

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СМОЛЕНСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

Сафоновский филиал областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Смоленская академия профессионального образования»
(Сафоновский филиал ОГБПОУ СмолАПО)

УТВЕРЖДАЮ

Директор Сафоновского филиала
ОГБПОУ СмолАПО

_____М.А. Кочубаева

Приказ от 22.12.2022 г. №01-282

ПРОГРАММА

целевой модели наставничества в форме «студент-студент»

2022 г.

Содержание

1 Пояснительная записка.....	3
2 Содержание проблемы и необходимость ее решения.....	4
3 Цель программы.....	5
4 Участники программы.....	6
5 Ресурсное обеспечение.....	7
6 Работа по реализации программы.....	8
7 Литература.....	9

1 Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано требованием времени: необходимость кооперации и целенаправленного взаимодействия людей для достижения общих целей. В рамках образовательных организаций такой целью становится повышение качества образования. Актуальную задачу внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях ставит национальный проект «Образование». Цель реализации программы наставничества – это максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной реализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся филиала академии.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и образовательной организации. Форма наставничества «студент - студент» является вариацией формы наставничества «ученик - ученик» и предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации. Одним из преимущественной формы наставничества является примерное совпадение возраста наставника и наставляемого и отсутствие строгой субординации между ними. Реализация программа целевой модели наставничества в форме «студент-студент» Сафоновского филиала ОГБПОУ СмолАПО (далее – Программа) направлена на формирование положительной динамики образовательных результатов, мотивационно-личностный, компетентностный и профессиональный рост ее участников.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставник-студент с подопечными студентами -наставляемыми.

Ключевые компетентности «студента наставника»

1. Человеческие (общекультурные компетенции):

- терпеливость и упорство;
- независимость и беспристрастность;
- поддержка; заинтересованность; умение слушать; осведомленность; внимательность; хорошая память.

2. Профессиональные (касаются непосредственно основной профессиональной деятельности наставника):

- наличие высокой квалификации;
- наличие необходимой сертификации и опыта.
- коммуникабельность.
- изобретательность.
- знание практики управления.
- доступность.

Наставник должен обладать следующими качествами:

Гибкость мышления – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой.

Критичность мышления характеризуется умением не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против».

Коммуникативные способности мы рассматриваем, как умение говорить простым понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника.

Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного, даже неприемлемым для наставника.

Эмпатийность – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию.

Рефлексивность – способность к осмыслению собственной деятельности.

Эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов, как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

2 Содержание проблемы и необходимость ее решения

Наставник – активный студент старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель внутриакадемических и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни филиала академии (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни филиала академии, отстраненный от коллектива.

Активный. Обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

В зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника внутри наставнической формы «студент – студент» могут быть разные вариации ролевых моделей взаимодействия:

1) **«успевающий - неуспевающий»** – классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

2) **«лидер - пассивный»** – психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

3) **«равный - равному»** – вариант, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Одним из ключевых факторов, определяющих результативность лидерских качеств в формировании у молодежи навыков XXI века, мы видим практику активного взаимного обучения студентов как эффективную возможность взаимодействия в условиях дружеской среды. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность. Форма наставничества «студент-студент» предполагает организацию условий для вовлечения каждого студента в проживание ситуации личного успеха и прогресса самооценки. Изучение наставничества обуславливается силой его влияния на развитие личности. Формирование активной жизненной позиции личности предполагает ее оптимальную включенность в студенческий коллектив и исполнение лидерских функций.

Актуальность работы по реализации наставничества в образовательной организации в форме «студент-студент», где в качестве наставника выступает студент, обусловлена следующими факторами:

– необходимостью проведения адаптационных мероприятий для обучающихся с целью обеспечения их эффективного включения в образовательную деятельность в рамках новой дисциплины, курса, индивидуального сопровождения;

– потребностью производственных предприятий в высококвалифицированных специалистах, обладающих развитыми профессиональными компетенциями и «мягкими» навыками (soft skills).

