

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«БОРИСОГЛЕБСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ»**

СОГЛАСОВАНО
на заседании Совета
ГБПОУ ВО «БТПИТ» 2020г.
протокол от 30 декабря 2020 №3

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ ВО «БТПИТ»
М.А.Сердюк
«30» декабря 2020г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в Государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении Воронежской области «Борисоглебский техникум
промышленных и информационных технологий»**

г. Борисоглебск, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. Паспорт Программы

РАЗДЕЛ 2. Требования к ресурсному обеспечению Программы

РАЗДЕЛ 3 Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника

РАЗДЕЛ 4. Календарный план реализации программ обучения наставников

РАЗДЕЛ 5. Оценка удовлетворенности наставляемыми программой наставничества в части активизации профессионального и личностного потенциала.

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Воронежской области «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий»(ГБПОУ ВО «БТПИТ»)
Основания для разработки программы	<p>Настоящая программа разработана на основе следующих нормативных правовых документов:</p> <ul style="list-style-type: none">-Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;-Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 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»;- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);- Закон Воронежской области от 06.10.2011 N 132-ОЗ (ред. От 04.12.2019) "О первом рабочем дне выпускников и трудовом наставничестве" (принят Воронежской областной Думой 29.09.2011);-Комплекс мер по реализации государственной (областной) политики, стимулирующей развитие наставничества на 2020-2024 годы, утвержденный Заместителем губернатора Воронежской области — первым заместителем председателя правительства Воронежской области 03.08.2020 г.;-Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области.

	<p>- План мероприятий («дорожная карта») по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области на 2019-2022 годы, утвержденный распоряжением правительства Воронежской области от 28 декабря 2019 г. № 1238р).</p> <p>-Постановление правительства Воронежской области от 04.06.2020 № 497 «О порядке организации практико-ориентированного (дуального)обучения в Воронежской области».</p> <p>- Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 23.10.2020 г. № 993«О реализации мероприятия «Внедрение целевой модели наставничества обучающихся» в рамках регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в Воронежской области»;</p> <p>- Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 18.12.2020 г. №1242 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Воронежской области».</p>
Цель программы	<p>-создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;</p> <p>-создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, преподавателей и молодых специалистов.</p>
Назначение программы	Внедрение Программы позволит повысить качество образования, обеспечит мотивацию обучающихся к формированию социальной, профессиональной и корпоративной культуры, позволит осуществить успешную адаптацию выпускников в трудовой деятельности.
Сроки реализации	2021-2024
Куратор	Рубцова Н.А.
Формы наставничества, реализуемые в техникуме	студент – студент; студент – учащийся; педагог -педагог; работодатель - студент
Ответственные лица по формам наставничества	студент - студент Страхова Н.А студент - учащийся Барабановская Л.Р

	<p>педагог -педагог Полукарова Н.А</p> <p>работодатель - студент Копылова Т.В</p>
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - подготовить обучающихся ГБПОУ ВО «БТПИТ» к самостоятельной, осознанной, социально продуктивной и профессиональной деятельности; - способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося через создание условий реализации индивидуальной образовательной профессиональной траектории; - обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме; - сформировать открытое и эффективное сообщество наставников внутри и вокруг ГБПОУ ВО «БТПИТ», способное на комплексную поддержку и выстраивание доверительных и партнерских отношений.
Планируемые результаты	<p>-измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной, исследовательской, воспитательной, волонтерской и других сферах;</p> <p>-рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;</p> <p>-улучшение психологического климата в ГБПОУ ВО «БТПИТ» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных комфортных коммуникаций на основе партнерства;</p> <p>-практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;</p> <p>-измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников профильных организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;</p> <p>-укрепление и развитие взаимовыгодных связей с социальными партнерами</p>
Этапы реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1.Подготовка условий для запуска программы наставничества; 2. Формирование базы наставляемых; 3. Формирование базы наставников; 4. Отбор/выдвижение наставников; 5. Формирование наставнических пар/групп; 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп; 7. Завершение реализации программы наставничества
Условия реализации	-нормативно-правовое оформление программы в техникуме;

