**Информация об участниках практики**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Выполняемая деятельность, позиция в практике**  | **ФИО** | **Количество полных лет** | **Место постоянной работы**  | **Должность в Организации** |
| **1** | Наставник  | Солодун О.Г | 62 | МБДОУ «Детский сад № 1 «Ладушки» | воспитатель |
| **3** | Наставляемый  | Балыкина Т. Н. | 36 | МБДОУ «Детский сад №1 «Ладушки» | Воспитатель  |

1. **Подробное описание практики**

**2.1. Наименование практики *«Ступенька к мастерству»***

**2.2. Описание проблемы или задачи, на решение которой направлена практика. Актуальность проблемы или задачи (почему именно сейчас особенно важно решать данную проблему, задачу). Описание целевой группы**

**Актуальность:** Молодые воспитатели, работающие в детском саду, сталкиваются с различными проблемами: адаптация к новому коллективу, ведение разных видов документов, организация учебной деятельности, написание планов, лекций, трудности в грамотном использовании знаний в практической деятельности. Исходя из этого, необходимо было искать формы работы с молодыми педагогами, обеспечивающие их быстрый профессиональный рост. Особенностью работы начинающих педагогов является то, что они выполняют все свои служебные задачи в первый же день и несут ответственность вместе с опытными педагогами с многолетним опытом работы. Те воспитатели, которые не получают поддержки коллег и руководства в первый год работы, чувствуют себя неуверенно, приходит разочарование, бывают случаи, когда педагоги уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не произошло, педагог должен иметь всестороннюю поддержку и помощь. Поэтому в сельских детских садах все чаще стали применяться такие формы работы, как наставничество.

**Целевая группа**: молодой педагог.

**2.3. Постановка цели, задач, формулировка ожидаемых результатов от реализации практики**

**Цель:** Помочь молодым воспитателям в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повысить их квалификацию, уровень их профессиональных знаний и умений; научить их выходить из сложных ситуаций; развить в них уверенность в собственных силах и укрепить их в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.
**Задачи:**
1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых воспитателей.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
3. Проведение мастер-классов и открытых занятий для воспитателей для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.
4. Изучение и показ приемов использования инновационных технологий во время НОД и в других режимных моментах.
5. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности

6. Изучение культуры ведения документации.

7. Формирование современной развивающей предметно-пространственной среды.

**Ожидаемый результат:**

1. У молодых воспитателей появиться поддержка в практической, теоретической, методической работе.

 2. У педагогов повыситься уровень знаний в освоении современными образовательными программами, инновационными технологиями.
3. Проведены мастер-классы и открытые занятия для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.
4. Изучены и показы приемы использования инновационных технологий во время НОД и в других режимных моментах.
5. Проведены анализ результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности

6. Изучена культура ведения документации.

7. Сформирована современно развивающая предметно-пространственная среда.

**2.4. Описание самой практики: в чем состоит деятельность наставников, куратора, иных участников практики**

Этап вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, существенностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Данной проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при освоении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. Не секрет, что и у старшего воспитателя ДОУ могут возникнуть проблемы в работе с молодым педагогом в силу, к примеру, своего небольшого опыта работы или других причин.

 В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов старшему воспитателю следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений – вносить в план работы ДОУ необходимые коррективы.

Я как, педагог- наставник должна помочь молодому педагогу пройти этот путь «безболезненно» и «без осложнений».

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Если молодые воспитатели не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы».

Перед администрацией ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Именно поэтому систему с начинающим воспитателям я представляю в виде «Минутки вхождения в профессию»

**Цель моей работы в качестве наставника:** помочь молодым воспитателям в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повысить их квалификацию, уровень их профессиональных знаний и умений; научить их выходить из сложных ситуаций; развить в них уверенность в собственных силах и укрепить их в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

**Задачи работы:**

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых воспитателей.

2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
3. Проведение мастер-классов и открытых занятий для воспитателей для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.
4. Изучение и показ приемов использования современных технологий во время НОД и в других режимных моментах.

5. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

**Этапы становления молодого специалиста включают:**

• адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
• стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
• преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)
На основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

**1 Направление — это профессиональное самоопределение**

Понятие «самоопределение» вполне соотносится с такими модными ныне понятиями как самоакутализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция. При этом многие мыслители связывают самореализацию, самоактуализацию и т.п. с трудовой деятельностью, с работой.

И.С. Кон говорит, что самореализация проявляется через труд, работу и общение...

На данном этапе выделяется два уровня профессионального самоопределения:

1) диагностический: анкетирование молодого педагога, узнавание его жизненных целей и позиций, т.д.

2) практический уровень: на этом уровне молодой педагог переосмысливает полученные знания, с которым он пришёл к нам в учреждения, и которые может применить на практике.

Самоопределение предполагает не только самореализацию, но и расширение своих изначальных возможностей - способность выходить за рамки самого себя, а главное умении человека находить новые мысли в конкретном деле.

**2 Направление - стадия адаптанта**

Стадия адаптанта - это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

Для каждой профессии есть свой набор требований и ожиданий. Так, например, молодой педагог осваивает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей и т. д.

Я использую разнообразные формы методической работы. Наряду с традиционными, оправданными практикой формами, такие как семинары, консультации, практикумы, открытые занятия используются и альтернативные – психолого-педагогические тренинги, деловые игры, смотр-конкурсы, решение педагогических ситуаций.

Данные формы преследуют цель – помочь начинающим воспитателям в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

***Решение педагогических ситуаций.***Одна из форм испытания педагога с целью подтверждения занимаемой должности для воспитателя. Решение педагогических ситуаций потребует от педагога проявления педагогической компетентности, знаний, умений, профессиональных качеств. Выбор ситуаций для испытания проводится случайным образом - из банка ситуаций.

***«Мозговой штурм».*** Метод коллективной мыслительной деятельности, позволяющий достичь понимания друг друга, когда общая проблема является личной для целой группы.

***«Мастер – класс».*** Форма работы, на которой воспитатели демонстрируют свои достижения в области воспитания детей, дают практические советы.

***Конкурсы.*** Демонстрация и оценка творческих достижений воспитателей. Предполагает возможность оценивать результаты путем сравнения своих способностей с другими.

***Кейс –технология.*** Совместно с педагогами происходит обыгрывание или решение проблемных ситуаций, могут присутствовать элементы тренинга. Определяется тема и ведущий, им может быть, как воспитатель, так и специалист.

***Психолого-педагогические тренинги.*** Самый совершенный способ самосовершенствования. Он позволяет педагогу повысить свою познавательную активность, овладеть необходимыми практическими знаниями.

***«Педагогический ринг».***Совершенствование профессиональных знаний педагогов, общей эрудиции позволяет повысить научно-методический уровень, но и успешно решает проблему вовлечения педагога в профессиональную деятельность.

**3 Направление - личная профессиональная перспектива**

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика. Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.
На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своей странички в интернет ресурсе, куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.
Персональный сайт – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отмечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, ведения сайта может быть использовано как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда.
**Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны:**

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога образует образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее,

закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни детского сада, я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участниками образовательных отношениям, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой.

Китайский философ Лао-Цзы сказал: «Чтобы вести за собой людей, надо идти за

ними».

**2.5. Описание результатов практики**

**Критерии эффективности работы наставника**

Результатом моей работы наставника относиться

 – повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

 – количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

– снижение числа жалоб от родителей и педагогов.

***Новизна моего опыта***  заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

Максимальная творческая самореализация выражается в участии молодых педагогов в профессиональных конкурсах, проектах на муниципальном и областном уровне.

В нашем ДОУ молодые педагоги приобретают навыки работы с использованием интернет- ресурсов, создают мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты.

