

Рассмотрено на педагогическом совете

СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка

протокол № 1 от 31.07.2023г

Приложение 1

к приказу

СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка

№ 56.14 от 01 сентября 2023г.



«Утверждаю»

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

А.Ю. Мясоедова

ПРОГРАММА

целевой модели наставничества в СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка (далее ДЮСШ), осуществляющая образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – целевая модель наставничества), разработана в целях достижения результатов федерального и регионального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Наставничество – универсальная модель построения отношений внутри СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка, как технология интенсивного развития личности, передача опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Внедрение программы наставничества в СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с обучающимися, с отстающими и одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья.

1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества интегрируется со следующими нормативно- правовыми актами:

-Федеральный проект «Успех каждого ребёнка» (протокол заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 № 3).

- Устава, лицензии на образовательную деятельность, локальных нормативных актов СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка

1.1 Цель и задачи программы наставничества

Цель внедрения целевой модели наставничества

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся муниципального района Пестровский.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.2 Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества в СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка 8 месяцев .- с 01.10.2023г. по 31.05.2023г.

1.3 Применяемые формы наставничества и технологии

На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:

- Личное наставничество;
- Групповое наставничество;

Реализация перечисленных типов осуществляется в различных формах.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены несколько форм: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент», а также «команда-команда». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

На базе СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка запланированы формы : «педагог – ученик», «ученик-ученик», «педагог - педагог».

Наставничество при данной форме может быть как индивидуальным (направленным на одного обучающегося или педагога), так и групповым (направленным на *группу обучающихся*).

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

Рекомендуемые технологии:

фасилитация – командное наставничество;
модерация - командное наставничество;
супервизии – индивидуальное, личное наставничество;
коучинг - командное и индивидуальное наставничество;
тьюторство – индивидуальное, личное наставничество.

1. Содержание программы

2.1 Основные участники программы и их функции

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни ДЮСШ, отстраненных от коллектива

Формирование базы наставников из числа обучающихся:

- мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

Наставник обязан:

- участвовать в разработке Индивидуального плана развития наставляемого. Совместно с куратором своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ДЮСШ, в том числе в рамках «Школы наставничества».

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ДЮСШ, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества к требованиям, принципам и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестравка, с заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в **индивидуальном плане**, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением **индивидуального плана**;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- носить предложения по изменениям и дополнениям в документы СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ДЮСШ, предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

Права и обязанности куратора

Куратор наставнической деятельности обязан:

- разрабатывать проект ежегодной Программы наставничества ДЮСШ;
- организовывать и контролировать мероприятия в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовить проекты документов, сопровождающих наставническую

деятельность и представление их на утверждение руководителю ДЮСШ;

- оказать своевременную информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставнической деятельности;
- мониторить и оценивать качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценивать соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора;
- своевременно сводить данные по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Управления образования;
- получать обратную связь от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обрабатывать полученные результаты;
- анализировать, обобщать положительный опыт осуществления наставнической деятельности в СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка и участвовать в его распространении.

2.2 Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, описывают способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик.

2. Оценка результатов программы и ее эффективности

3.1 Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организаций-участников;
- куратор программы внутри образовательной организации СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка;
- активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи, педагоги-организаторы;
- наставники-участники программы.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. 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.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества:

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

1. сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
2. обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
3. контроль хода программы наставничества;
4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. определение условий эффективной программы наставничества;
6. контроль показателей социального и профессионального благополучия;
7. анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 3) реализуемой программы наставничества.

Таблица 3 Факторы SWOT

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

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы. SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора (Приложение 1).

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

В настоящих рекомендациях в Приложении 2 приведен примерный перечень показателей для оценки реализации программ на этапе становления практики наставничества в образовательной организации. Данная программа способствует достижению результатов федерального и регионального проекта «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

По форме наставничества «ученик – ученик» - увеличение обучающихся, успешно

прошедших личностные и компетентностные тесты.

3. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

Мероприятия программы наставничества на учебный год

№ п/ п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов-психологов, НКО).	Куратор программы Команда программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Заключить необходимые договоры (в том числе договоры сетевого взаимодействия). Организация работы наставнических пар или групп. Предоставить методические материалы. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор Команда программы
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).	Куратор Педагоги
		Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	

4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>	Куратор Команда программы
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p>	Куратор Команда программы Педагоги -

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества
«Ученик – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель - учитель»

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. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе?

[да/нет]

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. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе?

Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<i>1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<i>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
2.3 Количество наставников из числа выпускников		
2.4 Количество наставников – сотрудников региональных предприятий		
2.5 Количество наставников – успешных предпринимателей/ общественных деятелей		
2.6 Количество наставников – сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов		
<i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар</i>		
<i>по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<i>по моделям «учитель-учитель», «ученик-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик», «работодатель-студент»:</i>		

3.5 Количество обучающихся, успеваемость которых повысилась в ходе взаимодействия в наставляемой паре		
3.6 Количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах, олимпиадах в наставляемой паре		
3.7 Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника по модели «команда-команда»:		
3.8 Количество человек, участвующих в практике пар наставляемых команд		
3.9 Количество активов (тренингов, деловых игр, мини-проектов и др.), проведенных с парами наставляемых команд		
4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества		
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.4 Количество участников проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.5 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

Личностная оценка наставляемого

<i>Всего участников -</i>	
<i>Из них:</i>	
<i>Довольны совместной работой</i>	
<i>Довольны результатом</i>	
<i>Характеристика</i>	<i>Количество участников, отметивших ее для себя</i>
<i>Понравилось участвовать в программе</i>	
<i>Хотел бы продолжить работу в программе наставничества</i>	
<i>Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения</i>	
<i>Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)</i>	
<i>Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего</i>	
<i>Возрос интерес к одной или нескольким профессиям</i>	
<i>Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы</i>	
<i>Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области</i>	
<i>Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия</i>	
<i>Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия</i>	
<i>Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу</i>	