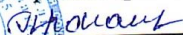



ПРИНЯТА  
на заседании  
педагогического совета  
протокол № 05 от 15.11г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ  
«Красногорская СОШ»  
  
Прокашева Л. Н.  
Приказ  
№ 80/01 от 15.11.2023 г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Красногорская средняя общеобразовательная школа»**  
**«УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК»**  
**«Организация проектной деятельности»**  
**на 2023 – 2024 учебный год**

Красногорское  
2023

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- ✓ Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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 от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- ✓ Приказ МОиН УР № 255 от 16 февраля 2022 «Положение о Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций».

**Актуальность программы** в том, в том своей практике исследовательских проектов, мы сталкиваемся с рядом вопросов, которые необходимо решать: как организовать процесс исследования, чтобы инициатива исходила от самих учащихся, как поддержать интерес детей к тому или иному вопросу, каким образом организовать совместную деятельность педагога и обучающихся в процессе проекта. Как показала практика, эти задачи невозможно решить стихийно. Исследовательская деятельность должна быть педагогически организована.

Для этого определена **цель**: создание системы сопровождения проектно - исследовательской деятельности учащихся, направленной на развитие интеллектуальных и творческих способностей обучающихся, развитию их через наставничество. Для достижения поставленной цели были определены следующие **задачи**:

- ✓ систематизировать проектную исследовательскую деятельность;
- ✓ выбрать методы и формы работы команды учитель-ученик;
- ✓ приобрести знания и навыки, необходимые для успешного участия в разработке и реализации проектных и исследовательских работ;
- ✓ развивать творческие способности учащихся через привлечение к проектной и исследовательской деятельности не просто учителя-предметника, а учителя - наставника.

Наставничество в организации проектной исследовательской деятельности даёт возможности дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей обучающихся; развивать творческий потенциал обучающихся; отслеживать динамику развития проектных исследовательских компетенций каждого ученика.

Планируемые результаты разделим на 3 группы.

Первая часть – наличие готовых проектов у обучающихся к апрелю 2024 года. Результатом проекта должен быть максимально конкретный, готовый продукт, имеющий практическую применимость.

Вторая часть – командная. Итогом проекта должна стать сплоченная команда, где каждый понимает достоинства и компетенции других, может строить совместную работу с учетом способностей и особенностей каждого участника, понимает, как поддерживать позитивный эмоциональный фон, поддерживать мотивацию друг в друге, понимать, как именно совместная работа дает новые качество.

Третья часть – методическая. Каждый участник должен прирастать инструментами, способами организации и управления проектом, способами разрешения сложных ситуации. Это позволяет резко наращивать компетенции. Реализация целей и задач программы определяет форму наставничества: педагог-команда обучающихся, что обуславливает групповой вид наставничества и длительный тип наставничества.

**Сроки** реализации программы наставничества ноябрь- апрель 2024 года, режим работы очный, на индивидуальных, групповых занятиях.

## 1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Информация о наставнике и наставляемом.

#### Группа №1.

<b>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</b>	
Ф.И.О.	Метелёва Полина, Подгорных Альбина 10А
Должность наставляемого	Обучающиеся МБОУ «Красногорская СОШ»
<b>НАСТАВНИК</b>	
Ф.И.О.	Санникова Татьяна Андреевна
Должность наставника	Учитель русского языка и литературы
Квалификационная категория	Первая
Образование	Высшее
Педагогический стаж	8 лет

#### Группа №2.

<b>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</b>	
Ф.И.О.	Федорова Виктория, Балтачев Дмитрий
Должность наставляемого	Обучающиеся МБОУ «Красногорская гимназия»
<b>НАСТАВНИК</b>	
Ф.И.О.	Захарова Наталья Аркадьевна
Должность наставника	Учитель биологии
Квалификационная категория	Высшая
Образование	Высшее
Педагогический стаж	33 года

## **Группа №3.**

### **2.2. Содержание деятельности:**

#### **Организация проектной исследовательской деятельности.**

Проектная исследовательская работа учащихся интересна, прежде всего, как пример увлекательной и творческой деятельности. Юным проектантам нужно указать не только на правила проектирования, но и на необходимость научной этики, правильное понимание своего места в процессе работы, понимание преемственности, обязательность ссылок на источники информации. И именно этим человеком для него станет именно наставник.

