

Отдел образования Администрации Багаевского района Ростовской области
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования Багаевского района»
(МБУ ДО ЦДО)

«Рассмотрена»
на заседании МС
МБУ ДО ЦДО
протокол № 1
ЦДО
от 21.08. 2020 г.

«Согласована»
на педсовете МБУ ДО ЦДО
протокол № 1
от 25.08. 2020 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования Багаевского района»

«Наставничество»

Срок реализации программы : 5 лет

Составитель:
Колесникова Е.А.
методист МБУ ДО ЦДО

ст. Багаевская ,2020г.

1. Пояснительная записка

Дополнительная общеразвивающая программа «Наставничество» (далее Программа) разработана на основе Конвенции о правах ребенка, в соответствии требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Национального проекта «Образование»(утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам(протокол от 24 декабря 2018 г. №16 «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Социальная активность»), Концепции развития дополнительного образования, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014г. №1726-р), Приказа Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 г. №196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеразвивающим программам», Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, приказа минобразования Ростовской области от 30.07.2020 № 602 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам».

Программа «**Наставничество**» является подпрограммой развития МБУ ДО ЦДО на 2020-2025 гг.

Происходящие изменения в современном обществе требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, творческую инициацию, выработку навыка самостоятельной навигации в информационных полях, формирование у учащихся универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих в жизни проблем – профессиональной деятельности, самоопределения, повседневной жизни. В Концепции модернизации российского образования ставится задача по формированию «целостной системы универсальных знаний, умений, навыков, а также опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть ключевых компетенций, определяющих современное качество содержания образования». Образование в результате модернизации неизбежно должно перейти на два основания – парадигмы знаний и компетентностей. Формирование ключевых компетентностей, к которым относится проектная компетенция, должно стать одним из результатов основного и дополнительного образования, а проектирование и проектная деятельность – новым содержанием.

В данной программе описана практика наставничества в МБУ ДО ЦДО Багаевского района. Наставничество - метод передачи опыта, способ nepотребованного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время от профессионализма педагогических кадров зависит формирование личных компетенций у обучающихся, направленных на совершенствование, саморазвитие. Программа предполагает обучение персонала непосредственно на рабочем месте, опытный сотрудник передает свои навыки молодому специалисту, обучающемуся, родителю.

Цель: описать практику наставничества в направлениях «педагог-педагог», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся», «педагог-родитель»

Задачи:

- определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, обучающимся исходя из условий организации образовательного процесса.

Обучающие: повысить уровень знаний как у педагогов, так и обучающихся;

Развивающие: развить интерес к образовательному процессу;

Воспитательные: воспитать у педагогов и обучающихся чувство единства и сплоченности, умение работать в команде.

Предмет: практика наставничества в учреждении (направленность художественная, социально-педагогическая, туристско-краеведческая, физкультурно-спортивная, естественнонаучная, техническая).

Объект: наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций педагога дополнительного образования.

Возраст: разновозрастная (обучающихся от 10 до 18) и педагогов дополнительного образования.

Срок реализации: 5 лет.

Формы наставничества: «педагог-педагог», «педагог-родитель», «педагог-обучающийся», «обучающийся - обучающийся».

Формы организации деятельности: в парах, небольшими группами.

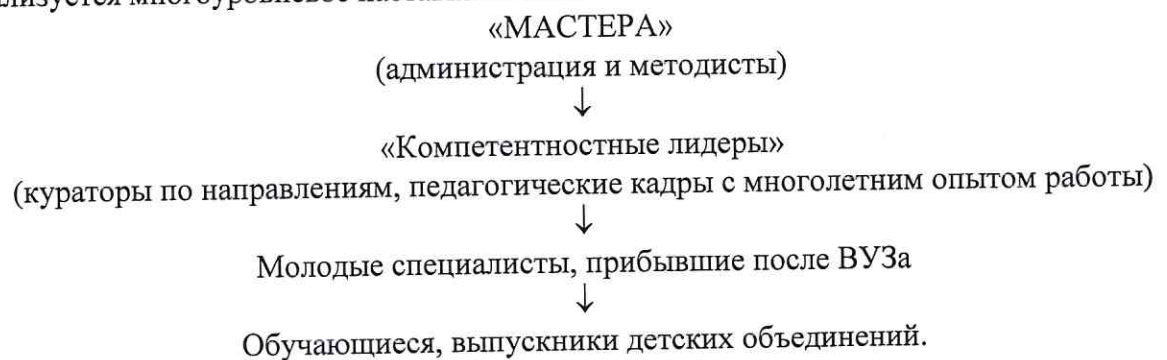
Эффективность практики наставничества в МБУ ДО ЦДО заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, продуктом ее деятельности является профессиональный рост педагога и всего образовательного процесса.

