

346686, п. Восход
Мартыновский район, Ростовская область
пер. Эскаваторный 7

тел.8-86395 26-1-16
факс. 8-86395 26-1-16
Email:oosch15mart.voshod@yandex.ru

«Утверждаю»

Директор МБОУ- ООШ № 15

Приказ от _____ 20__ № _____

Г.И. Сухорученко

Подпись руководителя (ФИО)

Печать

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «НАСТАВЛЯЕМЫЙ – НАСТАВНИК» ДОП «ОСНОВЫ АКТЕРСКОГО МАСТЕРСТВА»

Учитель: Волков Михаил Андреевич

2022 -2023 учебный год

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 «Основы актерского мастерства» по театральному 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 обстоятельством 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:
 - 1- й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, проводит диагностику затруднений с целью разработки индивидуальной

(групповой) программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную (групповую) программу адаптации, осуществляет корректировку наставляемого (наставляемых), помогает выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-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 7 до 16 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 получают 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 получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

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	Создание благоприятных условий для запуска	Дорожная карта реализации наставничества.

наставничества	программы. Сбор предварительных данных от потенциальных наставляемых. Назначение наставника.	
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 – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставника, наставляемых и доп. специалистов – для мониторинга эффективности реализации
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 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 неуспеваемости	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 неуспеваемости	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 социально-значимую 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 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»
«Основы актерского мастерства» (65 часов)**

№ п/п	Тема урока	Кол- во час	Дата	
			По плану	Примечания
Основы театральной культуры				
1	Вводное занятие. Поведение в театре. Театральные профессии	1	06.09.	
Культура и техника речи. Сценическая речь				
2	Упражнения по фонационному дыханию. Подбор ролей.	1	08.09.	
3	Подготовка речевого аппарата (артикуляционная гимнастика). Работа над техникой подачи голоса во время читки ролей.	1	13.09.	
4	Постановка голоса. Звуковые упражнения. Музыкальные распевки. Работа с текстом сказки. Логические ударения в предложениях.	1	15.09.	
Актерское мастерство				
5	Элементы актерского мастерства-фантазия и воображение. Игры и упражнения.	1	20.09.	
6	Работа по каждому персонажу из сказки во время читки. Игры, упражнения на развитие ассоциативного и образного мышления.	1	22.09.	
7	Развитие артистической смелости. Упражнения на снятие мышечных зажимов.	1	27.09.	
8	Упражнения на взаимосвязь с партнером. Перемена отношений к партнеру. Работа актера над образом.	1	29.09.	
Этюды				
9	Раскрыть понятие этюд. Этюд-упражнение с содержанием. Работа над хар-ми персонажей.	1	04.10.	
10	Завязка в этюде. Событие в этюде. Кульминация в этюде. Развязка в этюде. Репетиции отдельных эпизодов сказки.	1	06.10.	
Хореография				
11	Хореография как важный элемент для актера в спектакле. Хореографические позиции.	1	11.10.	
12	Русский народный танец. Танцевальные элементы. Театрализованный танец с элементами актерского мастерства.	1	13.10.	
Работа над спектаклем				
13	Репетиция . Мизансценирование. Создание музыкального фона.	1	18.10.	
14	Постановка танцевально - театральных номеров к	2	20.10.-	

	спектаклю.		25.10.	
15	Обыгрывание реквизита и бутафории. Репетиция отдельных эпизодов.	1	27.10.	
16	Репетиция с музыкальным и световым сопровождением спектакля (имитация различных шумов и звуков).	1	08.11.	
17	Прогон спектакля. Использование элементов костюмов, реквизита и бутафории.	1	10.11.	
18	Генеральная репетиция (репетиция с реквизитами, бутафорией, в костюмах). Разбор итогов генеральной репетиции.	1	15.11.	
Культура и техника речи. Сценическая речь				
19	Игры и упражнения, направленные на развитие дыхания и свободы речевого аппарата	2	17.11.- 22.11.	
20	Тренинг правильной сценической речи.	2	24.11.- 29.11.	
21	Диалог и монолог.	2	01.12.- 06.12.	
22	Речь в движении.	1	08.12.	
23	Работа над стихотворением и басней.	2	13.12.- 15.12	
Ритмопластика				
24	Пластические игры и упражнения.	2	20.12.- 22.12	
25	Развитие свободы и выразительности телодвижений.	2	27.12.- 10.12	
26	Упражнение «Зеркало»	1	12.01.	
Этюды				
27	Беспредметный этюд (вдеть нитку в иголку, собирать вещи в чемодан, подточить карандаш лезвием и т.п.)	2	17.01- 19.01.	
28	Сценический этюд «Скульптура». Сценические этюды в паре : «Реклама», «Противоречие». Сценические этюды по группам: «Очень большая картина», «Абстрактная картина», «натюрморт», «Пейзаж».	2	24.01- 26.01.	
29	Сценические этюды. Шумное оформление по текстам, деление на группы, составление сценических этюдов.	2	31.01.- 02.02.	
30	Тренировка ритмичности движений.	1	07.02	
Актерское мастерство				
31	Словесное воздействие на подтекст. Речь и тело (формирование представления о составлении работы тела и речи; подтекст вскрывается через пластику).	2	09.02.— 14.02.	
32	Развитие наблюдательности. (На основе своих наблюдений показать этюд. Понять и воспроизвести характер человека, его отношение к окружающему миру).	2	16.02.- 21.02	
33	Развитие воображения и умения работать в остром	2	28.02-	

	рисунке («в маске»).		02.03.	
34	Работа над органами артикуляции, дикции и знакомство с нормами орфоэпии. (Повторение букв, чередование звонких и согласных, сочетание с гласными; работа над пословицами и скороговорками).	2	07.03.- 09.03	
35	Работа над образом. Анализ мимики лица. Прически и парики.	2	14.03- 16.03.	
Этика и этикет				
36	Понятие такта. Золотое правило нравственности «Поступай с другими так, как ты хотел бы, чтобы поступали с тобой». Работа над литературными текстами	2	28.03.- 30.03.	
37	Развитие темы такта. (Отработка сценических этюдов «Автобус», «Критика», «Спор»)	2	04.04.- 06.04.	
38	Культура речи как важная составляющая образа человека, часть его обаяния. Работа над образами.	2	11.4.- 13.04.	
Работа над индивидуальными пластическими этюдами				
39	Работа непосредственно над идеей этюда(индивидуально).	1	18.04.	
40	Разработка этюда для каждого в целом.	2	20.04.- 25.04.	
41	Сводная репетиция. Собрать все этюды и выстроить логически.	2	27.04.- 02.05.	
42	Прогонная репетиция всех этюдов.	2	04.05.- 11.05.	
43	Генеральная репетиция Разбор итогов генеральной репетиции.	1	16.05	
44	Показ и подведение итогов.	1	18.05.	

