****

**Муниципальное казенное образовательное учреждение**

 **средняя общеобразовательная школа №3**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПРИНЯТО** на педагогическом советеПротокол № 1 от 29.08. 2024г. | **УТВЕРЖДАЮ**Директор МКОУ СОШ №3\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.А.ЧудновПриказ № 412 от «29» 08 2024 г. |

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**на 2024 - 2027 г.г.**

**учителя труда (технологии)**

**Вороньковой Ольги Николаевны**

**с.Безопасное, 2024**

**Пояснительная записка**

**Актуальность программы**

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. Программа» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

**Цель программы:** адаптация малоопытного педагога, успешное закрепление на месте работы, совершенствование профессиональных компетенций педагогического работника.

**Задачи:**

* оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
* сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
* развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного учебного процесса;
* ориентировать наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.
* ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Реализация персонализированной программы наставничества**

**Срок реализации Программы** 3 года.

**Форма наставничества:**

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

**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.

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

- индивидуальное консультирование;

- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, 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)

**Информационная карточка педагога – наставника**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Воронькова Ольга Николаевна |
| Образование | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | Северо-Осетинский государственный университет им. Коста Хетагурова, 1987 |
| Год окончания учебного заведения | 1987 г. |
| Специальность по диплому | Математика |
| Квалификация по диплому | Математик. Преподаватель. |
| Педагогический стаж | 42 года |
| Место работы | МКОУ СОШ №3 |
| Должность | учитель  |
| Предмет | Труд (технология) |
| Учебная нагрузка | 36 часов |
| Классы | 5-9 классы |
| Классное руководство | 5Д |
| Квалификационная категория | высшая |

**Информационная карточка наставляемого педагога**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Чуднова Оксана Николаевна |
| Образование | высшее |
| Какое учебное заведение окончил |  |
| Год окончания учебного заведения | 2022 г. |
| Направление подготовки | 44.03.01 Педагогическое образование |
| Квалификация по диплому | бакалавр |
| Педагогический стаж | -  |
| Место работы | МКОУ СОШ №3 |
| Должность | учитель  |
| Предмет | Труд (технология) |
| Учебная нагрузка | 28 часов |
| Классы | 5-9 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 малоопытного учителя и организация посещения молодым специалистом уроков опытных коллег.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности.

4. Помощь педагогу 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 педагога к участию в работе педагогических сообществ.

7. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для педагогов.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности малоопытного учителя.

Осуществляя руководство малоопытными педагогами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности специалиста (определяет методику обучения специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

- консультирование 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 со специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Ожидаемые результаты для участников программы**

* 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.

**План реализации мероприятий программы наставничества**

**на 2024-2025 уч.год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание деятельности** | **Планируемый результат** | **Форма взаимодействия** | **Сроки** |
| 1. **Изучение   документов  по ФГОС, ФООП**

Познакомиться с учебным планом школы, программой, календарно- тематическим планированием, сдокументами строгой отчётности. | Знать практические требования и содержание программы; грамотно вести документацию. | Консультация, знакомство с инструкциями. | Сентябрь |
| Самодиагностика на предмет определения направлений профессионального развития | Разработка индивидуального маршрута профессионального развития молодого специалиста. | Анкетирование. Беседы. | Сентябрь |
| Выбор темы по самообразованию. | Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета. | Консультации. Изучение методической литературы по выбранной теме. | Сентябрь -май |
| Нормативное методическое сопровождение преподавания предмета в начальной школе в условиях внедрения обновленного ФГОС НОО  | Организация образовательной деятельности в 1 классе по обновленным ФГОС | Теоретическое изучение.Методические рекомендации.Консультации. | Сентябрь |
| 1. **Структура рабочей программы.**

Цель: изучить особенности структуры рабочей программы. | Составление рабочей программы. | Теоретическое изучение.Практическое занятие.Оказание помощи в разработке поурочных планов. | Сентябрь |
| 1. **Ведение школьной документации**

( КТП электронный журнал, личные дела обучающихся, журналы инструктажей, тетради, дневники). | Грамотно вестидокументацию, записи в АСИОУ. | Практическое занятие. | Сентябрь-октябрь |
| 1. **Технологическая карта урока**

