Муринский центр образования №4

**Педагогический проект**

**(наставничество: ученик-ученик)**

**Тема: «Вместе к успеху!»**

**Автор проекта:**

Шумилова Анжела Валентиновна,

учитель начальных классов

Мурино, 2024 г.

**Паспорт проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| Название проекта | «Вместе к успеху!» |
| Автор | Шумилова Анжела Валентиновна |
| Цель | Создание в образовательной организации условий для поддержки обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.  |
| Задачи | 1. Изучить и проанализировать литературу, статьи, связанные с проектом «Наставничество»2. Изучить модель наставничества «Ученик-ученик»4. Провести работу с детьми для выявления наставников и наставляемых, сформировать пары.5. Изучить методики обучения наставников, провести обучение.6. Провести формирование пар, организовать их работу.7. Проанализировать результаты при завершении проекта. |
| Место реализации проекта | МОБУ «СОШ «Муринский ЦО№4» |
| Сроки реализации проекта | 2024-2025 учебный год |
| Этапы реализации проекта | 1.09.2024 – 30.09.2024 – сбор информации.1.10.2024 – 31.10.2024 – информирование обучающихся о проекте.1.11.2024 - 30.11.2024 – сбор заявлений, обучение наставников.1.12.2024 - 15.12. 2024 – формирование наставнических пар.16.112.2024 – 15.05.2025 – работа пар в рамках проекта.16.05.2025 – 31.05.2025 – завершение проекта. |
| Продукт проектной деятельности | Презентация в формате «печа-куча» «Вместе к успеху!» |

**Оглавление**

[Введение 4](#_Toc158294792)

[Форма наставничества «Ученик-ученик» 6](#_Toc158294793)

[Портрет участников 6](#_Toc158294794)

[Варианты взаимодействия 7](#_Toc158294795)

[Принципы наставничества 7](#_Toc158294796)

[Основные этапы реализации проекта наставничества в МОБУ СОШ Муринский ЦО №4 7](#_Toc158294797)

[Ожидаемые результаты 10](#_Toc158294798)

[Список литературы 11](#_Toc158294799)

Приложения

*«Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться.»
 К.Д. Ушинский*

Введение

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «современная школа», «успех каждого ребенка», «учитель будущего», «социальные лифты для каждого», «молодые профессионалы»)

Наставничество – одна из старейших форм передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание им необходимой поддержки.

Наставничество имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения. Одним из синонимов понятия «наставник» является понятие «ментор», которое уходит своими корнями в древнегреческую мифологию. Ментором звали старого друга Одиссея, персонажа мифов и поэмы Гомера «Одиссея», которому тот поручил воспитание своего сына Телемаха на время путешествия в Трою. С тех пор и в течение многих сотен лет наставничество применялось, главном образом к подрастающему поколению.

В России до XVII века слово «наставник» употреблялось в значении «учитель, воспитатель». Но со временем слово «наставник» было вытеснено из разговорной речи и в словаре С.И. Ожегова обозначено уже как книжное, устаревшее значение слова «учитель», «руководитель».

В 1813 году согласно постановлению Министерства народного просвещения вводилась должность наставника в учебных заведениях. В обязанности входило неустанно наблюдать за учениками, изучать их, «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности».

Главной задачей наставничества в СССР в 30 – годах XX века стало воспитание молодой смены, оно доверялось людям с высокой профессиональной грамотностью и богатым жизненным опытом. Движение наставничества широко пропагандировалось, проводились смотры, слёты; лучших наставников поощряли, награждали.

В советской школе более успешные одноклассники помогали отстающим ребятам, которые не поспевали за учебной программой. Такой подход помогал троечникам справиться с трудностями и догонять своих товарищей. Ещё плюс - коллективный дух и солидарность среди учеников.

В современных школах подобное увидеть - редкость. Теперь ребята, которые испытывают трудности с учёбой, могут полагаться только на помощь учителя или репетиторов с дополнительными занятиями. На которые, конечно, нужны лишние деньги. Поэтому проект «Наставничество» является **актуальным** на данный момент.

**Цель проекта:** создание в образовательной организации условий для поддержки обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

**Задачи, реализуемые в ходе проекта:**

1. Изучить и проанализировать литературу, статьи, связанные с проектом «Наставничество»

2. Изучить модель наставничества «Ученик-ученик»

4. Провести работу с детьми для выявления наставников и наставляемых, сформировать пары.

5. Изучить методики обучения наставников, провести обучение.

6. Провести формирование пар, организовать их работу.

7. Проанализировать результаты при завершении проекта.

**Участники проекта:** основными участниками проекта являются обучающиеся с 1 по 8 классы, учитель – куратор проекта, классные руководители, педагоги школы, администрация и родители.

**Срок реализации:** проект рассчитан на 1 учебный год.

**Методы:**

 1. Теоретический

 2. Практический

 3. Коммуникативный

**Продукт:** презентация в формате «печа-куча» «Вместе к успеху!»

Проект «Вместе к успеху» составлен на основе федерального национального проекта «Образование» № 8.1 в соответствии с распоряжением Министерства Просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в т. ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Для разработки проекта основой послужили: методические рекомендации по организации наставничества в образовательных организациях Кировской области; чек-лист «Организация наставничества в образовательной организации»; дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Кировской области на 2020– 2024 годы.

Существует несколько форм наставничества, для нашей школы, исходя из образовательных потребностей, была выбрана форма «ученик-ученик»

Форма наставничества «Ученик-ученик»

Для формы «ученик-ученик» - характерно взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

• помощь в реализации лидерского потенциала,

• улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов,

• развитие гибких навыков и метакомпетенций,

•оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации,

Портрет участников

В модели наставничества выделяется три главные роли:

**1. Наставляемый** – обучающийся, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Существует два варианта наставляемых:

- Пассивный – это обучающийся, социально или ценностно дезориентированный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

- Активный – это обучающийся с особыми образовательными потребностями, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

**2. Наставник** – обучающийся, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Это активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации. Он замотивирован помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.

**3. Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями.

Варианты взаимодействия

Основные варианты взаимодействия:

1. «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

2. «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

3. «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Эффективное взаимодействие наставника и наставляемого обеспечивает технология «5 шагов»:

*«Я скажу — ты послушай» → «Я покажу — ты попробуй» → «Сделаем вместе» → «Сделай сам — я подскажу» → «Сделай сам и расскажи, что сделал»*

Принципы наставничества

 Для организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач проекта наставничества необходимо соблюдать следующие принципы:

* Принятие (неосуждение наставляемого)
* Умение слушать и слышать
* Умение задавать вопросы
* Равенство (отношение к наставляемому как к равному)
* Честность и открытость
* Надежность и ответственность
* Последовательность
* Добровольность
* Осознанность

Основные этапы реализации проекта наставничества в МОБУ СОШ Муринский ЦО№4

Работа по программе наставничества в нашей школе делится на шесть этапов.

**1 этап** – подготовка условий. На данном этапе проводился сбор информации по программе наставничества. Затем обучающихся информировали о наставничестве и его истории (Приложение 1). Организовывались встречи с наиболее активными учениками образовательной организации, на которых рассказывали о целях и задачах проекта, его принципах и планируемых результатах.

**2 этап** – подбор участников проекта. Сначала были выявлены конкретные проблемы обучающихся школы – это низкая успеваемость, отсутствие мотивации, отстраненность от жизни школы и класса. Также в нашей школе есть ученики, которые более успешно, чем другие, осваивают учебную программу. На основании данных проблем осуществлен выбор вариантов наставничества – «успевающий-неуспевающий», «лидер – пассивный», «равный-равному».

Для выявления возможных участников проводились консультации с родителями, педагогами и классными руководителями. Обрабатывались запросы на участие в проекте потенциальных наставников и наставляемых, были проведены мотивационные беседы. Затем осуществлен сбор заявлений от обучающихся на участие в проекте наставничества. Среди изъявивших желание участвовать в проекте проведено анкетирование (Приложение 2) (отдельно для наставников и наставляемых). С кандидатами в наставники проведено собеседование, на котором запрашивалась следующая информация:

-личная информация (в том числе успеваемость, достижения);

-личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения);

-ожидания от участия в программе наставничества;

-мотивация на участие в программе наставничества;

-психологическая готовность к роли наставника.

**3 этап** - обучение наставников для работы с наставляемыми (Приложение 3). Будущих наставников ознакомили с Манифестом наставника, Кодексом наставника, Руководящими принципами наставника (Приложение 4). Ребята узнали, какие качества способствуют успешной работе наставников. Программа обучения наставников представлена в Приложении 5. На данном этапе проводились занятия, на которых учащимся-наставникам предлагаются ролевые ситуации («отличник – двоечник», «лидер – тихоня» и т.д.), которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией.

**4 этап** - формирование наставнических пар. Возможные варианты для решения этого вопроса:

1) анкетирование с последующим совмещением;

2) личные и групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии;

3) назначение куратором.

Проведены общие встречи, сложившиеся пары ориентированы на дальнейшую работу. Так как школа небольшая, все ученики друг друга знают, то проблем в формировании пар не возникло. В итоге было сформировано 7 пар (с первого по 8 классы), созданы базы наставников и наставляемых (Приложение 6)

**5 этап.** Организация работы. (Приложение 7). Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; встречу-планирование; комплекс последовательных встреч; итоговую встречу.

Организация работы реализуется в разных формах: работа в группах, работа в парах, работа куратора отдельно с наставниками.

В самом начале необходимо проводить мероприятия, направленные на формирование у учащихся навыков коллективного сотрудничества, умений совместно решать поставленные задачи. У детей-наставников в процессе совместной деятельности формируются навыки самоорганизации, поскольку для того, чтобы быть примером, прежде всего, необходимо стать требовательным к самому себе, также проявляются индивидуальные и творческие способности. На данном этапе могут использоваться приёмы тимбилдинга: упражнения «Встаньте те, кто…», «Вавилонская башня», «Дом», «Доверие» (Приложение 8).

При совместной работе пар наставнику можно использовать такие приемы наставничества (Приложение 9), как:

-«Дорисовывание» сильных сторон наставляемого;

-использование разных стилей наставничества;

-правильная постановка цели;

-эффективная обратная связь

При организации работы наставников с наставляемыми они привлекались к участию в подготовке и проведении различных культурных мероприятий. Это и выступления на Новый год, участие в конкурсах, например «Воинская слава», «Лишь слову жизнь дана», участие в олимпиадах.

Совместная работа наставников и наставляемых ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности. Это также и «классные часы», проектная деятельность, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество. Это и помощь при выполнении домашних заданий. Наставник помогает своему подопечному в выполнении учебных задач, с которыми возникают затруднения.

Куратор контролирует ход работы наставнических пар, следит за организационными моментами. Работа в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных, конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа. А также, исходя из запросов наставляемых.

**6 этап.** Завершение проекта. На данный момент в стадии реализации. По окончании проекта наставляемые и наставники вновь пройдут анкетирование (Приложение 10), будут составлены личностные оценки наставников и наставляемых (Приложение 11). При завершении проекта будут подведены итоги работы каждой пары, итоги самого проекта. Запланировано поощрение наставников по итогам работы (благодарственные письма и грамоты).

Результатом этого этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

На всех этапах важна поддержка наставником и доверительное общение. Конечно, нужно учитывать, что в любом обучении и сопровождении присутствует человеческий фактор, и каждый наставник работает в своей манере.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.
**Среди ожидаемых результатов:**

 - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона
внутри образовательной организации;

 - рост посещаемости творческих кружков, объединений,
спортивных секций;

 - количественный и качественный рост успешно реализованных
образовательных и культурных проектов;

 - рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;

 - формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;

 - снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.