**Риски реализации практики:**

1. Формализованное неэффективное наставничество.
2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.
3. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

**2.6. Алгоритм, этапы внедрения практики**

**Этапы реализации**

* адаптационный (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
* стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
* преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

**Кадровые условия:**

Наставник

Молодой педагог

Куратор

**Критерии результативности:**

1. Оценка деятельности воспитателя с детьми, родителями.
2. Выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности».
3. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом.
4. Подведение итогов, выводы.

**Данные о результативности:**

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога:

* выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования;
* культура ведения документации;
* удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества;
* реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания;
* использование в профессиональной деятельности информационных технологий;
* комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника;
* использование инновационных форм, методов образования;
* создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды;
* обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе;
* участие в инновационной работе;
* осуществление самообразования;
* профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей;
* дисциплинированность и ответственность;

**Алгоритм внедрения практики:**

1. Сбор информации о молодом специалисте.
2. Сбор информации о наставнике.
3. Формирование наставнических пар.
4. Составление плана работы.
5. Накопление теоретического и практического материала.
6. Описание опыта роботы.

**Инструменты мониторинга:**

Форма наставничества "педагог - педагог" предполагает взаимодействие молодого педагога или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Анкета наставляемого**

**Анкета наставника**

**2.7. Возможность тиражирования практики**

- обучение на рабочем месте;

- реализация практики наставничества;

- участие в работе методических объединений (ДОУ, района);

**2.8. Возможность масштабирования практики**

Данная практика возможна в увеличения количества участников без изменения качества результата.

Приложения:

1. **Дорожная карта внедрения программы наставничества**

**Планирование на 2024-2025 учебный год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сроки | Содержание работымолодого специалиста | Содержание работынаставника |
| Сентябрь  | Изучение структуры написания содержания программы педагога на учебный год. | Совместное составление цели и задач программы на 2024-2025 учебный год |
| Октябрь | Организация педагогической диагностики (оценки индивидуального развития детей дошкольного возраста, связанной с оценкой эффективности педагогических действий и лежащей в основе их дальнейшего планирования).Ведение документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, планирование НОД ). | Оказание помощи в организации качественной работы с документацией. |
| Ноябрь | Мозговой штурм «Изучение методики написания и ведения проектной деятельности в ДОО (использование и применение в работе с детьми метода трех вопросов)»Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника, связанных с проектной деятельностью.  | Совместная разработка проекта, инициированного детьмиОткрытый показ содержания образовательной деятельности по проектной деятельности |
| Декабрь | Организация игровой деятельностиПедагогический ринг «Поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т. д.)» | Помощь в режимных процессов. Подбор дидактического материала для работы с детьми |
| Январь | Кейс «Создание благоприятного микроклимата в группе» | Подбор упражнений и игр для создание благоприятного микроклимата в группе  |
| Февраль |  Организация утреннего приема детей проведение мероприятий по плану.  | Показ утреннего приема на группе. |
| Март | Педагогическая ситуация «Организация предметно-пространственной среды в группе» | Презентация «Принципы построения, оснащение, смена материала, в игровых зонах, согласно возрастной группы» |
| Апрель | Сбор сведений, фотографий, иллюстраций о ветеранах ВОВ предках наших воспитанников | Создание альбома памяти на сайте ДОО ко дню Победы |
| Май | Разработка плана оздоровительных мероприятий направленных на детей к летнему сезону в рамках летнего проекта | Помощь в разработке плана оздоровительных мероприятий в рамках летнего проекта |
| Подведение итогов работы.Самоанализ молодого специалиста. | Подведение итогов работы.Отчёт педагога наставника о результативности работы. |

Образец журнала по работе наставника и молодого педагога

ФИО наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО молодого специалиста\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ группы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Совместная деятельность по плану | Краткое описание мероприятия | Выводы | Подпись |  |
| Наставник |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

2. **1.2. Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. 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 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]

**1.3 Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, насколько 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 ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1 - 2 раза | Никогда |

14. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества?