korneva.sve7@yandex.ru

|  |  |
| --- | --- |
| РассмотренаПедагогический совет, протокол № \_1\_От \_\_28.08.2023 г.\_\_\_\_ | Утверждаю Директор МАОУ Абатская СОШ №2\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.И. Козлова |

**Персонализированная программа наставника**

2023-2024 уч. год

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| Пояснительная записка | ..........................................................3 |
| Дорожная карта | .........................................................10 |
| Критерии оценки выполнения программы и её эффективности | .........................................................13 |
| Приложение | …………………………………………15 |

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность программы**

Программа наставничества, которая индивидуализирована под конкретного человека, становится особенно актуальной в контексте профессионального становления молодого специалиста.

В начале своей профессиональной деятельности молодые специалисты, а также педагоги, начинающие работать в новой образовательной организации, сталкиваются с рядом вызовов. Им необходима поддержка как в личностном, так и в профессиональном аспектах. Особенно сложно им приходится адаптироваться психологически и профессионально, формировать свой уникальный стиль преподавания, устанавливать гармоничные отношения с коллегами, родителями и учениками. В этот период особенно важно обеспечить молодому специалисту поддержку, которая поможет ему сохранить приверженность своей профессии.

**Цели и задачи**

Целью наставничества является успешное закрепление молодого специалиста на рабочем месте или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, способствующей реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника и наставляемого включают в себя:

1. Способствовать формированию потребности в анализе результатов профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности с целью его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления учителя.
6. Сформировать школьное сообщество как часть учительского.

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого с целью получения ожидаемых результатов.

**Нормативная база**

1. **Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**.
2. **Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»**.
3. **Методические рекомендации по внедрению системы наставничества педагогических работников** (утв. Минпросвещения России 21.12.2021).
4. **Положение о наставничестве педагогических работников** МАОУ Абатская СОШ №2
5. **Локальные нормативные акты** (приказы, инструкции, положения и т.д.)

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации программы от 1 года до 5 лет.

**Форма наставничества**

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Форма наставничества:учитель – учитель

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 5 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Этапы реализации программы**

Процесс наставнического взаимодействия следует *этапам*:

**1.** Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы (директор, завуч) рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.

**2.** Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

**3.** Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

* выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям/профессиональным компетенциям;
* определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
* формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

**4.** Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

**5.** Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

**6.** После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

**7.** Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

**Виды наставничества:**

*Ситуационное наставничество*–наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

*Реверсивное наставничество*– молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно- воспитательного процесса.

*Традиционная форма наставничества* («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:**

- индивидуальное консультирование;

- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, индивидуальные консультации и др.).

**Принципы наставничества**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* взаимопонимание;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Участники Программы**: наставник, наставляемый (молодой специалист)

**Портрет участников**

***Наставник***. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

***Наставляемый.*** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

**Информационная карточка педагога – наставника**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | ….. |
| Образование | высшее |
| Какое учебное заведение окончил |  |
| Год окончания учебного заведения |  |
| Специальность по диплому |  |
| Квалификация по диплому |  |
| Педагогический стаж |  |
| Место работы |  |
| Должность |  |
| Предмет |  |
| Классы |  |
| Классное руководство |  |
| Квалификационная категория | высшая |

**Информационная карточка наставляемого педагога**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | …. |
| Образование |  |
| Какое учебное заведение окончил |  |
| Год окончания учебного заведения |  |
| Квалификация по диплому |  |
| Педагогический стаж |  |
| Место работы |  |
| Должность |  |
| Предмет |  |
| Классы |  |
| Классное руководство |  |
| Квалификационная категория |  |

**Содержание деятельности**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

* планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
* консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
* оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
* посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Ожидаемые результаты для участников программы**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-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.

* адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых специалистов в школе;
* сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

***Среди оцениваемых результатов***

• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

• процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;

• качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;

• сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

• рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ- УЧИТЕЛЬ» на 2022-2023 уч. год**

**План реализации мероприятий программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование мероприятия /виды деятельности** | **Сроки**  | **Ответственные** | **Ожидаемый результат** | Методы работы |
| Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов | Август | Наставник | План работынаставников и молодых специалистов |  |
| 1.Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя.2.Знакомство с календарным учебным графиком, рабочими программами, списком учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году.3. Инструктаж по работе с электронным журналом.4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.5.Составление графика посещений уроков молодого специалиста. | Август-сентябрь | Администрация, наставник | Овладение информацией, необходимой для организации работы |  |
| Методы и организационные формы обучения.Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).Выбор приоритетной методической темы для самообразованияАнализ урока. Виды анализа.Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. | Сентябрь-октябрь- | Наставник | Рациональное применение методов обучения.Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом. | Подготовка и проведение уроков. Анализ. |
| Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихсяМетодика проведения внеклассных мероприятий.Знакомство с новыми педагогическими технологиями | Ноябрь | Наставник | Использование на урокахметодов и приемов развития познавательной мотивации учащихся. | Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников. |
| Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.Участие в Декаде молодого педагога и в конкурсах.Проектная работа на уроках и во внеурочное время. | Ноябрь-май | Администрация, наставник | Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. | Участие в конкурсе «Путь к успеху»Участие в научно-практической конференции. |
| Выступление молодого специалиста на заседании МО по теме самообразования. | Апрель | Наставник | Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ | Портфолио |
| Подведение итогов работы за год**.**Анализ качества успеваемости учащихся.Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.Отчет наставника о работе за год | Май | Наставник | Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества. | Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **критерии** | **показатели** | **оценка** |
| **В полной мере 2б** | **Частично****1б** | **Не проявился 0б** |
| Достижение целей программы наставничества | Соответствие наставническойдеятельности цели и задачам, покоторым она осуществляется |  |  |  |
| соответствиеорганизации наставническойдеятельности принципам,заложенным в программе |  |  |  |
| Соответствие наставническойдеятельности современнымподходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата |  |  |  |
| Логичность деятельностинаставника, понимание имситуации наставляемого иправильность выбора основногонаправления взаимодействия |  |  |  |
| Мнение всех участников системы | Степень удовлетворенностивсех участников наставническойдеятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенностипартнеров от взаимодействия внаставнической деятельности |  |  |  |
| Достижение сотрудниками требуемой результативности | Активность изаинтересованностьнаставляемого в участии вмероприятиях, связанных снаставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применениянаставляемым полученных отнаставника знаний, умений иопыта в профессиональныхситуациях, активнаягражданская позиция |  |  |  |

15-18 баллов - оптимальный уровень

9-14 баллов -допустимый уровень

0-8 баллов недопустимый уровень.

Приложение 1

**ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)

1.3. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетил)

1.4. Методические разработки, публикации.

2. Повышения методических компетенций

2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).

2.2. Выступление на заседаниях ШМО, педагогических советах (тема, дата)

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Учебная работа

3.1. Успеваемость и качество знаний по классам (в сравнительном разрезе по триместрам и за год)

3.2. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)

3.3. Работа со слабоуспевающими детьми

Приложение 2

**Анкета для молодых специалистов и наставников** **«Анализ работы с молодым специалистом»:**очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Вопросы** | **Отметка молодого специалиста** | **Отметка наставника** |
|  | Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность? |  |  |
|  | Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации? |  |  |
|  | Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся? |  |  |
|  | Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся? |  |  |
|  | Применяет ли в работе деятельностный метод обучения? |  |  |
|  | Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке? |  |  |
|  | Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся? |  |  |
|  | Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса? |  |  |
|  | Чередует ли виды работ на уроке? |  |  |
|  | Стремится ли оптимизировать процесс обучения? |  |  |
|  | Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля? |  |  |
|  | Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке? |  |  |
|  | Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме? |  |  |
|  | Владеет ли самоанализом урока? |  |  |
|  | Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений? |  |  |
|  | Прислушивается ли к мнению более опытных коллег? |  |  |
|  | Проявляет ли творческую инициативу? |  |  |
|  | Совершенствует ли свой теоретический уровень? |  |  |
|  | Пополняет ли «методическую копилку»? |  |  |
|  | Принят ли в коллективе коллегами? |  |  |
|  | Имеет ли собственные авторские разработки? |  |  |
|  | Оценка деятельности в качестве классного руководителя. |  |  |

Приложение 3

**Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель – учитель».**

**Первый этап опроса**для мониторинга программы (*до начала* работы).

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где



**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Ожидаемый уровень комфорта приобщении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными,как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповыевстречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощинаставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вам важно ощущениебезопасности при работе с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемые перемены в Вашей жизниот проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Насколько для Вас важно ощущениеподдержки наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

1. Что особенно ценно для Вас в программе?



1. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Насколько в программе наставничестваВам важен комфорт? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализоватьсвои лидерские качества в программе? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько могут бытьполезны/интересны групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько могут бытьполезны/интересны личные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования(разработанного Вами)? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Ожидаемая включенностьнаставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценкеличного профессионального потенциала? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворенияот совместной работы? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас в программе?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



**Второй этап опроса**для мониторинга программы (*по завершении* работы).

**Анкета удовлетворенности наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортным было общениес наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи снаставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько оправдались Вашиожидания? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Ощущение поддержки наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Помощь наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Оцените ощущение безопасности приобщении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9.Ожидаемые перемены в Вашей жизниот проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

1. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)

**Анкета удовлетворенности наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортно было общение снаставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько Вы оцениваетевключенность наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько были полезны/интересныгрупповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько были полезны/интересныличные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько удалось спланировать работу? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Уровень удовлетворения от работы снаставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Оцените полезность проекта для Вас? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)