(изучение технологической карты урока. Систематизация знаний о структуре урока). | Составление технологической карты урока. | Практическая работа. | Сентябрь-ноябрь |
| Современный урок. Требования к организации. Самоанализ урока. | Знакомство со структурой самоанализа урока. | Консультации. Посещение и анализ уроков у опытных учителей. | Сентябрь-ноябрь |
| Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.  | Посещение урока наставника молодым специалистом. | Консультация.Взаимопосещение уроков. | Октябрь-ноябрь |
| 1. **Современные образовательные технологии в учебном процессе**
 | Знакомство с современными образовательными технологиями. | Консультация.Практическое занятие. Посещение уроков у опытных учителей. | Ноябрь-декабрь |
| Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.  | Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока | Методическая консультация.Взаимопосещение уроков. | Декабрь |
| 1. **«Индивидуальный подход в организации учебной деятельности»**
 |  Повышение уровня педагогической компетенции, в вопросе индивидуального подхода. | Посещение урока наставником. | Январь |
| Формы контроля знаний на уроках в 1 классе |  | Посещение урока наставника молодым специалистомМетодическая консультация.  | Февраль |
| Участие в работе МО учителей начальных классов. | Проведение открытого урока (внеклассного занятия). | Консультация | Февраль |
| 1. **Использование интернет–ресурсов при подготовке к урокам.**
 | Знакомство с сайтами, компьютерными программами, позволяющими использовать практический материал при подготовке к урокам и внеурочным занятиям  | Практическое занятие | Октябрь-март |
| 1. **Факторы, влияющие на качество преподавания**
 | Изучение различных методов и приемов обучения способствующих формированию качества преподавания. | Посещение уроков у опытных учителей. Методическая консультация. | Март |
| 1. **Особенности педагогической работы с одаренными детьми**
 | Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам. | Методические консультации. | Октябрь-май |
| 1. **Портфолио учителя**
 | Оформление портфолио учителя. | Методическая консультация. | Март-апрель |
| Проведение итоговой диагностики. | Анкетирование. | Изучение результатов мониторинга и их обсуждение. | Апрель |
| 1. **Методическая выставка достижений специалиста.**

Выступление на МО . | Представление результатов деятельности.  | Консультация. | Апрель |
| 1. **Подведение итогов работы за год.**

Перспективное планирование на 2025-2026 уч.год | Презентация. |  | Май |

**План реализации мероприятий программы наставничества**

**на 2025-2026 уч.год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование мероприятия /виды деятельности** | **Сроки проведения** | **Ответственные** | **Ожидаемый результат** |
| Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов | Август | Наставник | План работынаставника и малоопытного учителя |
| 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. |
| 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. Подготовка к участию в конкурсах.Проектная работа на уроках и во внеурочное время.  | Ноябрь-март | Администрация, наставник | Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. Участие в конкурсе «Первая ступенька»Участие в научно-практической конференции. |
| Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования. | Апрель  | Наставник | Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ  |
| 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. |

2026-2027 уч. год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание работы | Формы работы и методы взаимодействия | Срок исполнения | Форма подведения итогов |
| Курсы повышения в рамках работы над методической темой | Обзор и анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности | В течение года |  |
| Работа с сайтами | Консультация | В течение года | Формирование электронного портфолио педагога, методической копилки |
| Применение различных педагогических технологий и методов на занятиях | Консультация | В течение года | Расширение методической копилки.Обмен опытом. |
| Проведение открытых занятий (обмен опытом) |  | По графику |  |
| Создание портфолио. Создание положительной мотивации к профессиональному росту. | Круглый стол |  | Накопление и систематизирование материала |
| Участие в профессиональных конкурсах, ИКТ-активность | Своевременное информирование о мероприятиях,Помощь в подготовке материалов конкурса | В течение годаПо графику |  |
| Проведение мониторинга | Консультирование | В конце каждого учебного года | Отчет педагога о результатах работы в учебном году |

**ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

**ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Педагог - наставляемый получит 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.

**Ожидаемые результаты**

***для молодого специалиста:***

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у каждого молодого педагога;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника:***

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***для образовательной организации:***

- успешная адаптация молодого специалиста;

- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в школе.

**Среди оцениваемых результатов:**

● повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

● рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;

● качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;

● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

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

Приложение 1

**ОТЧЁТНАЯ ФОРМА малоопытного педагога**

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 малоопытных педагогов и наставников**

**«Анализ работы с малоопытным педагогом»**

очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Вопросы** | **Отметка 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?
2. 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)