МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5 Г.ТАЙШЕТА

Утверждено приказом № 217/увп

От 21.04.2022 года

**Программа наставничества**

**«Педагогический дуэт»**

**(направление «Педагог- педагог»)**



Срок реализации 2 года

Разработчики:

Гриценко Т.А., учитель начальных классов

Распутина О.Г., учитель обществознания

ТАЙШЕТ, 2022 ГОД

**Пояснительная записка**

Программа наставничества «Педагогический дуэт» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография». В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Настоящая программа наставничества педагогических работников в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета «Педагогический дуэт» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Программа).

Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Программы наставничества в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета на 2022-2024 годы, утвержденной приказом от 21.04.2022 года № 215/увп, Планом (дорожной картой) реализации целевой модели наставничества в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета на 2022-2024 годы, утвержденным приказом от 21.04.2022 года № 214 увп, Положением о наставничестве в МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета, утвержденном приказом от 21.04.2022 года № 216/увп.

**Актуальность**

В настоящее время на рынке образования в России в целом, в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета в частности, наблюдается кадровый голод, который оказывает серьезное влияние на качество образования и развитие отрасли в целом. Данные социологических исследований говорят о нехватке в школах педагогов-предметников, более того потребность в учителях выросла с 48% до 51%, в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета вакансии отсутствуют за счет внутреннего совместительства. Доля учителей в возрасте 55 лет растет и составляет около 41.9%, в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета- 65%. Около половины выпускников педагогических высших учебных заведений не приходят работать в школу после получения диплома. Более 50% тех, кто приходит в школу после получения профессионального образования, в течение первых двух лет меняют сферу деятельности.

Для того чтобы решить проблему кадрового голода в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета, закрепить молодых/начинающих педагогов за профессией, необходимо проводить целенаправленную работу по привлечению и сохранению квалифицированных учителей, созданию благоприятных условий адаптации, а также развивать наставническую деятельность по направлению «Педагог- педагог».

 Молодому/начинающему педагогу необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя- предметника, классного руководителя. Появилась необходимость в создании ситуации успешности работы молодого/начинающего педагога, развитии его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, формировании индивидуального стиля его педагогической деятельности, потребности в саморазвитии, самосовершенствовании, самореализации. Для того чтобы решить проблему кадрового голода в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета, закрепить молодых/начинающих педагогов за профессией, необходимо проводить целенаправленную работу по привлечению и сохранению квалифицированных преподавателей, созданию благоприятных условий адаптации, а также развивать наставническую деятельность по направлению «Педагог- педагог».

**Цель и задачи наставничества**

**Цель:** адаптация и закрепление молодых/ начинающих педагогов в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета, решения кадрового вопроса, создание условий необходимых для успешного непрерывного профессионального роста и самоопределения, личностного и социального развития педагогических работников.

**Задачи:**

- поиск, обобщение, распространение профессионального опыта педагогов МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета;

− создание условий для адаптации и закрепления в профессии молодых/начинающих педагогов;

- решение кадровых проблем;

− обеспечение информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- мобилизация внутренних ресурсов педагога на результат успешности в профессиональной деятельности;

− реализация планирования по самообразованию, повышению профессиональной и методической компетентности;

− повышение профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;

− привитие интереса к педагогической деятельности;

− ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- формирование банка успешных наставников из числа педагогических работников МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета для продолжения реализации программы «Педагогический дуэт».

**Практическая значимость:** позитивные изменения в кадровой структуре МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета, «омоложение» кадров, закрепление молодых/ начинающих педагогов, развитие профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов.

**Срок реализации Программы:** 2 года.

**Участники Программы**: молодые педагоги (наставляемые) и опытные педагоги (наставники)

**Ожидаемые результаты для всех участников программы**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

 13. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

− консультирование (индивидуальное, групповое);

− активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

**Требования к учителю-наставнику**

Наставник— педагогический работник, 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.