Надо отметить необходимость применения современных информационных технологий в контексте проектной исследовательской деятельности. Мы говорим о формировании исследователя нового тысячелетия, владеющего современными средствами фиксации, обработки и представления информации.

Обучая учащихся теоретико-методическим основам проектам исследовательской деятельности, формируя у них соответствующие навыки и умения, не менее важно вооружить их современными средствами сбора и обработки информации, научить их эффективно ими пользоваться.

Любое учебное проектное исследование направлено на развитие личности обучающегося, а не на получение объективно нового результата. Цель организации проектной исследовательской деятельности в школе – это формирование у обучающихся навыков исследования как универсального способа освоения действительности, активизация личностной позиции ученика в образовательном процессе на основе приобретения им новых знаний, знаний, которые получены самостоятельно и являются, для конкретного обучающегося, новыми и личностно значимыми.

Участие в проектной исследовательской работе дает ребятам возможность осознать свою значимость, знакомит с методами научной и творческой работы, развивает познавательный интерес, учит общению со сверстниками и единомышленниками, дает возможность принимать участие в учебных исследованиях. Можно с уверенностью сказать, что в условиях работы над исследованием учащиеся могут быть приближены к реальным условиям, к той среде, где можно реализовать уже сформированные навыки, умения и компетенции.

Наставничество в организации проектной исследовательской деятельности дает возможности дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей обучающихся; развивать творческий потенциал обучающихся; отслеживать динамику развития проектных исследовательских компетенций каждого ученика.

#### **Наставник проектно- исследовательского обучения**

Проектно-исследовательская деятельность позволяет учителю осуществлять более индивидуальный подход к ребенку. Меняется и психологический климат на

уроке. Из авторитетного источника информации преподаватель становится соучастником исследовательского процесса, наставником, консультантом, организатором самостоятельной деятельности учащихся. А это и есть подлинное сотрудничество.

Неверно было бы думать о том, что учитель-наставник берет на себя всю ответственность за качество исполнения работы своих подопечных, постоянно выступая в роли наставника и опекуна. Учитель-наставник должен по отношению к ученику выполнять роль вдохновителя, консультанта, научного руководителя.

Школьник, работающий над исследовательским проектом, должен понимать, что основная доля ответственности за качество работы, сроки ее выполнения, лежат на нем. Ученик должен думать также и о том, насколько достоверными научными фактами и информацией он располагает, что подойдет для работы, а от чего следует отказаться.

### **Роль учителя-наставника при выполнении исследовательского проекта**

Понятно, что при организации исследовательского проекта, о полной самостоятельности детей можно говорить только тогда, когда речь идет об одаренных, так сказать «продвинутых» ребятах. Но часто именно педагогу в силу своей профессии и приходится «продвигать» своих учеников, учить их и научать. Поэтому, безусловно, роль учителя-наставника в совместной с детьми проектной деятельности очень велика, а иногда и первостепенна.

Самое сложное для него в ходе проектирования - это играть роль независимого консультанта. Трудно удержаться от подсказок, особенно если педагог видит, что учащиеся выполняют что-то неверно. Но важно в ходе консультаций только отвечать на возникающие у школьников вопросы. Возможны разные формы консультаций: консультации для коллективного и обобщенного рассмотрения проблемы, возникающей у значительного количества школьников, индивидуальные, различные практикумы и т.д. Педагог на всех этапах выступает в роли консультанта и помощника, а акцент обучения делается не на содержание учения, а на процесс применения имеющихся знаний.

В работе над проектом учитель-наставник:

- ✓ помогает ученикам в поиске нужных источников информации;
- ✓ сам является источником;
- ✓ координирует весь процесс;
- ✓ поощряет учеников;
- ✓ поддерживает непрерывную обратную связь для успешной работы учеников над проектом.