программы	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение); - планирование реализации программы и управление; - психолого-педагогическое сопровождение субъектов; - организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.
Направления деятельности по реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> -образовательная работа; -производственная и преддипломная практика; -спортивная работа; - профориентационная работа; -конкурсная и олимпиадная работа; -научно-исследовательская работа; -социальная работа.
Риски программы	<p>Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы;</p> <p>Недостаточная мотивация участников Программы;</p> <p>Невысокий уровень заинтересованности работодателей в ходе реализации Программы.</p>
Документы техникума	<p>-Приказ от 30 декабря 2020 №154 «О внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий»</p> <p>-Положение о программе наставничества в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Воронежской области «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий»</p>
Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника	Приложение №7
Программа обучения наставников	<p><Письмо> Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению 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)</p> <p>Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Первичное обучение не может занимать менее четырех встреч с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца), либо прохождения двухдневного интенсивного курса с куратором и/или привлеченными экспертами. Первичное обучение дает</p>

	возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества.
Календарный план реализации программ обучения наставников	Раздел 4, п. 4.1.5

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

РАЗДЕЛ 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕСУРСНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Ресурсное обеспечение Программы наставничества направлено на создание системы условий, процессов для осуществления наставнической деятельности. Организация наставничества предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о программе наставничества ГБПОУ ВО «БТПИТ» является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

2.1. Нормативно-правовое обеспечение Программы.

Программа наставничества разработана в соответствии с нормативно-правовыми документами федеральных органов исполнительной власти в сфере образования, требованиями ФГОС СПО, с учетом сложившегося опыта наставнической деятельности и имеющимися нормативно-правовыми ресурсами в ГБПОУ ВО «БТПИТ».

2.2. Кадровое обеспечение Программы Реализация Программы наставничества осуществляется квалифицированными специалистами профильных организаций, педагогическими работниками ГБПОУ ВО «БТПИТ», студентами. Управление наставнической работой обеспечивается куратором, который несет ответственность за организацию наставничества.

В число исполнителей программы в обязательном порядке входят классные руководители, преподаватели, мастера производственного обучения, заведующие практики, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, работники библиотеки, руководители физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. Функционал работников регламентируется трудовым договором и/или должностными(функциональными) обязанностями.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности техникума предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

- наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции (Приложение №1,3, 5);

- наставник- участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого (Приложение №1, 2, 4);
- куратор - сотрудник техникума, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

2.2.1 Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора техникума являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом техникума, предприятия);
- авторитетность в среде коллег и (или) обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций;
- способность развивать и мотивировать других;
- способность выстраивать конструктивные отношения с окружающими;
- порядочность;
- ответственность;
- нацеленность на результат;
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице

Форма наставничества	Критерии
педагог - педагог	<ul style="list-style-type: none"> -опытный педагог. имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов. автор учебных пособий и материалов. участник или ведущий вебинаров и семинаров и пр.). - педагог. склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества техникума; -обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, эмпатией.
студент - студент	<ul style="list-style-type: none"> -ответственный, социальноактивный обучающийся, с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к саморазвитию и самосовершенствованию, к преобразению окружающей действительности; -активный участник профессиональных, исследовательских, спортивных, творческих и других проектов; -увлекающийся, способный передать свою «творческую энергию» и интересы окружающим; -успешный в учебе; -коммуникативный, дисциплинированный, способный к самоорганизации
студент - учащийся	<ul style="list-style-type: none"> -неравнодушный, коммуникативный, дисциплинированный, способный к самоорганизации -имеет профессиональные успехи, обладает высокой квалификацией, демонстрирует стабильно высокие результаты деятельности; -обладает организационными и коммуникативными навыками, эмпатией, гибкостью в общении.
работодатель - студент	<ul style="list-style-type: none"> -неравнодушный профессионал, с опытом работы не менее 5 лет; -имеет профессиональные успехи, обладает высокой квалификацией, демонстрирует стабильно высокие результаты деятельности; -способен и готов делиться опытом, имеющий системное

	представление о своем участке работы; -обладает организационными и коммуникативными навыками, эмпатией, гибкостью в общении
--	--

2.2.2 Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «педагог-педагог» и обладать управленческим опытом и (или) навыками управления проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами техникума.