Эффективность процесса обеспечивается добровольным участием в нем, созданием ситуации успеха, рефлексией.

Процесс развития лидерских качеств у студентов филиала академии представляется возможным при условии создания системы учебно-практических ситуаций на учебных или практических занятиях анализировать свою деятельность, принимать решения, приближенные к реальной профессиональной деятельности. Все это можно реализовать в процессе применения активных личностно-ориентированных форм обучения. Развитие лидерских качеств является очень актуальным, так как востребованность в новых лидерах сегодня особенно высока, в силу конкуренции и высокой инновационной активности на рынке труда. Программа поможет каждому участнику определить свою дальнейшую жизненную перспективу, способствует формированию профессиональной, успешной, активной и ответственной личности.

Программа предусматривает организацию системной индивидуальной работы студента-наставника по развитию у студента (наставляемого) необходимых профессиональных навыков и умений в той или иной деятельности.

3 Цель программы

Целями реализации программы наставничества «студент - студент» являются:

1. Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «студент-студент», способствующих развитию лидерских качеств.

2. Поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, в том числе оказание временной помощи в адаптации к условиям обучения или задачам обучения.

Задачи программы:

– оказание помощи в реализации лидерского, личностного, творческого, профессионального потенциала; поддержка индивидуальной образовательной траектории; улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;

– развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, повышение уровня уверенности в себе и самооценки;

– создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; оказание помощи в адаптации к новым условиям среды; обучение методам управления и регулирования конфликтных ситуаций;

– формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников;

– обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

– создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

– выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Основное направление реализации Программы

Основным направлением реализации Программы является методически-профессиональное наставничество, которое реализуется через такие виды деятельности как:

– анкетирование, позволяющее выявить потенциальные возможности наставляемых студентов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика личностных качеств;

– определение и создание оптимальных условий для обучения, поиск ответов на возникающие вопросы в период прохождения разных этапов обучения, помощь в решении

вопросов по подготовке к занятиям и выполнению домашних заданий, индивидуальных заданий и самостоятельной работы; помощь в освоении труднодоступного материала;

– привлечение наставляемого к участию в мероприятиях, организуемых внутри образовательного учреждения и во взаимодействии со сторонними организациями;

– помощь в выборе областей интересов, применения и развития способностей наставляемого;

– помощь в адаптации наставляемого студента, систематическое изучение проблем наставляемого, возникающих в образовательной и социокультурной среде, оказание моральной и психологической поддержки;

– развитие здоровьесберегающей среды деятельности наставника и наставляемого;

– проведение индивидуальных бесед наставника с наставляемым;

– рефлексия динамики сформированности профессиональных и моральных качеств наставляемого, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности;

– внесение корректировок в сформированные стратегии взаимодействия наставника и наставляемого;

– мониторинг, анализ и оценка результатов реализации программы.

Особенностью Программы является то, что она рассматривает личностно-предметное развитие студента-наставника и студента-наставляемого как единый процесс и предусматривает качественные изменения в процессе, позволяющие сделать его поэтапным и личностно-ориентированным с учетом индивидуально-психологических особенностей наставника и наставляемого.

4 Участники программы

Участниками реализации Программы являются: куратор, педагог-психолог, наставник, наставляемый.

Куратор – педагогический работник, который осуществляет контроль за реализацией Программы наставничества.

Педагог-психолог оказывает психологическую поддержку участникам в процессе реализации Программы.

Наставник – участник Программы, активный студент, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни образовательного учреждения, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – обучающийся с особыми образовательными потребностями:

а) нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов (*активный наставляемый*);

б) социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени; демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением; не принимающий участие в жизни образовательного учреждения, отстраненный от коллектива (*пассивный наставляемый*).

Основное взаимодействие между участниками - совместное решение образовательных задач и задач адаптации в социокультурной среде. Все участники Программы являются активными её субъектами.

