

ПРИНЯТ

Педагогическим советом
МБОУ «Свободинская средняя
общеобразовательная школа»
Протокол № 2 от 31.10.2022 г

УТВЕРЖДЁН

Приказом МБОУ «Свободинская средняя
общеобразовательная школа»
от 31 октября 2022 г. №140/1

Директор Проскурина Н.А.

СОГЛАСОВАН

с отделом образования, опеки и
попечительства Администрации
Золотухинского района
Курской области
Начальник отдела образования, опеки и
попечительства Администрации
Золотухинского района
Курской области

**План мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Свободинская средняя общеобразовательная школа»
Золотухинского района Курской области
на 2022 – 2025 годы**

1. Основные положения

План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Свободинская средняя общеобразовательная школа» на 2021-2024 годы разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа».

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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.

2. Формы наставничества

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» планируется реализация четырёх самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества:

«ученик – ученик»;

«учитель – учитель»;

«студент – ученик»;

«работодатель – ученик».

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся в группе с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех четырёх форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательной организации, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Для качественного представления особенностей разных форм наставничества необходимо конкретно рассмотреть суть проблем, решаемых с помощью наставничества, и систему, существующую в каждом отдельном случае.

Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обыкновенных учеников. Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Ожидается, что реализация методологии наставничества для педагогов позволит обеспечить успешное закрепление педагога на месте работы в должности молодого специалиста, повысит его профессиональный потенциал, будет способствовать созданию комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

С помощью внедрения наставнических программ в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» и на близлежащих предприятиях можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. А также, что немаловажно на межличностном и социальном уровнях, таким образом можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями и чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

Реализация программы наставничества в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес - сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа», обучающиеся и их родители (законные представители), молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи.

Очередность этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,

- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

Этап 2. Формирование базы наставляемых через:

- материалы личных дел обучающихся;
- материалы, предоставленные классным руководителем;
- материалы, предоставленные школьным психологом;
- результаты опроса родителей;
- результаты профориентационных тестов;
- результаты опросов и анкетирования школьников и студентов.

Этап 3. Формирование базы наставляемых через:

- базу наставников-выпускников, заинтересованных в поддержке своей almatmater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности;
- базу наставников-сотрудников близлежащих предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников);
- базу наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Этап 4. Отбор и обучение наставников через:

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
- проведение обучения наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар/групп,
- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
- закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
- определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары / группы,

- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
- организацию регулярного сбора обратной связи,
- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

Этап 7. Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
- сбор обратной связи от участников программы,
- представление результатов программы всей организации,
- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,
- предоставление информации в муниципальные, региональные медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

4. Характеристика контингента школы

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 01.09.2025
1	Численность обучающихся, чел.	322	320
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 1-4 классах, чел.	134	135
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел. (3-4 классы)	32	36
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	0	0
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	80	90
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
1.2	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	158	160
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	60	70
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	9	12
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	158	160
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	7	0
1.3	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	21	25
1.3.1	обучающихся на «4» и «5», чел.	10	15
1.3.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	4	6
1.3.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	21	25
1.3.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2	Численность педагогических работников, чел.	38	39
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	34	36
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	6	9
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	1	0
2.4	численность педагогов, награжденных отраслевыми наградами, чел.	18	22

2.5	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	1	5
2.6	численность педагогов, прошедших обучение по ДПП «Наставничество в образовании»	0	5
3	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы	0	3
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности школы	60	70

5. «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	до 05.08.2022г. до 05.08.2022г.	Куратор ЦМН Куратор ЦМН
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся, выпускников, работодателей и др. о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение методического совета. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование на сайте ОО. 6. Информирование внешней среды (заинтересованные в наставничестве аудитории – выпускники работодатели, специалисты из других образовательных организаций, представители НКО и др.).	до 01.09.2022г. до 10.09.2022г. до 05.08.2022г. до 10.09.2022г. до 20.08.2022г. до 01.01.2023г.	Куратор ЦМН Зам. дирек. по ВР Куратор ЦМН Зам. дирек. по ВР Ответ. за сайт рабочая группа ЦМН
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОО	1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ОО». 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ОО. 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ОО». 4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ОО» (издание приказа).	до 01.11.2022г. до 01.11.2022г. до 01.11.2022г. до 01.11.2022г.	Директор Куратор ЦМН Куратор ЦМН Директор
		Выбор форм и программ	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных	до 01.10.2022г.	рабочая группа ЦМН

