

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Общеобразовательная школа № 5 г. Асино»

ПРИНЯТО
На заседании педагогического совета
Протокол № 1 от 29.08.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы Е.А. Лингевич
Приказ № 2 от 30.08.2023 г.



Программа наставничества «Учитель-ученику» 2023-2028

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ «ОШ № 5», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов

федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана в соответствии с

Нормативными правовыми актами международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий, январь, 2001 год.
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(1№) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года(утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. Ш96-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- **Нормативными правовыми актами МАОУ «ОШ №5»**
- Устав
- Программа развития
- Отчет о результатах самообследования деятельности
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей

цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных

условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Задачи:

- помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 4 года. Начало реализации программы наставничества с 1.11.2023 г. срок окончания 1.11. 2028года.

Применяемые формы наставничества

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель - ученик». Данная форма предполагает взаимодействие опытного педагога или мастера своего дела (имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата) с обучающимися, демонстрирующими высокие образовательные результаты или низкую мотивацию к учебе, принимающими активное участие в жизни школы или имеющими проблемы с поведением. Формы взаимодействия: «Учитель - ребенок с ОВЗ». Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024-2028 г., подобраны исходя из практики работы учителей с учётом времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы

Наставляемые: обучающиеся, состоящие в базе наставляемых.

Наставники: равнодушные профессионалы, состоящие в базе наставников.

Механизм управления программой

Возможные варианты программы наставничества

«Учитель - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель - неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает учитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, классным руководителем, завучем.
«Учитель пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков,

ученик»	формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и Активной гражданской позиции. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель-предметник.
«Учитель одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель-ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель, который работает в тесном контакте с <u>учителями-предметниками.</u>

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Организация контроля и оценки Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель школы

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
------------	-----------------------------------	--

1. Наличие мотивированных запросов от представителей школы на работу наставников

1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу наставляемых парах в качестве наставляемого	

2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей школы

2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий	
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей	

2.6 Количество наставников - сотрудников / участников региональных социальных проектов		
<i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар</i>		
<i>По модели: «Учитель - ученик»</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития школы, конкурсными проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<i>4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества		

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.
- Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для анализа осуществляется посредством анкеты. (Приложение 1) Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Для оценки соответствия условий школы и программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды. (Приложения 2-4)

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА Ожидаемые результаты

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
- Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
- Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
- Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
- Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников. Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Анализ успеваемости. Участие в мероприятиях различного уровня. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ программы, эффективности реализации
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах).
- Получение дополнительных дней к отпуску.

- Материальные выплаты стимулирующего характера.

Приложение 1

1. Результаты мониторинга реализации программы наставничества.

Таблица 1

Анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик - ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель - учитель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель - ученик»

Приложение 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов	
	На входе	На выходе
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения в школе		

Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости

Уровень сформированности гибких навыков учащихся.

Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.

Доля учащихся, посещающих спортивные секции

Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне

Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.

Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.

Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.

Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов		
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).		
Уровень личной тревожности учащихся		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		

Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Приложение 3

Анкетны для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель- ученик»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

Инструкция

Анкета 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.

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? 13.Что в программе является наиболее^ ценным для Вас?

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

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

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

Приложение 4

**Анкеты для участников (по завершению работы) формы наставничества
«Учитель - Ученик»**

Анкета 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 полезными/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.НасколькоВы довольны вашей совместной работой?	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?										
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? ____

Инструкция Оцени 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?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько полезны/интересными были групповые встречи?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько полезны/интересными были личные встречи?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько удалось спланировать работу?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько удалось осуществить свой план?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько понравилась работа наставником?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько вы довольны результатом?		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. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?										
17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]										
18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] 20
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]