Требования, предъявляемые к студенту-наставнику:

– находится на более высокой ступени образования;

– обладает организаторскими и лидерскими качествами;

– высказывает позитивное желание оказывать поддержку нуждающемуся студенту;

- разрабатывает совместно с наставляемым план решения задач с учетом потребностей наставляемого;
- изучает образовательные возможности и нравственные качества наставляемого, его отношение к занятиям, учебной группе, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- консультирует и оказывает необходимую индивидуальную помощь наставляемому в реализации его лидерского, личностного, творческого, профессионального потенциала;
- личным примером развивает положительные качества, привлекает к участию в общественной жизни, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, наставляемого;
- участвует в обсуждении вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана работы с наставляемым; выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки; вносит предложения о поощрении наставляемого;
- участвует в мониторинге результатов труда наставляемого, вносит предложения по плану дальнейшего развития.

Требования, предъявляемые к студенту - наставляемому:

- желание учиться у студента - наставника, правильно выстраивать свои взаимоотношения с наставником;
- стремиться к оптимальному решению образовательных и социокультурных задач;
- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;
- периодически анализировать динамику своей деятельности и развития, предлагать дальнейшие направления взаимодействия с наставником.

Формы и методы работы студента-наставника с наставляемым(и):

- индивидуальное консультирование;
- совместное посещение мероприятий, соревнований;
- совместное выполнение заданий;
- совместная подготовка проектов, докладов;
- совместная подготовка к выступлению на мероприятиях различного уровня;
- совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах различного уровня.

Ожидаемые результаты:

Планируемый результат реализации Программы предполагает:

- положительную динамику включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы;
- получение наставляемыми необходимого стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций;
- адаптация наставляемых к условиям обучения, поддержка интереса к профессиональной деятельности, развитие у них инициативы и рефлексивных навыков, собственных успешных стратегий поведения.

5 Ресурсное обеспечение программы

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Смоленской области и ОГБПОУ «Смоленская академия профессионального образования». Нормативную правовую базу наставнической деятельности обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Наставническую деятельность регламентируют:

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642);

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»;
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».
- Положение о наставничестве в Сафоновском филиале ОГБПОУ «Смоленская академия профессионального образования», рассмотрено и одобрено педагогическим советом протокол №1 от «30» августа 2018 г.

6 Работа по реализации программы

Реализация Программы осуществляется с позиции процессного подхода на основе мониторинга как прохождения определенных этапов.

Первый этап – подготовительный.

На подготовительном этапе рекомендуется использовать анкету выявления запросов наставляемого и анкету выявления компетенций наставника (Приложения 1,2).

Второй этап – формирование баз наставников и наставляемых.

В результате сбора и обработки анкет потенциальных наставляемых выявляются конкретные дефициты обучающихся образовательной организации, которые можно устранить с помощью наставничества. На этом этапе формируется база наставников и база наставляемых, необходимые для формирования наставнических пар и контроля достижения плановых показателей внедрения целевой модели наставничества.

Третий этап – этап взаимодействия.

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, экскурсии, способствующие развитию чувства сопричастности.

Четвёртый этап – мониторинг удовлетворенности участием в Программе.

На данном этапе реализации осуществляется мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества посредством анкетирования участников (анкета удовлетворенности наставника и анкета удовлетворенности наставляемого) (Приложения 3,4). Анализ предложенных анкет позволит выявить сильные и слабые стороны для

дальнейшей корректировки программы (при необходимости).

7 Литература

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
3. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
4. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
5. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
6. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие/авт.сост.: Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казакови др. -Кемерово: ГОУ «КРИПО»,2014. – 144с.
7. Кузнецова, Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист.– 2009.–№7.– С.63–65.
8. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПОКузТСиД»,2015. – 89с.
9. Организация наставничества в школе / А. С. Васильева. – URL:<https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiyanastavnichest-va-v-shkole>.
10. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя/ С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение.–2017.– С.7–14

Анкета выявления запросов наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета выявления компетенций наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/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. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

3. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

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

Анкета удовлетворенности наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. На сколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

17. Что особенно ценно для Вас в Программе?