2.3. Материально-техническое обеспечение воспитательной работы

Наставническая работа организуется в специализированных помещениях, которые представляют собой учебные аудитории, мастерские и лаборатории, оснащенные оборудованием, техническими средствами обучения и материалами для проведения групповых и индивидуальных занятий, а также в специализированных кабинетах внеурочной деятельности, читальных залах библиотеки.

2.4. Информационное обеспечение

Информационное обеспечение Программы наставничества имеет в своей инфраструктуре объекты, обеспеченные средствами связи, компьютерной и мультимедийной техникой, Интернет-ресурсами и специализированным оборудованием.

Информационное обеспечение наставнической работы направлено на:

- быстрый обмен информацией;
- информационную и методическую поддержку наставничества;
- дистанционное взаимодействие всех участников (представителей работодателей-наставников от предприятий, обучающихся техникума, школьников, педагогических работников);
- автоматизированный сбор данных.

Информационное обеспечение наставничества включает: комплекс информационных ресурсов, в том числе цифровых, совокупность технологических и аппаратных средств (компьютеры, принтеры, сканеры и др.).

Система дистанционного наставничества техникума представлена на официальном сайте ГБПОУ ВО «БТПИТ» (mentorbtpit3-ru.lgb.ru).

РАЗДЕЛ 3 ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

План работы наставника

План работы включает цели и задачи наставничества в каждой конкретной паре/группе наставник – наставляемый; план-задание мероприятий (работы) на весь период действия наставнической программы, лист самооценки с анализом собственной деятельности в процессе реализации наставнической программы и др. (Приложение № 7)

РАЗДЕЛ 4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Для организации обучения наставников составлена программа обучения наставников, с указанием сроков, подобраны необходимые методические материалы в помощь наставнику, материалы, рекомендуемые методической и психологической службами техникума, актуальными на данный период. Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

4.1 Паспорт программы

4.1.1 Область применения программы

Программа обучения наставников разработана для обучения наставников и рассматривается как одно из направлений целенаправленного обучения сотрудников в области управления персоналом. Программа определяет содержание обучения, тематический план.

4.1.2 Цели и задачи обучения – требования к результатам освоения:

Программа направлена на развитие культуры наставничества, повышение качества и систематизацию процесса обучения психолого-педагогическим навыкам формирование у наставников методических знаний; формирование положительного настроения на процесс наставничества.

В результате обучения наставник должен уметь:

- делиться опытом;
- доходчиво излагать информацию, выделяя важные моменты, расставляя приоритеты;
- распределять рабочее время и быстро адаптироваться к изменениям, принимать обдуманные решения в ситуации информационной перегрузки;
- составлять Индивидуальную программу наставничества;

В результате обучения наставник должен знать:

- приемы позитивной и конструктивной коммуникации;
- приемы преодоления трудностей в процессе обучения: работа с возражениями и сопротивлением;
- приемы эффективного контроля.

4.1.3 Средства обучения

Подготовка наставников может осуществляться в разных формах и предполагать сочетание разных методов (семинары, практические занятия, лекции, деловые игры, и т.д.). Наиболее эффективным является тренинг для наставников. Рекомендуемые формы проведения занятий: выполнение практических упражнений и заданий, групповые дискуссии, работа с кейсами, обсуждение конкретных проблем участников обучения.

4.1.4 Сроки и количество часов на освоение программы обучения

Максимальная учебная нагрузка обучающегося 36 часов, в том числе:

обязательная аудиторная учебная нагрузка обучающегося 18 часов;

самостоятельная работа обучающегося 18 часов.

4.1.5 Содержание и календарный план реализации программ обучения наставников.