Данная программа ориентирована:

- ✓ на наставников проектов, чтобы им было понятно, что и как делать,
- ✓ на то, чтобы ученикам, чтобы было понятно, что можно получить от наставника, а в чем он им не помощник,

Наставник проектной деятельности – человек, обладающий следующими качествами:

- ✓ понимать суть такого сложного вида деятельности как проект;
- ✓ уметь быть рядом, но не вовлекаться;
- ✓ уметь находить контакт и взаимопонимание с самыми разными учениками, содействовать в поддержании рабочей атмосферы;
- ✓ уметь показывать участникам проекта их достижения и их недоработки, разбираться с конфликтами;
- ✓ владеть разными инструментами организации работы, чтобы иметь возможность продемонстрировать их подопечному;
- ✓ иметь широкую эрудицию и способность быстро осваивать большие объемы информации, чтобы разобраться в деталях проекта, который задумали ваши подопечные;
- ✓ знать стандарты оформления проектной документации; программное обеспечение, поддерживающего работу с проектами, способы презентации проектов, чтобы помочь участникам с «внешней» частью работы.

Наставник независимо от области деятельности – это человек, который передает свой опыт и знания другим людям. Ключевое значение имеет, то, что наставник передает свой личный опыт. Кроме передачи опыта, на наставнике проектного обучения лежит ответственность по сопровождению проекта в плане исследования и обеспечения реализации проекта с методической, экспертной, материально-технической и прочих сторон.

Наставничество в проектной деятельности может быть:

- ✓ опосредованное: проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, личные контакты сводятся к минимуму;
- ✓ прямое: непосредственный контакт, общение не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- ✓ индивидуальное: концентрация усилий на воспитании одного ученика;
- ✓ открытое: двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого;
- ✓ скрытое: наставник воздействует на ученика незаметно.

Наставник следит за тем как развивается проект сразу в двух составных частях, равно являющихся неотъемлемой составляющей успешного проекта: командная (мотивированная, согласованная, бесконфликтная работа наставника и подопечного) и методическая (или приращение опыта).

### **Роли наставника в проектной деятельности.**

В проекте может выполнять роли:

- ✓ специалиста, помогающего в постановке и достижении жизненных и профессиональных целей – КОУЧА;
- ✓ опытного советника, деятельность которого направлена на полное сопровождение проекта к поставленной цели – МЕНТОРА, который обеспечивает поддержку через советы и рекомендации, взгляд на проект «со стороны».

### Также только он может

- ✓ определить какой осязаемый, понятный, измеримый результат может быть получен и представлен к защите проекта, при этом постараться избежать занижения результата на входе и удержать и от завышения планки требований;
- ✓ сосредоточиться на работе над проектом, не отвлекаться на посторонние вещи;
- ✓ фиксировать учащимся переход от стадии к стадии жизненного цикла проекта;
- ✓ добывать необходимый инструментарий и средства для реализации проекта.

### Наставник проектной работы с точки зрения процесса сопровождения должен:

- ✓ вести регулярные очные встречи с командой;
- ✓ быть на связи с командой, и иметь возможность оказывать ей поддержку в дистанционном режиме;
- ✓ предоставлять методические материалы, которые могут помочь подопечному в реализации проекта;
- ✓ вести наблюдение за развитием компетенций участников команды, общим и индивидуальным эмоциональным фоном, давать обратную связь;
- ✓ заполнять формы фиксации хода проекта, если таковые используются в организации, для системной;
- ✓ помогать готовиться к презентации и защите проекта и его отдельных этапов.

Необходимы регулярные встречи наставника с исполнителем проекта, который представляет результаты промежуточной работы над проектом, а наставник помогает им продвинуться вперед от оформления проектной идеи до презентации результата работы на защите проекта. Продолжительность встречи, как правило составляет час-полтора. Встреча состоит из четырех обязательных шагов:

1. Выяснить в каком состоянии находится работа над проектом – беглый опрос (например: четыре прекрасные вопроса).