Список литературы

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.… к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с. 4. Багракова А.Я.
2. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98-104.
3. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Диссертация кандидата педагогических наук: 13.00.08/ Круглова Ирина Викторовна; МГПИ. М, 2007.
4. Методические рекомендации 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 // Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25.12.2019 г.
5. Методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций Кировской области
6. Дорожная карта реализации целевой программы наставничества (Кировская область)
7. Наставничество в современной школе: миф или реальность //Вестник Минского университета. – 2018. – № 6. – С. 93 – 101.

**Интернет-источники**

1. <https://scientificrussia.ru/articles/ucitel-mudrec-guru-istoria-nastavnicestva-v-rossii-i-mire>
2. <https://www.informio.ru/publications/id7768/Istoricheskii-aspekt-razvitija-nastavnichestva>
3. https://www.ispring.ru/elearning-insights/five-mentor-life-hacks

Приложение 1

**Анкета наставляемого**

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезными/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? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Ожидаемая 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]

Приложение 2

**Анкета наставника**

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым? | 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. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемая 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 важным/необходимым является обучение наставников? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

 Приложение 3

**Манифест наставника**

***1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны.***

***2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.***

***3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.***

***4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.***

***5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.***

***6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.***

***7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.***

***8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.***

***9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.***

***10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*.***

***11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.***

***\* Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:***

***- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);***

***- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение***

***наркотиков, финансовые махинации);***

***- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).***

 **Кодекс наставника**

***1. Не осуждаю, а предлагаю решение.***

***2. Не критикую, а изучаю ситуацию.***

***3. Не обвиняю, а поддерживаю.***

***4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.***

***5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.***

***6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.***

***7. Не утверждаю, а советуюсь.***

***8. Не отрываюсь от практики.***

***9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.***

***10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений.***

Приложение 4

**Руководящие принципы наставника**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Наставники слушают*** | ***Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание*** |
| ***Наставники рекомендуют*** | ***Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их*** |
| ***Наставники рассказывают*** | ***Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты*** |
| ***Наставники обучают*** | ***Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте*** |
| ***Наставники представляют свой опыт*** | ***Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций*** |
| ***Наставники доступны*** | ***Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться*** |
| ***Наставники критикуют, но конструктивно*** | ***При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда - на характере*** |
| ***Наставники поддерживают*** | ***Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться*** |
| ***Наставники точны*** | ***Дают конкретные советы, анализируют, рефлексируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий*** |
| ***Наставники неравнодушны*** | ***Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии*** |
| ***Наставники успешны*** | ***Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей*** |
| ***Наставники вызывают восхищение*** | ***Пользуются уважением в своих организациях и обществе*** |

Приложение 5

**Программа обучения наставников**

Программа обучения наставников учитывает основные задачи, которые им предстоит решать.

1. Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Эффективный способ для этого - ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.
2. Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Обучение должно помочь наставникам лучше понять вопросы, волнующие обучающихся-наставляемых разного возраста.
3. Помощь в формировании образовательных траекторий, поддержка в приобретении навыков.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение наставников ведется по одинаковой схеме из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.

2. Обучение эффективным коммуникациям.

3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

**Часть 1. Самоанализ и навыки самопрезентации.**

**Задача 1**. **Опыт личностный, профессиональный, жизненный**. Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться.