Дата	Наименование	Количество часов ауд/самост.	исполнитель
Первичное обучение			
Апрель	Нормативно-правовое поле программы наставничества: Разбор этапов реализации программы наставничества. Основные цели наставничества и направлениями работы	2/2	Куратор
Апрель	Составление индивидуального плана развития наставляемых под руководством наставника по формам наставничества	2/2	Куратор
Апрель	Психолого-педагогические знания Самоанализ и навыки самопрезентации	2/2	Психолог
Май	Организационные и коммуникативные навыки Обучение эффективным коммуникациям	2/2	Совместная работа с методистом и психологом

Май	Интерактивные формы обучения и взаимодействия (ситуационные и ролевые игры как предпочтительные формы)	2/2	Совместная работа с методистом и психологом
Практический интенсив			
Сентябрь	Опыт личностный, профессиональный, жизненный (свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться)	2/2	Психолог
Сентябрь	Моя мотивация, мои умения (Полезность наставника - это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества)	2/2	Старший методист
Сентябрь	Контроль и обратная связь в наставничестве	3/3	Куратор Старший методист
Сентябрь	Тест	2/0	Куратор Старший методист

РАЗДЕЛ 5. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАСТАВЛЯЕМЫМИ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЧАСТИ АКТИВИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1 Оценка удовлетворенности программой наставничества.

Оценка удовлетворенности программой наставничества в части активизации профессионального и личностного потенциала наставляемого понимается как обеспечение позитивной динамики развития личности наставляемого, развитие его мотивации к профессиональной деятельности и самореализации. Оценка осуществляется наставниками и наставляемыми через анкетирование. Оценка удовлетворенности проводится с целью выявления основных затруднений/проблем у наставляемых и последующего их решения, помощи в построении индивидуальной траектории личностного и профессионального развития. Наставляемым рекомендуется вести дневник и электронное портфолио. Заполнение и ведение электронных портфолио курируется ответственными лицами по формам наставничества.

Оценка удовлетворенности программой наставничества в части активизации профессионального и личностного потенциала наставляемого осуществляется путём заполнения анкеты (Приложение №10) на основе выделенных критериев (Приложение №9).

5.2 Мониторинг результативности реализации Программы.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чёткое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Работа по мониторингу включает:

- сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;

- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

Сбор информации о результативности реализации Программы наставничества проводится в сроки, указанные в Дорожной карте, информация поступает от ответственных лиц по формам наставничества работы техникума (согласно утвержденного состава рабочей группы), сбор и техническую обработку информации осуществляют педагоги-психологи.

Результаты мониторинга позволяют оценить эффективность форм наставничества, способов, приемов воспитательного воздействия, определить соответствие воспитательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям и являются основой для постановки целей, конкретизации задач, планирования и совершенствования содержания наставнической работы со студентами.

Способами получения информации об оценке удовлетворенности программой наставничества являются следующие:

- анализ отчетной документации студентов по итогам практик;
- участие в организации и проведении мероприятий различной направленности;
- наблюдение наставников (классных руководителей, третьих лиц);
- отзывы работодателей, экспертов, благополучателей;
- вовлечение в различные формы деятельности студенческого самоуправления, волонтерскую деятельность;
- участие в конкурсах профессионального мастерства, проектах, олимпиадах, исследовательской работе;
- участие в социально значимой деятельности, акциях и пр.;
- участие в работе творческих коллективов, временных и постоянных творческих групп по интересам;
- самооценка обучающегося по принятым формам (анкеты Приложение №10).

5.3 Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

**SWOT-анализ Программ наставничества в ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум
промышленных и информационных технологий»**

Формы наставничества «студент- учащийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); - У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо реализуемой техникумом образовательной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; - Повысилась успеваемость наставляемых {значения} - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи с партнерами - образовательными организациями в сетевом сотрудничестве; - Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в техникуме; - Наставники-обучающиеся (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-обучающимися. 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); - Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; - Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то, помимо образовательной программы, реализуемой техникумом, реализовать собственный проект в интересующей области; - Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками.