Планируемые результаты:

- подготовка высококвалифицированных педагогов для работы в МБУ ДО ЦДО;
- количественный и качественный рост образовательных проектов;
- увеличение числа обучающихся, планируемых стать наставниками;
- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования.

Наставничество - это добровольный вид деятельности профессионально- компетентных сотрудников и обучающихся.

Наставничество, как практика в образовательном учреждении это- добровольная практика (многие рабочие ситуации находят правильные решения), способ решить сложные проблемы отдельных категорий людей (педагогов, обучающихся, родителей), движение добиться большего влияния на свой профессионализм и свою жизнь. В МБУ ДО ЦДО реализуется многоуровневое наставничество:



К наставникам различных уровней предъявляются высокие требования: гибкость мышления, коммуникативные способности, толерантность, эмпатия, рефлексия, эмоциональная устойчивость. Практика наставничества реализуется по четырём основным направлениям: «педагог-педагог» – «обучающийся-обучающийся» - «обучающийся - педагог», «педагог-родитель».

В МБУ ДО ЦДО наставничество рассматривается как комплекс методологической помощи и поддержки педагогам , обучающимся, родителям для создания стабильной среды для осуществления успешного образовательного процесса по дополнительным программам.

2. Практика наставничества «Педагог-педагог»

Молодой специалист, после окончания учебного заведения не обладает полным комплексом практических умений, в каждом учреждении своя уникальность документооборота. Бывает и такое, что молодой специалист, самоуверенный в своих знаниях, попадает в сложную ситуацию, связанную с оформлением документов, организацией образовательного процесса. К таким специалистам «приставляют» опытного сотрудника по направлению деятельности., который работает в МБУ ДО ЦДО не менее 5 лет. Его главная задача – сопровождение молодого педагога во вхождение условия адаптации, стадия может длиться от 2-6 месяцев.

Полноценную консультацию молодой педагог получает от «компетентных лидеров», методиста, администрации. Присутствие рядом с новичком опытного специалиста создает обстановку психологического комфорта и уверенности.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями: неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия и преподнести материал...Это не полный перечень проблем при организации образовательного процесса...Этих и многих других проблем легко можно избежать, когда наставники разного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, предоставляют методические рекомендации и пособия.

Одним из самых главных направлений трекинга «наставничества» является посещение учебных занятий опытных педагогов молодыми специалистами позволяет понять практическую методологию образовательного процесса. Посещение учебных занятий молодыми специалистами позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий. Во избежание ошибок обязательно нужно выдать методические рекомендации во избежание профессиональных ошибок.

Существует еще одна проблема, с которой сталкиваются молодые специалисты - общение с родителями. Молодые специалисты не пользуются авторитетом у родителей. Здесь педагог может найти поддержку в лице «компетентного лидера», они всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку в детском объединении.

Конкурсы педагогического мастерства для молодых педагогов имеют большое значение. Готовясь и выступая на конкурсах они учатся не бояться публики. Во время подготовки происходит осмысление своей профессиональной деятельности. Педагог видит свои слабые и сильные стороны, анализирует свои действия. Это хорошее испытание на профессиональную выносливость. Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений.

Очень важен для МБУ ДО ЦДО транслирование опыта на заседаниях методического совета, педагогического совета. «Коллективный разум» помогает находить новые подходы к передаче знаний, что приводит к воплощению оригинальных идей.

3. «Компетентные лидеры»

«Компетентный лидер» - наиболее подготовленный педагог, обладающим высокими профессиональными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками. «Компетентный лидер» закрепляется на срок не менее одного года при обоюдном согласии наставника и молодого педагога. «Компетентный лидер» может курировать более одного специалиста.

Задачи «компетентного лидера»:

-оказание помощи в адаптации молодым специалистам;

- поддержание у педагогов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности;
- Формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

Права и обязанности «компетентностного лидера»:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности;
- посещать занятия молодого специалиста;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер о дисциплинарном воздействии.

4. Методист - наставник

Методист, как наставник, выполняет следующие функции:

- оказывает помощь в организации учебных программ, форм, методов, средств обучения;
- анализирует состояние учебно-методической воспитательной работы, принимает участие в разработке методического материала;
- обобщает и распространяет информацию о передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования;
- организует и разрабатывает документацию по проведению конкурсов, выставок, проектов , слётов и т.д.;
- организует и контролирует работу детских объединений.

