Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Уюкская средняя общеобразовательная школа имени Василия Яна
Пий – Хемского кожууна Республики Тыва

«Рассмотрено» на заседании МО учителей начальных классов Руководитель МО Корчагина Н.Н. Протокол № 1 От 30. 09. 20224 г.	«Согласовано» Заместитель директора школы по УВР Кузовлева О.П. «02»____09____2024 г.	«Утверждаю» Директор школы Данчыт А.Ч. Приказ№ 59/10 от «__02»__09 2024г.

Рабочая программа

по наставничеству Математика

(наименование учебного курса, предмета, дисциплины, модуля)

Составитель программы:
Корчагина Н.Н.
учитель начальных классов
высшая категория

2024-2025 уч.год.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Уюкская средняя общеобразовательная школа имени Василия Яна
Пий – Хемского кожууна Республики Тыва

«Рассмотрено» на заседании МО учителей_начальных классов Руководитель МО Корчагина Н.Н._____ Протокол № ___ От 30. 09. 20224 г.	«Согласовано» Заместитель директора школы по УВР Кузовлева О.П. «02»_____09_____2024 г.	«Утверждаю» Директор школы _____ Данчыт А.Ч. Приказ№ 59/10 от «___02»__09 2024г.

Рабочая программа

по наставничеству Математика

(наименование учебного курса, предмета, дисциплины, модуля)

Составитель программы:
Корчагина Н.Н.
учитель начальных классов
высшая категория

2024-2025 уч.год.

СОДЕРЖАНИЕ

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

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.

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

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 наставляемого 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.

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

Нормативная база

Нормативной базой разработки программы являются документы:

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.

- Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской

- Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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»

- локальные акты образовательной организации: положение о наставничестве

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации программы 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.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Маады Мария Сергеевна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Тувинский Государственный Университет
Год окончания учебного заведения:	2024
Специальность по диплому:	учитель математики
Педагогический стаж:	1
Место работы:	МБОУ Уюкская СОШ имени Василия Яна
Должность:	Учитель математики
Учебная нагрузка:	32 часа
Классы:	7-11 классы

Квалификационная категория:	нет

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Корчагина Наталья Николаевна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Кызылский государственный педагогический институт
Год окончания учебного заведения:	1985
Специальность по диплому:	учитель начальных классов
Педагогический стаж:	45
Место работы:	МБОУ Уюкская СОШ имени Василия Яна
Должность:	Учитель начальных классов
Учебная нагрузка:	21 час
Классы:	2 класс
Квалификационная категория:	высшая

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 2024-2025 уч. год

План реализации мероприятий программы наставничества

Наименование мероприятия /виды деятельности	**Сроки проведения**	**Ответственные**	**Ожидаемый результат**	Методы работы
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Август	Наставник	План работы наставников 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 самообразования	Сентябрь-октябрь-	Наставник	Рациональное применение методов обучения. Сокращение числа конфликтов с	Подготовка и проведение уроков. Анализ.

Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.			родительским сообществом.	
Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся Методика проведения внеклассных мероприятий. Знакомство с новыми педагогическими технологиями	Ноябрь	Наставник	Использование на уроках методов 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 наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Мнение всех участников системы	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности			

	партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Достижение сотрудниками требуемой результативности	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская 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**
1.	Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
2.	Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
3.	Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?		
4.	Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?		
5.	Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
6.	Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
7.	Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?		
8.	Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
9.	Чередует ли виды работ на уроке?		
10.	Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		

11.	Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
12.	Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
13.	Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?		
14.	Владеет ли самоанализом урока?		
15.	Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
16.	Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
17.	Проявляет ли творческую инициативу?		
18.	Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
19.	Пополняет ли «методическую копилку»?		
20.	Принят ли в коллективе коллегами?		
21.	Имеет ли собственные авторские разработки?		
22.	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 при общении 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 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 Вам важно ощущение безопасности 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 жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что особенно ценно для Вас в программе?_____

_____

13. 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 наставничества Вам важен комфорт?	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. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценке личного профессионального потенциала?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от 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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?_____
_____
_____

13. 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 общение с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько оправдались Ваши ожидания?	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 при общении с наставником?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько было понятно, что от Васждет наставник?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9.Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального

будущего?

_____

11. 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 с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько были полезны/интересны групповые встречи?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько были полезны/интересны личные 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 с наставляемым?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной 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)