Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования

«ПОДПОРОЖСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»

187780, Ленинградская обл., г. Подпорожье, пр. Ленина, дом 1, т.ф.8(81365)22047, [muzlira1@yandex.ru](mailto:muzlira1@yandex.ru), https://muzicpod.jimdo.com/

филиал «Вознесенское музыкальное отделение»

187750, Ленинградская обл., гп. Вознесенье, ул. Молодежная, дом 9а, т.8(81365)42515,[voz-muz-otd@yandex.ru](mailto:voz-muz-otd@yandex.ru)

|  |  |
| --- | --- |
| **ПРИНЯТА:** | **УТВЕРЖДЕНА:** |
| Малым Педагогическим Советом  Протокол № \_\_\_\_  от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. | Приказом № \_\_\_\_  от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. |

**Программа наставничества**

**«Путь к творческому росту и развитию»**

**Форма наставничества «Ученик-ученик»**

Срок реализации: 6 месяцев

**Наставник:** ученик

**Наставляемый:** ученик

**Куратор:** преподаватель

Михайлова Светлана Юрьевна

Составитель: Михайлова Светлана Юрьевна, преподаватель филиала «Вознесенское музыкальное отделение» МБОУДО «ПДШИ»

гп. Вознесенье

2025 год

**Структура программы**

1.Пояснительная записка

2. Содержание программы

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

4. Приложения к программе:

Приложение 1. Анкета наставляемого.

Приложение 2. Анкета наставника

Приложение 3. Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

Приложение 4. Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

Приложение 5. SWOT-анализ Программы наставничества

Форма наставничества "ученик - ученик"

1. **Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

* Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* распоряжением **Министерства Просвещения Российской Федерации** от 25.12.2019 № 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»;
* письмом **Министерства Просвещения Российской Федерации** от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* **Приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 № 629** «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».
* **Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года** (распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 №678-р).
* Действующими СанПиН для учреждений дополнительного образования;
* Уставом и локальными нормативными актами Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Подпорожская детская школа искусств».

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

**Актуальность**

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений

образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций-общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции.

Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам- это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных уровней и форм обучения.

Использование технологий наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива:

-закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост;

-передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций;

-формирование профессиональных методических сообществ;

-подготовка кадрового управленческого резерва из числа педагогов и будущих педагогов из числа обучающихся;

-создание условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;

-создание условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения.

Настоящая Программа призвана помочь в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения обучающихся в процессе взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Цель** - поддержка и развитие творческого потенциала обучающихся отделения фотоискусства, обмен опытом и знаниями между учениками разных уровней подготовки.

**Задачи программы**:

1. Создание условий для общения и взаимодействия учеников с разным уровнем подготовки.
2. Помощь более опытным ученикам в передаче своих знаний и навыков менее опытным.
3. Стимулирование творческого роста и развития каждого ученика.
4. Формирование навыков работы в команде и сотрудничества.

**Основные принципы программы:**

1. Добровольность участия. Ученики сами выбирают себе наставника и тему для совместной работы.
2. Индивидуальный подход. Программа учитывает интересы и уровень подготовки каждого ученика.
3. Взаимоуважение и поддержка. Ученики должны помогать и поддерживать друг друга в процессе обучения.

**Ожидаемые результаты:**

1. Развитие творческого потенциала и навыков фотографии у учеников.
2. Обмен опытом и знаниями между учениками.
3. Формирование дружеской атмосферы и сотрудничества в коллективе.
4. Повышение мотивации к изучению фотографии.

**Формы работы:**

1. Индивидуальные и групповые занятия.
2. Мастер-классы и практические занятия.
3. Выставки и презентации работ.
4. Дискуссии и обсуждения.

Программа наставничества **«Путь к творческому росту и развитию» (форма наставничества** «Ученик — ученик») может стать эффективным инструментом для развития творческого потенциала и навыков фотографии у обучающихся отделения фотоискусства филиала «Вознесенское музыкальное отделение» МБОУДО «ПДШИ».

**Срок реализации программы** — 6 месяцев

**Применяемая форма наставничества:**

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по форме «ученик —ученик».

**2. Содержание программы**

**Основные участники программы и их функции**

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа педагогических работников филиала «Вознесенское музыкальное отделение» МБОУДО «ПДШИ».

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

* организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
* организация отбора и обучения наставников;
* осуществление персонифицированного учета обучающихся, участвующих в программе наставничества;
* формирование наставнических пар и групп,
* осуществление своевременной и систематической отчетности;
* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;
* участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
* обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

**Механизм управления программой наставничества**

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик — ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наставник | Наставляемый | |
| Кто может быть | Пассивный | Активный |
| Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.  Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.  Победитель конкурсов различных уровней. | Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

Возможные варианты программы наставничества «Ученик — ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | цель |
| «Успевающий — неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер — пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, организационных творческих, лидерских навыков. |
| «Равный— равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный -неадаптированный» | Адаптация к новым условиям образования. |

**Этапы реализации программы:**

**1.Подготовительный этап:**

1. Определение целей и задач программы.
2. Подбор наставников и учеников.
3. Разработка плана работы.

**2.Основной этап:**

1. Организация встреч и занятий между наставниками и учениками.
2. Обсуждение теоретических и практических аспектов фотографии.
3. Проведение мастер-классов и практических занятий.
4. Организация выставок и презентаций работ учеников.

**3.Заключительный этап:**

1. Подведение итогов программы.
2. Анализ достижений и трудностей.
3. Планирование дальнейшей работы.