Методист – методфункциональный специалист в МБУ ДО ЦДО.

Методист , реализуя трек, «педагог- педагог» выполняют следующие направления деятельности:

- программно-методическое обеспечение;
- диагностическая и аналитическая деятельность;
- информационно-издательская деятельность;
- аттестация педагогов;
- организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы всероссийских и региональных мероприятий.

5. Практика наставничества «педагог-родитель», «педагог-обучающийся»

В треке «педагог- обучающийся» - «педагог-родитель» МБУ ДО ЦДО рассматривает наставничество в ключе «кворкинга», сотворчества. Когда речь идет о треке « педагог-родитель» то, цель - привлечь родителя к активному участию к творческой работе. Для реализации цели решаются следующие задачи:

- формировать уважительные отношения семьи к образовательной организации;
- установить доверительные отношения между детьми, родителями и педагогами;
- способствовать творческому развитию личности обучающихся.

Основными наставниками для родителей являются педагоги. Они могут приглашать родителей в детское объединение на совместные мероприятия (концерты, выступления), давать личные поручения в организации творческой работы, проводить родительские собрания.

Если обратиться к треку «педагог-обучающийся», то непосредственно педагог передает большой опыт ребенку непосредственно не только творческий, профессиональный, но и личный опыт, личные качества. За учебный год каждый ребенок принимает участие в разных конкурсах (районных, областных, всероссийских). Главным критерием оценивания всех творческих работ (выставок, вокальных номеров, театральных постановок и.д) является гармоничное сотворчество педагога и воспитанников. Часто для реализации трека «педагог-родитель», «педагог- обучающийся» приходится обращать

большое внимание культурную, социальную принадлежность родителей и обучающихся. Для этого требуется отражать методологические принципы и концептуальные подходы по реализации социокультурного развития в дополнительных общеразвивающих программах.

6. Практика наставничества «обучающийся – обучающийся»

На сегодняшний день обучающий наставник в МБУ ДО ЦДО - это воспитанник, который обучается в детском объединении не менее 3 лет, обладающий сформированным комплектом профессиональных и личностных качеств, обладает высоким показателем в обучении, высоким уровнем творческих достижений. На каждого ученика – наставника приходится от 3-5 обучающихся, которым требуется какая-либо помощь.

В обязанности ученика-наставника входят:

- помощь старшим;
- активно участвовать в работе детского объединения и привлекать других обучающихся;
- развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие и образовательные задачи, поставленные педагогом;
- быть дисциплинированным, четко выполнять поручения;
- расти патриотом, воспитывать в себе качества: вежливость, трудолюбие, уважать старших, помогать родителям.

Ученик – наставник берет на себя обязательства предоставления обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессионального мастерства, наставник показывает определенные методики, навыки.

За свои достижения ученики- наставники получают благодарности МБУ ДО ЦДО. Успехи отражаются на сайте МБУ ДО ЦДО, а также администрация готовит публикации в СМИ района.

6.Перспективы эффективности наставничества

В результате реализации программы главной целью для учреждения является подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в учреждении дополнительного образования.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам учреждения;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;
- в-третьих, формирование в МБУ ДО ЦДО такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Деятельность МБУ ДО ЦДО востребована со стороны всех участников образовательного процесса в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ, а также в системе единого образовательного-воспитательного пространства . Хорошим показателем наставничества в детских объединениях является участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, слётах, смотрах различного уровня, в выставках, мероприятиях. Трек наставничество «педагог-обучающийся» ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые готовы трудиться на благо своей страны.

6. Список использованной литературы

1. Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний//Креативная экономика.2012 №7.с 98-104.
2. Управление персоналом в России: история и современность: Монография/ Под ред. А.Я.Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА –М,2013.
3. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала//Экономическаясоциология.2011.Т.12№2 с.80-98.
4. 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").
5. Проект «Профессиональная среда». [Электронный ресурс] <http://ps.dogm.mos.ru/>.

План мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества в МБУДО ЦДО
на 2020 - 2021 гг.

Цель проекта: апробация методологии, создание организационно-методических условий для развития наставничества обучающихся в МБУДО ЦДО.

Задачи проекта:

1. Организация и проведение апробации методологии (целевой модели) наставничества.

2. Предоставление результатов программы итогов апробации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в МБУДО ЦДО.