**Задача 2.** **Мои сильные и слабые стороны**. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы "Мои сильные стороны" и "Мои слабые стороны" самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой.

|  |  |
| --- | --- |
| **Моя сильная сторона** |  |
| Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)? |  |
| Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)? |  |
| **Моя слабая сторона** |  |
| Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона? |  |
| Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня? |  |

**Задача 3. Мои достижения** Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из 25 достижений. Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личностные. После заполнения выделяются 10 - 15 минут на рефлексию.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мои достижения** | **Какие качества помогли мне?** | **Что я почувствовал в этот момент?** |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Задача 4.** **Мои недостатки.** Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже, а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

|  |  |
| --- | --- |
| Мой недостаток |  |
| Какие в нем есть плюсы? |  |
| Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком? |  |
| Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой? |  |

**Задача** 5. Моя мотивация. Мотивация быть наставником - один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Можно использовать вопрос "Чему я могу научиться в работе с наставляемым?" Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения.

1. Хочу быть полезным.

2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки.

3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали.

4. Хочу научиться общаться с молодым поколением.

5. Хочу развить свое мышление, общаясь с подростками.

**Задача 6. Мои умения.** Полезность наставника - это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы, так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества. Куратор предлагает наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на категории (не менее трех навыков в каждой).

Приложение 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сфера умений | Что я знаю из этой сферы? | Что я умею делать? |
| Отношения  |  |  |
| Карьера |  |  |
| Финансы  |  |  |
| Саморазвитие |  |  |
| Увлечения, развлечения |  |  |

**Задача 7. Закрепление.** Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому. Примеры:

1. Научу договариваться.

2. Со мной он научится планировать время.

**Часть 2. Обучение эффективным коммуникациям.**

**Задача 1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями).** Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем - основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче, используя различные тесты, активирующие необходимость проявить:

* активное слушание;
* отсутствие авторитарного подхода;
* организованность и грамотное целеполагание;
* структурность речи;
* ответственность и оперативность;
* позитивный взгляд на вещи и активность.

**Задача 2. Вопросы и ответы.** Куратор может задать наставнику (группе наставников) нижеприведенные вопросы:

**Вопросы "Блок общения"**

-Если наставляемый неправ, но не хочет этого признать, как его убедить?

-Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить? Нужно ли это сделать?

-Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом?

-Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать?

-Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом?

-Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

**Вопросы «Блок организации»**

-Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?

-Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать?

-Если наши встречи не приводят ни к каким результатам, что необходимо предпринять?

-Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым?

-Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать?

-Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем?

**Задача 3. Ролевые ситуации.** Куратор программы может разделить группу наставников на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

Ситуация 1.

Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе, будучи патологической отличницей, и при обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

Ситуация 2.

Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения в ВКонтакте, что его не отпускают с подработки в назначенное время. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли ее решать?

Ситуация 3.

Наставляемая Вероника, учащаяся старших классов, сообщает, что ее бесит классная руководительница, которая "полная дура, любит только тех, кто подлизывается". Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли классному руководителю?

Ситуация 4.

Наставляемый Артем при выполнении работы на вашем предприятии предложил начальству новый подход, не обсудив его с вами. Что вы будете делать? Как выясните, зачем он это сделал?

Упражнение «Встаньте те, кто…» позволяет познакомиться, выявить качества, которые могут объединять или, наоборот, отталкивать от взаимного общения. Предлагаются простые вопросы, на согласие с которыми требуется встать. Например, кто любит сладости или вышивает крестиком и другие вопросы. Психологическое значение данного упражнения заключается в открытии своих сильных и слабых сторон перед другими участниками.

Упражнение «Вавилонская башня» предполагает разделение участников на две команды. Каждый член команды получает собственное задание, которое написано на отдельных листах, другие участники его не видят. Например, «Башня имеет 8 этажей» – такой листок получает один участник тренинга, он не может никому его показывать, но обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно заданное количество этажей. Следующее задание: «Башню нужно выделить красным контуром» – это задание получает другой участник. «Над башней развивается зеленый флаг», «В башне есть три окна» и другие. Участникам запрещено как-нибудь использовать голос, нельзя разговаривать. Требуется совместно нарисовать Вавилонскую башню. Психологическое значение данного упражнения: формирование умения координировать свои действия, развитие навыков невербального общения.

