*Наставник* - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Куратор* - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых

для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

*Методология наставничества* - система концептуальных взглядов, подходов и методов,

обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и

организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Активное слушание* - практика, позволяющая точнее понимать психологические

состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе,

таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения,

паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные

отношения между наставником и наставляемым.

*Буллинг* - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга -кибербуллинг, травля в социальных сетях.

*Метакомпетенции* - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

*Тьютор -* специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

*Благодарный выпускник* - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

*Школьное сообщество* (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

**Цель реализации целевой модели (программы) наставничества** – повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

* улучшение показателей МБОУ ООШ № 15 п.Восход в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
* подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
* создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ ООШ № 15 п.Восход, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в МБОУ ООШ №15 п.Восход производится **последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам**, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

* **Работа с внешней средой** – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.
* **Работа с внутренней средой** – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

**Целевая модель наставничества МБОУ ООШ №15 п. Восход позволит решить задачи:**

1. Раскрытие потенциала каждого наставляемого.
2. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников и обучающихся в коллективе.
3. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
4. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.
5. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
6. Дать обучающемуся возможность проанализировать свои способности.
7. Помочь обучающемуся выбрать профиль в дальнейшем обучении в средней школе и далее профессию.
8. Повторить, обобщить и углубить знания за курс основной общеобразовательной школы.
9. Расширить знания по отдельным темам курса.
10. Выработать умение пользоваться контрольно-измерительными материалами.
11. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся.
12. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории.
13. Информирование учащихся об основных нормативных документах, законопроектах, регулирующих и защищающих их жизнедеятельность.
14. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.).
15. Содействие в предупреждении антиобщественного, асоциального поведения учащихся.
16. Воспитание желания жить и трудиться, соблюдать нормы гражданского права.
17. Формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах.
18. Воспитание чувства ответственности за совершённые дела и поступки, трудолюбие и умение преодолевать трудности, преобразовывать содержание теоретического материала в более доступную для восприятия форму.
19. Выявление существенных признаков социальных объектов и явлений.
20. Раскрытие понимания сущности обществоведческих понятий разной степени сложности.
21. Применение социально-гуманитарных знаний в процессе решения познавательных и практических задач.
22. Формирование и развитие у учащихся интеллектуальных и практических умений.
23. Обеспечить работу наставника с наставляемым на основе прохождения необходимых этапов:
24. й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, проводит диагностику затруднений с целью разработки индивидуальной (групповой) программы наставничества.
25. й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную (групповую) программу адаптации, осуществляет корректировку наставляемого (наставляемых), помогает выстроить собственную программу самосовершенствования.
26. й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень наставляемого (наставляемых), определяет степень готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

**3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ**

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик». В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель – учитель» и «ученик – ученик» возрастной параметр не задается.

# Форма наставничества «ученик – ученик»

# Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

# Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

# Ожидаемые результаты

# Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

# Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

# ● взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

# ● взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

# ● взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

# Область применения в рамках образовательной программы

# Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

# ● В МБОУ ООШ №15 п.Восход: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

# Форма наставничества «учитель – учитель»

# Предполагает 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 педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

# Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

# Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

# способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

# развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

# прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

# ускорить процесс профессионального становления педагога;

# сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

# Ожидаемые результаты

# Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат 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.

# Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

# ● взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

# ● взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

# ● взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

# ● взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

# Область применения в рамках образовательной программы

# Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

# Форма наставничества «учитель – ученик»

# Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и учителя образовательной организации, либо психолога образовательной организации, при которой учитель оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

# Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

# Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

# Ожидаемые результаты

# Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

# снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;

# активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

# 

# Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей МБОУ ООШ №15 п.Восход и ресурсов наставника.

# Основными вариантами могут быть:

# ● взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

# ● взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

# ● взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

# ● взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

# Область применения в рамках образовательной программы

# Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

# ● В МБОУ ООШ №15 п.Восход: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

**4. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ**

**1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:**

* определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
* информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
* формирование команды организаторов и выбор куратора,
* определение необходимых для реализации программы ресурсов.

**2. Формирование базы наставляемых через:**

* материалы личных дел обучающихся,
* материалы, предоставленные классным руководителем,
* материалы, предоставленные школьным психологом,
* результаты опроса родителей,
* результаты проофориентационных тестов,
* результаты опросов и анкетирования школьников.

**3. Формирование базы наставляемых через:**

* базу **наставников-учеников**, заинтересованных в поддержке своей alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,
* базу **наставников-сотрудников** региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников),
* базу **наставников-педагогов**, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

**4. Отбор и обучение наставников через:**

* подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
* привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
* проведение обучения наставников.