- ✓ Что достигли?
- ✓ Как плодотворно проводилась работа по проекту?
- ✓ Что получилось хорошо, а что не получилось?
- ✓ Что подопечный намерен делать? Что хочет изменить в своем подходе к работе, а что оставить как есть?

2. Выявить и разобрать трудности в работе над проектом – обсуждение, ответы на вопросы.

3. Показать следующий рубеж проектной работы – описание следующего шага план проекта.

4. Сформулировать следующие действия работы (до ближайшей встречи) – беглый опрос (что вы собираетесь сделать?) и рекомендации от наставника (имеет



смысл сделать еще вот это и вот это?), а подопечный фиксируют свои действия в плане работы.

### 2.3. Этапы реализации программы.

Этапы проекта	Обучающийся	Наставник
<i>Подготовительный этап</i> <i>Генерация идей</i> <i>Ноябрь - декабрь</i>	- определение примерной темы проекта; -определение наставника	-индивидуальные консультации с обучающимися; - оказание помощи при выборе темы проекта; - идеи проекта.
	Постановка актуальности, гипотезы, цели и задач исследовательского проекта.	
<i>Основной этап</i> <i>Разбор содержания</i> <i>Январь-март</i>	1. формирование плана работы обучающегося над проектам; 2. генерация идей; 3. выполнение сбора, обработки и анализа информации по теме проекта; 4. проведение необходимых исследований или иных видов работ по оформлению практической части; 5. оформление проекта; 6. подготовка презентации, раздаточного материала	
	- самооценка; - вывод; - заключение	- заполнение оценочного листа; - оставление резюме на проект.
<i>Заключительный этап</i> <i>Завершение проекта</i> <i>11.04-20.04</i>	защита проекта.	-индивидуальные консультации (по необходимости)

На этапе «Генерация идей» наставник, выступая в роли преподавателя-предметника, проводит обучение по индивидуальным образовательным темам. На данном этапе наставник также выступает в роли коуча, помогая подопечному в постановке и достижении цели, и куратора, который в ходе организации установочной очной встречи разъясняет проектным ему порядок работы, обсуждает будущий результат (продукт) проектной работы, мотивирует его на реализацию идеи.

На данном этапе наставнику необходимо обладать следующими проектными компетенциями:

- ✓ - формирование среды для успешной генерации идей проекта;
- ✓ - вдохновение участника проекта на создание и развитие идей;
- ✓ - создание творческой атмосферы восприятия новых идей;
- ✓ - поощрение развития творческого потенциала участника проекта.

На этапе: «Разбор содержания», наставник проекта в роли – опытного советника (ментора), направляя свою деятельность на полное сопровождение своего

подопечного к поставленной цели; обеспечивая поддержку через советы и рекомендации, взгляд на проект «со стороны».

В ходе очередной очной встречи наставник выясняет текущее состояние работы над проектом, соотносит с поставленной задачей (ожиданием); разбирает причины продвижения вперед/отставания; обсуждает какой результат (продукт проектной работы) каждая команда сможет представить к защите.

На данном этапе реализации проекта будут актуальны следующие компетенции наставника:

- ✓ осуществление комплексного планирования реализации проекта с технической, проектной и психолого-педагогической позиций;
- ✓ организационное проектирование, коммуникация внутри проекта и вне его, сопровождение учащегося к поставленной цели.

На этапе «Завершения проекта» наставник выступает в роли куратора и ментора. В ходе завершающей встречи наставник проводит с исполнителем проекта рефлексию работы, ориентирует его на подготовку к защите – презентации проекта, информирует о процедуре защиты, о жюри и отвечает на важные вопросы, чтобы снять стресс перед защитой. Наставник, как помогал и поддерживал своего подопечного в его работе над проектом, также он и морально поддерживает его и на защите данного проекта.