<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны учредителя; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ - платформ для осуществления дистанционного обучения; Воронежской области проектного управления; - В Воронежской области проводятся разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие обучающиеся в рамках Программы наставничества. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды вокруг техникума; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; - - Переход на преимущественно дистанционное обучение; - - Вовлечение обучающихся вне техникума в антисоциальные структуры и организации; - Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся техникума.
-----------------------	--	---

Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<p>Внутренние</p>	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в техникуме в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни техникума; - У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни техникума); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;

	<p>поведения в курируемых группах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов техникума, которые можно использовать в Программе наставничества. 	«Старение» педагогического состава.
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны учредителя; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ- платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Активное внедрение в РФ и в Воронежской области проектного управления. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды вокруг техникума; - Переход на преимущественно дистанционное обучение; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

Формы наставничества «работодатель - студент», «студент-студент»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; - Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; - Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,

	<ul style="list-style-type: none"> - Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки; - Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; - Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; - У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; - У наставляемых (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У наставляемых (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Повысилась успеваемость наставляемых {значения} - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи техникума с партнерами- работодателями. 	<ul style="list-style-type: none"> -Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; -Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; - -Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества.
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды вокруг техникума;

	<p>Целевой модели со стороны учредителя;</p> <p>-Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества;</p> <p>-Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</p> <p>-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</p> <p>-Активное внедрение в РФ и на территории Воронежской области проектного управления.</p>	<p>- Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества;</p> <p>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (;</p> <p>-</p>
--	---	---

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий».

Показатель	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся от общего количества обучающихся Техникума, вошедших в программы наставничества Техникума в роли наставляемого, %	10	30	50	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся Техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	5	7	10
Доля педагогов - молодых специалистов Техникума, от общего числа педагогов - молодых специалистов Техникума, вошедших в программы наставничества Техникума в роли наставляемого, %	10	30	50	70
Доля предприятий (профильных организаций) / представителей работодателей, от общего числа предприятий (профильных организаций) / представителей работодателей Техникума, вошедших в программы наставничества Техникума, предоставив своих наставников, %	2	10	20	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	60	75	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	60	75	85

Директору в ГБПОУ ВО «БТПИТ»

Ф.И.О. кандидата в наставники (должность/курс, группа)

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГБПОУ ВО «БТПИТ» на 2021 год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю: портфолио на листах
справку об отсутствии судимости (для наставников - представителей работодателей)
медицинскую справку (для наставников - представителей работодателей) на _____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве обучающихся в ГБПОУ ВО «БТПИТ» ознакомлен(а).

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке,
установленном законодательством РФ

Подпись

Ф.И

«__» _____ 20__ г.

Портфолио наставника
(для педагогов, представителей работодателей)

ФОТО	Ф.И.О.
Образование	
Должность в настоящее время	
Профессиональный опыт, стаж работы	краткое перечисление должностей и мест работы
Опыт работы наставником	имею (____ лет)\не имею
Профессиональные достижения	- автор методических разработок (указать); - победитель Конкурса ... (название, номинация, год)....
Проф.развитие по профилю наставнической деятельности	2019 г. - дополнительная профессиональная программа «...», кол-во час.
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	- эксперт конкурса ... г.; - член рабочей группы по разработке ... г.; - член комиссии по ... г.; - член жюри конкурса ... г.; русский эксперт международного проекта ... г.;
Публикации	
Наиболее значимые награды, знаки отличия	

Портфолио наставника
(для обучающихся)

ФОТО	Ф.И.О.
Место учебы	указать образовательную организацию, курс
Мои достижения в учебе	Например: -отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; -победитель/лауреат конкурса ...
Мои достижения в спорте или или ином направлении	
Мои достижения в общественной работе	
Опыт работы наставником	
Наиболее значимые награды, знаки отличия	

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области
«Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий»

СОГЛАСОВАНО

ФИО ответственного лица

по форме наставничества

« ____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

_____ куратор

« ____ » _____ 2021 г.

Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника по форме наставничества «студент-студент» в ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий»

Ролевая модель:

Ф.И.О., наставляемого

Ф. И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

1.	<u>Цель</u>	Разносторонняя поддержка обучающегося, помощь в адаптации к новым условиям обучения студентов всех категорий
2.	<u>Задачи</u>	1. Помощь в реализации лидерского потенциала. 2. Развитие гибких навыков и профессиональных компетенций. 3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды. 4. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри техникума. 5. Формирование устойчивого студенческого сообщества и ассоциации благодарных выпускников.
3.	Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников к техникуму, стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.
4.	Оцениваемые результаты	- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума; - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; - отсутствие обучающихся, совершивших административные правонарушения; снижение числа жалоб от преподавателей, связанных с нарушениями дисциплины, конфликтами в группе и техникуме.