**5. Формирование наставнических пар/групп через:**

* подготовку инструментов для формирования пар / групп,
* проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
* закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
* психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

**6. Организация работы наставнических пар / групп через:**

* анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
* определение приоритетных целей развития, наставляемого и общих задач пары / группы,
* предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
* организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
* организацию регулярного сбора обратной связи,
* фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

**7. Завершение наставничества через:**

* определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
* сбор обратной связи от участников программы,
* представление результатов программы всей организации,
* организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,
* предоставление информации в региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

# 5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

**Портрет участников**

*Наставник*.

Ответственный, социально активный педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

*Наставляемый.*

Пассивный обучающийся. Низко мотивированный, дезориентированный

школьник начальных классов, не имеющий возможности самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный об образовательных перспективах, безынициативный к процессам внутри школы.

**Область применения в рамках образовательной программы**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, сотрудничество со школьным педагогом-психологом и педагогом-логопедом, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

**Этапы реализации программы.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы  наставничества | Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных данных от потенциальных наставляемых. Назначение наставника. | Дорожная карта реализации наставничества. |
| Формирование базы наставников и наставляемых | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа пассивных учеников, их родителей, специалистов | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Формирование наставнической группы | Провести общую встречу с участием наставника, доп.специалистов, наставляемых в формате «пассивный ученик». Зафиксировать сложившуюся группу. | Сформированная наставническая группа, готовая продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в  наставнической группе так, чтобы они были максимально комфортными,  стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в  каждой группе включает:  встречу-знакомство,  пробную рабочую встречу,  встречу-планирование,  комплекс последовательных встреч,  итоговую встречу. | Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – ля мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставника, наставляемых и доп. специалистов – для мониторинга эффективности реализации |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы группы; 2. Подведение итогов программы школы; 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

Срок реализации программы: 1 год на 2022-2023 учебный год.

**Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

***Цели мониторинга:***

- оценка качества реализуемой программы наставничества;

- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и

- сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

***Задачи мониторинга:***

* сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
* контроль хода программы наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* определение условий эффективной программы наставничества;
* контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества «Успех каждого ребенка».

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне. Выдвижение лучших наставляемых на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

**Основные мероприятия по реализации программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание** | **Планируемый результат** | **Сроки** | **Ответственный** |
| **Работа с «пассивными обучающимися»** | | | |
| Протестировать обучающихся с целью выявления причин неуспеваемости | Получить оперативную информацию | Октябрь, январь | Педагог ­психолог |
| Провести индивидуальные консультации с обучающимися по результатам срезов | Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины неусвоения | В течение года | Наставляемый |
| Разработать индивидуальные образовательные траектории для «пассивных обучающихся» | Спланировать работу с обучающимися | В течение года | Наставляемый |
| Помочь сформировать портфолио | Получить объективную информацию об успехах учащегося | В течение года | Наставляемый |
| Организовать контроль усвоения знаний учащихся по отдельным темам, разделам | Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины их неусвоения | По плану | Наставляемый |
| Провести психологические тренинги по диагностике тревожности и снижению уровня тревожности учащихся | Выявить причины школьной тревожности | По плану | Педагог ­психолог |
| Организовать воспитательную работу через систему внеурочной деятельности, дополнительного образования | Выявить интересы учащихся с низкой учебной мотивацией и привлечь их к занятиям по интересам | В течение года | Наставляемый |
| Организовать отдых учащихся в каникулярное время | Спланировать досуговую деятельность учащихся | В течение года | Наставляемый |
| Привлечь учащихся к подготовке коллективных мероприятий в классе, школе | Спланировать досуговую деятельность учащихся | В течение года | Заместитель директора по ВР, |
| Вовлечь в социально­значимую деятельность учащихся «группы риска» | Спланировать досуговую деятельность учащихся | В течение года | Заместитель директора по ВР, |
| **Работа с родителями обучающихся** | | | |
| Провести консультации с родителями «пассивных обучающихся» | Выявить затруднения, препятствующие усвоению материала учащимися с низкой мотивацией | В течение года | Наставляемый |
| Ознакомить родителей с результатами учебной деятельности ребенка | Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей | В течение года | Наставляемый |
| Организовать систему открытых уроков для родителей | Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей | В течение года | Наставляемый |
| Организовать участие родителей в разработке индивидуальной образовательной траектории для «пассивных обучающихся» | Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей | В течение года | Наставляемый |