Упражнение «Дом». Для проведения упражнения используются карточки с изображением предметов мебели. Перед началом участники делятся на две команды и получают инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, каким предметом мебели или интерьера он будет. Все вместе вы должны стать полноценным и функциональным домом! Можно общаться между собой». Психологический смысл упражнения: участники распределяют функции в совместной деятельности, осознают, что все они индивидуальны и являются необходимым элементом в общем деле, что способствует сплочению.

Упражнение «Доверие» - один человек становится спиной к другому, поднимает руки в стороны и начинает падать. Задача второго человека - ОБЯЗАТЕЛЬНО поймать падающего.

Приложение 9

**Основные приемы наставничества**

**Приём 1.** **«Дорисовывать» сильные стороны наставляемого.** Смысл в том, чтобы замечать сильные стороны наставляемого, даже если они только проклёвываются, и осознанно дорисовывать их. Дорисовывать также можно качества, которые нужны ученику, но пока не развились. Так наставник помогает новичку не опускать руки и развиваться в правильном направлении.

**Приём 2. Использовать разные стили наставничества.** В зависимости от уровня подготовки ученика и задачи, которая перед ним стоит, наставнику нужно по-разному общаться, чтобы лучше передать знания. Выделяют три стиля наставничества: инструктаж, объяснение и развитие.

Инструктаж — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя

Объяснение — обоснование каждого шага алгоритма

Развитие — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него. Обучаемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию

**Приём 3. Правильно ставить цель перед учеником.** Цель — образ будущего результата. Чтобы стажёр всё сделал правильно, важно понятно сформулировать задачу. В этом поможет метод SMART. В его основе пять критериев:

- Говорить конкретно. Чтобы ученик всё сделал правильно, важно зафиксировать чёткие требования.

- Ставить задачи с измеримым результатом. Если в задаче нет измеримого результата, сложно проконтролировать работу и оценить то, что было сделано.

- Не ждать невозможного. Когда ставите цель, учитывайте опыт и навыки ученика.

- Подчёркивать значимость. Так ученик сможет работать более осознанно и правильно расставлять приоритеты.

- Ограничивать во времени. Когда ставите задачу, зафиксируйте срок выполнения.

**Приём 4. Давать эффективную обратную связь.** Обратная связь — один из главных инструментов наставника. Она помогает разобрать ошибки ученика, скорректировать работу и вдохновить на результат.

В обратной связи есть свои правила.

-Комментировать поведение и действия ученика, а не личность

-Обращаться к конкретному действию ученика. Чтобы ученик понял ошибку и не допускал её впредь, стоит комментировать конкретные действия.

- Давать обратную связь своевременно.

- Говорите об ошибках сразу. Так ученик сможет проанализировать ситуацию, пока ещё помнит все детали.

- Следить за жестами и голосом. В любом общении важно не только что мы говорим, но и как мы это делаем. Тон голоса, выражение лица и поза тела передают общий настрой и отношение к собеседнику.

- Подсказать, как улучшить. Указать на ошибки — полдела. Важно ещё и объяснить, как делать правильно.

- Если ученик уже кое-что знает, наставник может вывести его на верный путь вопросами.

Приложение 10

**Анкета наставляемого**

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Насколько комфортным было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ощущение безопасности при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

11. Что Вы ожидали от программы?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

14. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

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

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

17. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

18. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

19. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

20. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

24. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

Приложение 10

**Анкета наставника**

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Насколько комфортно было общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько удалось осуществить свой план? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

14. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

15. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Насколько полезным/интересным было обучение? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

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

19. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

20. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

Приложение 11

**Личностная оценка наставляемых**

|  |  |
| --- | --- |
| Всего участников - |  |
| Из них: |  |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |

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

**Личностная оценка наставников**

|  |  |
| --- | --- |
| Всего участников - |  |
| Из них: |  |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям |  |
| Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области |  |