**Учитель-наставник обязан:**

• знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;

• способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

• развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;

• ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

• прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета;

• способствовать профессиональному становлению наставляемого.

**Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их профессиональную деятельность, структуру, особенности деятельности МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

 - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; - периодически отчитываться о своей работе перед наставником, руководителем методического объединения, педагогами МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета.

**Характеристики участников наставничества «Учитель- учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Молодой специалист** | **Педагог** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров) | Имеет опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями (законными представителями) | Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета |
| Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ |
| Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией |

**Ролевые модели**

– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями (законными представителями).

**Типы наставников**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник- предметник** | **Наставник- консультант** |
| Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин | Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога |

**Критерии отбора наставников** – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника, включающих:

квалификационные требования,

показатели результативности,

профессиональные навыки,

профессионально важные качества личности,

личные мотивы к наставничеству.

**Ресурсы**

**Информационно-рекламное обеспечение** предполагает размещение материалов проекта, на официальном сайте МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета в информационно- телекоммуникационной сети Интернет <https://sh5-tajshet-r138.gosweb.gosuslugi.ru/> .

**Финансовое обеспечение** не требуется.

**Материально-техническое оснащение** реализации проекта «Педагогический дуэт» предполагает использование имеющего в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета оборудования, оргтехники:

|  |  |
| --- | --- |
| **Место** | **Перечень оборудования** |
| Библиотека | Компьютер, МФУ, библиотечная мебель |
| Актовый зал | Музыкальный центр, мультмедийный проектор, экран, микрофоны, звукозаписывающее оборудование |
| Учебные кабинеты | АРМ учителя, мультимедийные проекторы, экраны |

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**Организация наставничества.**

Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога. Наставник способствует быстрейшей адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

**Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого**

 С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

**Выявление проблемных зон в работе наставляемого**

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

**Составление и реализация планов работы с наставляемыми**

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;

- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;

- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;

- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;

 - проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;

 - взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

**Методы наставнической деятельности**

- Консультирование

- Информирование

 -Личный пример

- Организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта

- Создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого

- Организация деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития

 - Методы диагнотико-развивающего и контролирующего оценивания

- Методы актуализации индивидуальной мотивации

**Формы работы с наставляемыми:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета на 2-3 года, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы | Сроки | Функции | Основные мероприятия |
| 1 | Подготовительный | Август 2022 года | Управленческая, прогностическая | Представление программы на заседании педагогического совета. Подготовка условий для запуска программы. |
| 2 | Организационный | Август- сентябрь 2022 года | Диагностическая, методическая | Формирование базы наставляемых.Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь молодым/начинающим педагогам. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. |
| Август- сентябрь 2022 года | Мониторинг профессиональных затруднений педагогов |
| Август- сентябрь 2022 года | Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.Обучение наставников (при необходимости).Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.Издание приказа о назначении наставников.Разработка индивидуального плана сопровождения  |
| 3 | Практический | Октябрь 2022 года- - декабрь 2023 | Деятельностная, аналитическая | Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Аттестация на категорию.Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ на всех участников |
| 4 | Обобщающий | январь 2024 года | Деятельностная, аналитическая, прогностическая | Рефлексия реализации формы наставничества.Поощрение наставника и наставляемого при достижении положительной динамики профессионального роста на заседании педагогического совета школы.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации |

**Организация контроля и оценки**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия. Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности школьных методических объединений, в работу которых включено направление по методическому сопровождению молодых педагогов.