**Календарно – тематическое планирование по наставничеству «наставляемый-наставник»**

**«ОФП» (64 часов)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ урока** | | | Тема занятия | **Дата** |
|  | **по теме** | |
| ***Раздел “Легкая атлетика”*** | | | | |
| **1-2** | | 2 | ТБ на занятиях. Методика и содержание занятий Понятие о физической культуре. | 05.09-07.09 |
| **3-4** | | 2 | ОРУ. СБУ Бег на короткие дистанции 60 м , бег на выносливость. | 12.09-14.09 |
| **5-6** | | 2 | ОРУ. СБУ Бег на короткие дистанции 300 м , совершенствование прыжка в д/м. | 19.09-21.09 |
| **7-8** | | 2 | ОРУ. СБУ Совершенствование метания м/м, бег 3х10м **(контр.)** | 26.09-28.09 |
| **9-10** | | 2 | ОРУ. СБУ Метание м/м **(контр.),** кроссовая подготовка. | 3.10-5.10 |
|  | |  | ***Раздел “Гимнастика”*** |  |
| **11-12** | | 2 | ТБ на занятиях. Развитие физической культуры в современном обществе. Физическая культура и спорт в системе общего и дополнительного образования. | 10.10-12.10 |
| **13-14** | | 2 | ОРУ. Совершенствование строевых упражнений, силовая подготовка. | 17.10-19.10 |
| **15-16** | | 2 | ОРУ. Упражнения на акробатике. Пресс (**контр).** Разучивание опорных прыжков (согнув ноги – мальчики, врозь - девочки) | 24.10-26.10 |
| **17-18** | | 2 | ОРУ. Вис на согнутых руках **(контр.).** Разучивание упражнений в равновесии, упражнения на брусьях. | 7.11-9.11 |
| **19-20** | | 2 | ОРУ. Совершенствование опорных прыжков. Совершенствование комбинации в акробатике. Мальчики – совершенствование комбинации на ║ брусьях, девочки – совершенствование упражнений в равновесии. | 14.11-16.11 |
| **21-22** | | 2 | ОРУ. Опорные прыжки. Совершенствование комбинации в акробатике. | 21.11-23.11 |
| **23-24** | | 2 | ОРУ. Комбинация в акробатике, совершенствование упражнений на ║ брусьях, упражнения в равновесии. | 28.11-30.11 |
| **25-26** | | 2 | ОРУ. Отжимание **(контр.),** висы и упоры, совершенствование упражнений на ║ брусьях, упражнения на бревне. | 5.12-7.12 |
| **27-28** | | 2 | ОРУ. Упражнений на ║ брусьях , упражнения в равновесии , висы и упоры. | 12.12-14.12 |
| **29-30** | | 2 | ОРУ. Совершенствование упражнений на перекладине. Гибкость **(контр).** | 19.12-21.12 |
| **31-32** | | 2 | ОРУ в парах. Упражнения на перекладине , метание набивного мяча. | 26.12-9.01 |
| **33-34** | | 2 | ОРУ с предметами. Полоса препятствий. | 11.01-16.01 |
| **35-36** | | 2 | ОРУ на гимнаст. скамейке. Стр. упражнения. Упражнения на снарядах | 18.01-23.01 |
| ***Раздел “Спортивные игры”*** | | | | |
| **37-38** | | 2 | ТБ на занятиях. Баскетбол. Элементы спортивных игр (стойки, передвижения). | 25.01-30.01 |
| **39-40** | | 2 | ОРУ. Стр. упр. Элементы спортивных игр  (остановки, передачи и ловля мяча, ведение мяча правой и левой рукой). | 1.02-6.02 |
| **41-42** | | 2 | ОРУ. Элементы спортивной игры ( бросок мяча одной и двумя с места и в движении) Прыжки через скакалку **(контр.).** | 8.02-13.02 |
| **43-44** | | 2 | ОРУ. Элементы спортивной игры (индивидуальные и групповые атакующие и защитные действия ), метание набивного мяча | 15.02-20.02 |
| **45-46** | | 2 | ОРУ. Элементы спортивной игры. Двусторонняя игра | 22.02-27.02 |
| **47-48** | | 2 | ОРУ. Штрафные баскетбольные броски **(контр.).** | 1.03-6.03 |
| **49-50** | | 2 | ОРУ . Броски в движении- **(контр.).** | 13.03-15.03 |
| **51-52** | | 2 | ОРУ. Игра в баскетбол. | 27.03-29.03 |
| ***Раздел “Легкая атлетика”*** | | | | |
| **53-54** | | 2 | Двигательный режим дня. Самостоятельные занятия физической культурой и спортом. | 3.04-5.04 |
| **55-56** | | 2 | ОРУ. СБУ Совершенствование эстафетного бега. Техника передачи эстаф. палочки | 10.04-12.04 |
| **57-58** | | 2 | ОРУ. СБУ Бег на короткие дистанции (30м, 60м), совершенствование старта и финиширования в беге. Старты в беге. | 17.04-19.04 |
| **59-60** | | 2 | ОРУ. СБУ Бег на короткие дистанции 60м **(контр.),** силовая подготовка. | 24.04-26.04 |
| **61-62** | | 2 | Футбол. Остановка мяча внутренней частью стопы. Игра. | 3.05-10.05 |
| **63-64** | | 2 | Футбол. Штрафные удары. Игра. | 15.05-17.05 |