**2. План работы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | | Дата | Результат |
| Информирование  педагогического и родительского сообщества о реализации программы наставничества |  | Совещание с  педагогическими работниками по реализации программы наставничества.  Информирование через  новостную ленту на сайте | Сентябрь 2025 | Информация донесена до адресата |
| Формирование базы наставляемых |  | 1 Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых, имеющих особые образовательные потребности, низкую образовательную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающих добровольно  принять участие в программе наставничества.  2. Выявление конкретных проблем обучающихся,  которые можно решить с помощью наставничества. | Октябрь 2025 | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих  развития.  Сформированная база наставляемых |
| Формирование базы наставников | Выявление наставников, мотивированных помочь сверстникам в образовательных и  адаптационных вопросах (Собеседование) | | Октябрь 2025 | Формирование базы  наставников, которые потенциально могут участвовать в программе наставничества |
| Отбор и обучение наставников | Обучение наставников для работы с наставляемыми | | Октябрь 2025 | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме  Всеми потенциальными наставниками.  2. Собеседование с наставниками и  наставляемыми. |
| Формирование  наставнических пар/групп | Фиксация сложившиеся пары/группы) в специальной базе куратора | | Октябрь 2025 | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Разработка мер по  преодолению трудностей наставляемых | Составление  индивидуальных планов с учетом потребностей  наставляемых | | Ноябрь 2025 | Индивидуальный  план реализации  наставничества |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они  были максимально комфортными, стабильными  и результативными для обеих сторон  Работа в каждой паре/группе  включает:   * встречу-знакомство;  пробную рабочую встречу;     встречу-планирование:   * комплекс последовательных встреч,   - итоговую встречу. | | Октябрь 2025-февраль  2026 | Мониторинг:   1. Сбор обратной   связи от  наставников, наставляемых — для мониторинга эффективности  реализации программы. (Анкета: Приложение 1, 2)     1. Проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства «лучшие наставнические практики» 2. Проведение мониторинга личной удовлетворенности   участием в  программе  наставничества  (Приложение 3,4)   1. Проведение   мониторинга качества реализации программы  наставничества.   1. Отчет о   достижении показателей эффективности внедрения Целевой модели наставничества предоставляется на заседаниях педагогов. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.  2. Подведение итогов программы.  З. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | | По окончании плана работы наставнической пары(гр.)  Февраль 2026 | SWOT-анализ  программы наставничества. Собраны лучшие наставнические практики.  Поощрение наставников наставник получает заслуженный статус |

**4. Оценка результатов программы и ее эффективности**

**Организация контроля и оценки**

Результаты реализации программы рассматриваются на заседании педагогического совета филиала Вознесенское музыкальное отделение» МБОУДО «ПДШИ»

**Показатели и критерии оценки результативности программы**

**наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы  (промежуточных, итоговых) |
| 1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу | | |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника» |  |  |
| 2. Результативность взаимодействия наставнических пар | | |
| по модели «Ученик-ученик» |  |  |
| 2.1 Количество обучающихся, у которых повысился уровень образовательных результатов в ходе взаимодействия в наставляемой па ре |  |  |
| 2.2 Количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах в наставляемой паре |  |  |
| 2.3 Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника |  |  |

**Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

**Цель** мониторинга программы наставничества:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного роста участников, динамика образовательных результатов. 

**Задачи мониторинга:**

сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Мониторинг программы наставничества направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации.

По показателям результативности программы наставничества будет осуществляться текущий контроль 1 раз в месяц. Итоговый контроль (SWOT анализ) осуществляется по завершению программы наставничества.

**Оформление итоговых результатов**

По итогам программы наставничества будет предоставлен SWOT-анализ

Сбор данных для построения SWOT-анализ осуществляется по результатам индивидуального плана реализации наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и образовательного благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Основываясь на результатах, можно выдвинуть предположение о наличии или отсутствии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник- наставляемый».

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, 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:**

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- доска почета «Лучшие наставники»

- награждение грамотами учреждения «Лучший наставник»;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся,

- проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства «Лучшие наставнические практики».

Приложение 1

**Анкета наставляемого.**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 |
| 4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? | 1 | 2 | 3 |
| 6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? | 1 | 2 | 3 |
| 8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 | 2 | 3 |
| 11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 |
| 12. Ожидаемая полезность проекта для Вас? | 1 | 2 | 3 |

13. Что Вы ожидаете от программы?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Приложение 2

**Анкета наставника.**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? | 1 | 2 | 3 |
| 6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 |
| 8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана? | 1 | 2 | 3 |
| 9. Ожидаемая включённость наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы | 1 | 2 | 3 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Что в программе является наиболее ценным?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников? | 1 | 2 | 3 |

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Приложение 3

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**

(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.1. Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 |
| 1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника? | 1 | 2 | 3 |
| 1.5. Насколько полезна была помощь наставника? | 1 | 2 | 3 |
| 1.6. Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 |
| 1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 |

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Приложение 4

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**

(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 |
| 1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько полезными/ интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого? | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 |

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Приложение 5

**SWOT-анализ Программы наставничества**

**Форма наставничества "ученик - ученик"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

*Личностная оценка наставляемых*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Всего участников - |  | | |
| Из них: |  | | |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом | | |
| Характеристика | | | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Понравилось участвовать в программе | | |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | | |  |
| Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения | | |  |
| Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме) | | |  |
| Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего | | |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям | | |  |
| Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы | | |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области | | |  |
| Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия | | |  |
| Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу | | |  |

*Личностная оценка наставников*

|  |  |
| --- | --- |
| Всего участников - |  |
| Из них: |  |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям |  |
| Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области |  |