Перед представлением итогов работы наставник также готовит отчёт на готовый проект, где указывается достижения в ходе проектной работы:

1. дистанцию, которая пройдена от начала до момента защиты (в понимании, что такое исследовательский проект; владении инструментами проектной работы, в создании желаемого продукта);
2. способность исполнителя проекта в одном-двух предложениях описать суть проекта (ответы на вопросы «о чем?» и «зачем?», а не на вопрос «что делали?»);
3. полноту описания проекта (описание идеи, описание плана работ, соотношение плана и факта, анализ причин имеющихся расхождений, если таковые есть;
4. что именно делал как руководитель (наставник).

На защите проекта задача наставника морально поддерживать исполнителя проекта, сопереживать вместе с ним, но не вмешиваться. Также наставник должен подготовить своё краткое резюме о работе над проектом. Защита проекта – это результат совместного труда наставника и исполнителя проекта, это их триумф или поражение.

Проектные компетенции наставника этого этапа - обеспечение комплексного оценивания реализации проекта с технической, проектной и психолого-педагогической позиций.

### 3. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Возможные основные направления деятельности педагога:

- научно-теоретические,
- нормативные правовые,
- предметно-профессиональные,
- психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей),
- методические (содержание образования, методики и технологии обучения),
- ИКТ-компетенции, цифровизация образования.

Направления наставнической деятельности	Затруднение	Меры преодоления затруднения / мероприятия	Срок	Срок достижения результатов	Отметка о выполнении	Анализ результатов
Психолого-педагогическое	Постановка актуальности, гипотезы, цели и задач исследовательского проекта.	Совместная разработка идеи проекта.	15.11 - 15.03.2024	15.03.2024		
Предметно-профессиональное	Выполнение сбора, обработки и анализа информации по теме проекта. Проведение необходимых исследований или иных видов работ по оформлению практической части. Оформление проекта. Подготовка презентации, раздаточного материала.	Совместная деятельность	15.11.- 10.04.2024	11.04.2024		

## 4. КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом куратор программ наставничества.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце реализации программы на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программ наставничества.

**Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.**

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности в ОО определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы
<b>Проектная деятельность</b>		
Участие в школьной научно-практической конференции	Защита проекта -участие	10 балл
Качество участия	Победитель	15
	Призер	13
Участие в районной НПК	Защита проекта -участие	15 баллов
Качество участия	Победитель	20 баллов
	Призер	18 баллов
Участие в республиканской НПК	Защита проекта -участие	20 баллов
	Победитель	30 баллов
	Призер	18 баллов

- От 33 баллов — высокий уровень;
- 11-30 баллов — средний уровень;
- 10 баллов — низкий уровень;

## 5. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

### ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества.

Наставник:

Наставляемый:

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному выполнению проекта благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

- Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
- В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
- Личные консультации в заранее определенное время
- Личные консультации по мере возникновения необходимости
- Поэтапный совместный разбор практических заданий

8. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество? \_\_\_\_\_

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? \_\_\_\_\_

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

наименование должности    подпись    расшифровка подписи наставника

дата

С отчетом ознакомлен (а) \_\_\_\_\_

## **ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА**

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества  
ФИО наставника \_\_\_\_\_

Ваши ФИО \_\_\_\_\_

---

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по проектной деятельности?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по проектной деятельности?
4. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения проекта?
5. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте.
- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.
- Личные консультации в заранее определенное время.

6. Какие из использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? \_\_\_\_\_

7. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения проекта вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?  
\_\_\_\_\_

8. Кто из Ваших учителей, одноклассников, кроме наставника, особенно помог вам в период выполнения проекта? \_\_\_\_\_

9. Какой из аспектов проекта показался вам наиболее сложным? \_\_\_\_\_

10. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи) наставляемого) \_\_\_\_20\_\_ г.

С отчетом ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)



**Отметка куратора о выполнении программы:** \_\_выполнена / не выполнена  
(подчеркнуть нужное):

- плановое завершение;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора;
- иное