Место реализации проекта: Ростовская область, Багаевский район, ст. Багаевская, Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования Багаевского района».

Сроки реализации проекта: с 2020-2021 гг.

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат документа	Вид
1.	Педагогическое совещание по апробации (целевой модели) наставничества в МБУДО ЦДО	май-июнь 2020 г.	Директор МБУДО ЦДО заместитель директора по УВР	<ul style="list-style-type: none"> • Определение состава рабочей группы • Выбор форм наставничества в организации дополнительного образования 	
2.	Формирование рабочей группы в образовательной организации, ответственной за апробацию наставничества.	май-июнь 2020 г.	Директор МБУДО ЦДО заместитель директора по УВР методист	<ul style="list-style-type: none"> • Утверждение состава рабочей группы • Распределение зон ответственности • Разработка плана апробации в МБУДО ЦДО в соответствии с выбранными формами наставничества 	
3.	Информирование педагогического сообщества о реализации программы наставничества.	август 2020г	Директор МБУДО заместитель директора по УВР, методист	<ul style="list-style-type: none"> • Информирование педагогического сообщества образовательной организации дополнительного образования 	о

				реализации программы наставничества на августовском педагогическом совете.
4.	Организационное собрание рабочей группы	май-июнь 2020 г.	Директор МБУДО ЦДО	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка дорожной карты
5.	Прохождение рабочей группой курсов повышения квалификации.	в течение учебного года	Методист	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие актуальных профессиональных компетенций у руководителей, необходимых для обеспечения поэтапного внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся.
6.	Участие в установочном семинаре (вебинаре) для участников внедрения целевой модели наставничества.	сентябрь 2020 г.	Заместитель директора, методист	<ul style="list-style-type: none"> • Обучение рабочей группы • Формирование теоретической базы • Проработка механизмов наставнической модели
7.	Подготовка документации по проведению апробации целевой модели наставничества.	сентябрь-ноябрь 2020 г.	Директор МБУДО ЦДО Методист	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка приказа • Разработка локальных актов
8.	Информирование родительского сообщества о реализации программы наставничества	сентябрь-ноябрь 2020 г.	Директор МБУДО ЦДО методист	<ul style="list-style-type: none"> • Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества.
9.	Встреча с обучающимися образовательной организации и информирование о реализуемой программе наставничества.	сентябрь 2020 г.	Директор МБУДО ЦДО, заместитель директора по УВР, педагоги дополнительно	<ul style="list-style-type: none"> • Информирование обучающихся о реализуемой программе наставничества.

			го образования	
10	Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов для добровольного участия в программе наставничества. Сбор и обработка персональных данных от законных представителей.	сентябрь 2020 г.	Заместитель директора по УВР, педагоги дополнительного образования, педагог-психолог.	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов
11	Собрание рабочей группы	октябрь 2020 г.	Директор МБУДОЦДО методист	<ul style="list-style-type: none"> • Апробация целевой модели наставничества
12	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (педагоги/обучающиеся) от третьих лиц: родители, педагоги дополнительного образования.	в течение учебного года	Методист, педагоги дополнительного образования, педагог-психолог.	<ul style="list-style-type: none"> • Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (педагоги/обучающиеся)
13	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.	в течение учебного года	Директор МБУДО ЦДО, методист	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование базы наставляемых
14	Оценка обучающихся-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на всех участников.	в течение учебного года	методист	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка обучающихся-наставляемых
15	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	сентябрь-ноябрь 2020 г.	методист	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. • Получение результатов.
16	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.	ноябрь 2020 г.	Методист	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование баз наставников
17.	Оценка участников-наставляемых по заданным	в течение учебного	методист	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка участников-

	параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на всех участников.	года		наставников
18.	Проведение собеседования с наставниками (с привлечением психолога)	октябрь 2020 г.	Методист, педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение собеседования
19.	<p>Формирование наставнических пар, организация и мониторинг их работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Поиск экспертов и материалов для проведения и обучения наставников; • Обучение наставников; • Организация групповой встречи наставников и наставляемых; • Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи; • Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары; • Информирование участников о сложившихся парах\группах. Закрепление пар\групп приказом директора образовательной организации; • Проведение первой, организационной встречи наставников и наставляемого; • Проведение второй, пробной рабочей встречи наставников и наставляемого; • Регулярные встречи 	октябрь 2020 г.- апрель 2021 г.	<p>Директор МБУДО ЦДО Методист Педагог-психолог</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение мероприятия для формирования пар и их закрепление • Определение приоритетных целей, наставляемых в работе с наставником • Организация контроля за работой пар\групп • Сбор обратной связи • Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