**Мониторинг реализации**

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

-обратная связь от участников Программы (метод анкетирования);

-контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;

-определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**Показатели оценки результативности**

1**. В части оценки соответствия разработанной программы наставничества:**

 - соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программам, по которым она осуществляется;

 - оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

 - соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

 - наличие соответствующего психологического климата в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета;

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

**2. В части определения эффективности реализации программы наставничества участниками наставнической деятельности**:

 - степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

**3. В части изучения динамики развития наставляемых:**

- улучшение и позитивная динамика результатов профессиональной деятельности;

- нормализация уровня тревожности;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Составляющие итоговой оценки эффективности:

* Результаты рассмотрения отчета о выполнении плана мероприятий по наставничеству .
* Результаты тестирования лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, на предмет выявления уровня его профессиональных компетенций.
* Результаты анкетирования указанного лица по вопросам, характеризующим работу наставника.
* Результаты оценки подготовленных подопечным служебных документов.
* Публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами.
* Направление на курсы повышения квалификации .
* Благодарность в приказе.
* Привлечение педагога к работе в творческой группе.
* Направление на семинары и конференции .
* Статья на паблике организации.
* Выдвижение на конкурсы.
* Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати .
* Материальное стимулирование (в соответствии с системой оплаты труда в МКОУ СОШ № 5 г.Тайшета.

**Условия завершения персонализированной программы наставничества**

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

⎯ завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;

 ⎯ по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

⎯ по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру школьного психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации. Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

**Диагностический инструментарий проекта**

**SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Среди оцениваемых параметров:

1. Сильные и слабые стороны программы наставничества.

2. Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации.

3. Процент педагогов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты.

4. Процент педагогов, принимающих участие в конкурсах.

4. Процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель» .

**Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Индикаторы оценки** | **Оценка результатов программы** |
| **На входе****2022 год** | **На выходе****2024 год** |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов |  |  |
| Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов |  |  |

**Приложение 1**

**Индивидуальный план сопровождения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направление** | **Мероприятие** | **Формы** |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Приложение 2**

**План профессионального роста**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направление** | **Цель** | **Сроки** |  **Мероприятие** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Приложение 3**

**План работы над повышением системы профессиональных компетенций**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Компетенции** | **Содержание** | **Сроки** |  **Мероприятие** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Приложение 4**

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель– учитель».

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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | **Очень часто** | **Часто** | **Редко** | **1-2 раза** | **Никогда** |

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Анкета наставника

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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и проведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | **Очень часто** | **Часто** | **Редко** | **1-2 раза** | **Никогда** |

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет] \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества

«Учитель – Учитель».

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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | **Очень часто** | **Часто** | **Редко** | **1-2 раза** | **Никогда** |

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

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества

«Учитель – Учитель».

 Анкета наставника

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9.Качество программы профессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Включенность наставляемого в процесс |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | **Очень часто** | **Часто** | **Редко** | **1-2 раза** | **Никогда** |

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

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

Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку) и предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с тремя альтернативными вариантами ответов.

Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит

 2. Бывает, но изредка

 3. Часто бывает Стимуляция – 10 утверждений:

● Я не чувствую в себе уверенности.

● Из-за пустяков я краснею.

● Мой сон беспокоен.

● Я легко впадаю в уныние.

● Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.

● Меня пугают трудности.

● Я люблю копаться в своих недостатках.

● Меня легко убедить.

● Я мнительный.

● Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана.

Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчет результатов

● состояние часто присуще -2 балла,

● бывает, но изредка - 1 балл

● совсем не бывает – 0 баллов

1. 0-7 баллов – тревожность отсутствует;

2. 8-14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня;

3. 15-20 баллов – высокая тревожность.

Дневник наставника и наставляемого

Для оперативного отслеживания прогресса, сбора обратной связи и организации работы куратор может предложить наставнику и наставляемому вести онлайн-дневник. Дневники может читать только куратор. Наставник не читает дневник наставляемого. Запись может иметь простую структуру:

1. Дата встречи

2. Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 10, где 10 – позитивно и мотивированно, а 1 – негативно и бесполезно.

3. Что вы делали на встрече?

4. Что делал наставляемый, как реагировал на тему?

5. Что получилось хорошо?

6. Что стоит изменить в коммуникации в следующий раз?

7. Что запланировано на следующую встречу