№	Проект, задание, содержание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника

Наставник _____ /Ф.И.О.

Наставляемый _____ /Ф.И.О

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области
«Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий»

СОГЛАСОВАНО
Ф.И.О ответственного лица
по форме наставничества
«___» _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
_____ куратор
«___» _____ 2021 г.

**Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника
по форме наставничества «студент-учащийся» в ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум
промышленных и информационных технологий»**

Ролевая модель:

Ф.И.О наставляемого

_____ Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

1	Цель	Получение учащимся первичного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.
2	Задачи	1. Помощь в раскрытии и оценке своего личностного и профессионального потенциала. 2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.
3	Ожидаемые результаты	Повышение уровня мотивированности и осознанности учащегося в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для профессиональной и личностной самореализации.
4	Оцениваемые результаты	-количество учащихся, прошедших профессиональные пробы в техникуме -количество учащихся, ставших абитуриентами техникума.. -доля мотивированных студентов техникума

№	Проект, задание, содержание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника

Наставник _____ /Ф.И.О.
Наставляемый _____ /Ф.И.О

СОГЛАСОВАНО
ФИО ответственного лица
по форме наставничества
« ____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
_____ куратор
« ____ » _____ 2021 г.

**Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника
по форме наставничества «педагог-педагог «в ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум
промышленных и информационных технологий»**

Ролевая модель:

Ф.И.О., наставляемого

Ф. И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

1.	Цель	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.
2.	Задачи	1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. 3. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. 4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в техникуме. 5. Ускорить процесс профессионального становления педагога. 6. Сформировать сообщество (как часть преподавательского).
3.	Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
4.	Оцениваемые результаты	- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме; - качественный рост успеваемости и улучшение поведения студентов; - отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; -рост числа собственных профессиональных работ: статей, проектов, исследований, методических практик молодого специалиста.

№	Проект, задание, содержание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка настав- ника

Наставник _____ /Ф.И.О.

Наставляемый _____ /Ф.И.О

СОГЛАСОВАНО

ФИО ответственного лица

по форме наставничества

«___» _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

_____ куратор
«___» _____ 2021 г.

**Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника
по форме наставничества «работодатель-студент» в ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум
промышленных и информационных технологий»**

Рольевая модель:

Ф.И.О. наставляемого

Ф. И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

	Цель	Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.
5.	Задачи	1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала. 2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития. 3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии. 4. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам, корпоративной культуре и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.
6.	Ожидаемые результаты	Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, увеличение числа потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.
7.	Оцениваемые результаты	- улучшение образовательных результатов; - численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; - увеличение процента учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; - увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;

		<ul style="list-style-type: none"> - численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия; - увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников.
--	--	---

№	Проект, задание, содержание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника

Наставник _____ /Ф.И.О.

Наставляемый _____ /Ф.И.О

АНКЕТА КУРАТОРА
Количественный анализ результатов Программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программ	Показатель после реализации программ	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1.Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2.Количество реализованных образовательных и культурных проектов				
3.Число обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4.Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри колледжа, учебной(ых) группы(п) техникума				
5.Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6.Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7.Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
8.Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
9.Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности на старших курсах (совместно с представителями предприятия-работодателя)				
10.Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников				

Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1- минимальный балл, 10 - максимальный
1. Актуальность Программы наставничества техникума	
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для успешного внедрения	
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи. Формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества техникума	
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	
8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	
9. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	
10. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	
11. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	

Анкета

оценки удовлетворенности Программой наставничества ГБПОУ «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий»

(для наставляемого)

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

Показатель	Баллы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?										
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?										
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?										
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?										
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?										
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?										
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

Что для Вас особенно ценно было в программе?

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

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

Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет] Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета
оценки удовлетворенности Программой наставничества ГБПОУ «Борисоглебский
техникум промышленных и информационных технологий»
(для наставника)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий: 1.1. 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.

Показатель	Баллы									
3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	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. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	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 Васи Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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