	наставника и наставляемого.			
20.	<p>Сбор результатов и завершение апробации в МБУДО ЦДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества; • Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого; • Проведение группой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых; • Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества; • Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы, их родных. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждение лучших наставников; • Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества; • Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества; 	апрель - май 2021 г.	<p>Директор МБУДО ЦДО, заместитель директора по УВР методист</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Определение форм предоставления результатов работы пар/групп • Сбор обратной связи участников; • Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества • Предоставление результатов программы всей организации

	<ul style="list-style-type: none">• Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайте МБУДО ЦДО.			
--	---	--	--	--

Анкета для наставника.

1. ФИО педагога-наставника

2. Контактные данные(телефон, e-mail)

3. Как Вы понимаете значение слова «наставничество»?

4. Какие темы для Вас более интересны

5. Перечислите черты характера, которыми Вы обладаете?

6. Перечислите наиболее значимые Ваши награды и достижения

Анкета наставника проекта «Наставничество».

Вы являетесь участником проекта «Наставничество». Для оценки результатов проекта будем признательны Вам за ответы на вопросы анкеты.

Фамилия, имя, отчество _____

Ваш наставляемый _____

1. Как Вы считаете, достаточно ли было времени, проведенного Вами с Вашим наставляемым?

2. Замечали ли Вы, что Ваш наставляемый утрачивал интерес к проекту? Если да, то на какой из встреч это произошло?

3. На Ваш взгляд, на какую из сфер жизни Вашего наставляемого повлияло участие в проекте?

(Отметьте варианты ответа)

А) На выбор направления обучения (построили вместе с наставником образовательный маршрут).

Б) На выбор профессиональной деятельности.

В) На мотивацию к достижению определенных целей (построенных).

Г) Приобрел новый опыт взаимодействия, работы над личными качествами.

Д) Новые способы и направления проведения досуга

4. Как Вы оцениваете проект «Наставничество», его актуальность и необходимость продолжения (оцените в процентном соотношении)? А) 80% Б) 50% В) 20% Д) 70%

5. Как строилось Ваше общение с наставляемым (оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения, и когда он)?

ОН(А) - ВЫ

А) 20% - 80%

Б) 30% - 70%

В) 60% - 40%

Г) 70% - 30%

Д) 80% - 20%

6. Совпали ли Ваши ожидания с конечным результатом? _____

7. С какими трудностями Вы столкнулись? _____

8. Какой опыт Вы приобрели, приняв участие в проекте?

9. Появилось ли у Вас желание повторно принять участие в проекте «Наставничество»?

А) Скорее всего, да

Б) Не знаю

В) Скорее всего, нет.

10. Какие пожелания и предложения Вы можете выразить в адрес проекта «Наставничество»?

Благодарим Вас за участие в проекте и ответы.

Анкета участника проекта «Наставничество»

Вы являетесь участником проекта «Наставничество». Для оценки результатов проекта будем признательны Вам за ответы на вопросы анкеты.

Фамилия, имя, отчество _____

Возраст _____

Укажите, пожалуйста, чем Вы занимаетесь? Работаете? Кем?

Учитесь? Где?

1. Как Вы считаете, достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставником?

2. Приводил ли наставник примеры из собственной жизни? _____

3. На какую из сфер Вашей жизни повлияло участие в проекте? (Отметьте варианты ответа)

А) На выбор направления обучения (простирали вместе с наставником образовательный маршрут).

Б) На выбор профессиональной деятельности.

В) На мотивацию к достижению определенных целей (простираемых).

Г) Приобрел новый опыт взаимодействия, работы над личными качествами.

Д) Новые способы и направления проведения досуга

4. Всегда ли наставник мог ответить на Ваши вопросы?

А) Да, всегда. Б) Да, практически всегда. В) Да, но редко. Д) Нет

5. Как строилось Ваше общение с наставником (оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения, и когда он)?

ВЫ - НАСТАВНИК

А) 20% - 80%

Б) 30% - 70%

В) 60% - 40%

Г) 70% - 30%

Д) 80% - 20%

6. Рекомендуете ли Вы своим друзьям участие в проект «Наставничество»?

А) Да. Б) Скорее всего, да В) Не знаю Г) Скорее всего, нет. Д) Нет.

Благодарим Вас за ответы.