		наставничества исходя из потребностей ОО	наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ОО. 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3. Сформировать банк программ по формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Работодатель-ученик», «Студент – ученик».	до 05.09.2022г. до 01.10.2022г.	Куратор ЦМН рабочая группа ЦМН
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. 5. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых. 6. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	до 01.10.2022г. до 01.10.2022г. до 01.10.2022г. до 01.10.2022г. до 01.10.2022г. до 01.10.2022г.	рабочая группа ЦМН рабочая группа ЦМН рабочая группа ЦМН руководители МО рабочая группа ЦМН рабочая группа ЦМН
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	до 10.10.2022г. до 10.10.2022г.	рабочая группа ЦМН рабочая группа ЦМН

3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 	до 01.10.2022г.	рабочая группа ЦМН
		Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. 	до 01.10.2022г. до 10.09.2022г.	рабочая группа ЦМН руководители МО
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. 	до 10.10.2022г.	Директор
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поиск экспертов для проведения обучения наставников. 2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 3. Утвердить программы и графики обучения наставников. 4. Организовать обучение наставников. 	до 10.10.2022г. до 10.10.2022г. до 10.10.2022г. до 20.10.2022г.	Куратор ЦМН рабочая группа ЦМН Директор Куратор ЦМН
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. 	до 15.10.2022г. до 20.10.2022г. до 25.10.2022г. до 01.11.2022г.	рабочая группа ЦМН рабочая группа ЦМН рабочая группа ЦМН рабочая группа ЦМН
		Закрепление наставнических пар / групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. 	до 01.11.2022г. до 20.11.2022г. до 10.11.2022г.	Директор наставники рабочая группа ЦМН

6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 	<p>до 10.11.2022г.</p> <p>до 15.11.2022г.</p> <p>до 20.11.2022г.</p> <p>по плану ИР до 20.05.2023г.</p>	<p>рабочая группа ЦМН</p> <p>наставники</p> <p>наставники</p> <p>наставники</p> <p>наставники</p>
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	декабрь, апрель текущего года	наставники
7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 4. Итоговый мониторинг реализации целевой модели наставничества. 5. Педагогический совете по итогам реализации методологии. 6. Распространение опыта работы школы. 	<p>май текущего года</p> <p>май текущего года</p> <p>май текущего года</p> <p>до 01.02.2025г.</p> <p>январь 2025 года</p> <p>по плану АП</p>	<p>Куратор ЦМН</p> <p>кураторЦМН</p> <p>кураторЦМН</p> <p>куратор ЦМН</p> <p>Куратор ЦМН</p> <p>Куратор ЦМН</p>
			Мотивация и поощрения наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества». 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОО и организаций партнеров. 5. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара". 	<p>май текущего года</p> <p>май текущего года</p> <p>май текущего года</p> <p>май-июнь текущего года</p> <p>апрель текущего года</p>

6. Модель наставничества в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»

Цель

Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества

Задачи

Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям

Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне

Обеспечить успешное формирование у школьника представлений о будущей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личной, образовательной и проф. траекторий развития

Обеспечить успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи

Проекты

Проект наставничества 1
«Ученик-ученик»

Проект наставничества 2
«Учитель-учитель»

Проект наставничества 3
«Студент-ученик»

Проект наставничества 4
«Работодатель-ученик»

Микро-проекты (ролевые модели)

Микро-проект 1.1.
«Успевающий-неуспевающий»

Микро-проект 2.1.
«Опытный учитель-молодой специалист»

Микро-проект 3.1. «Успевающий-неуспевающий»

Микро-проект 4.1.
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»

Микро-проект 1.2.
«Лидер-пассивный»

Микро-проект 2.2.
«Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы»

Микро-проект 3.2.
«Лидер-равнодушный»

Микро-проект 4.2.
«Коллега – молодой коллега»

Микро-проект 1.3.
«Равный-равному»

Микро-проект 2.3.
«Педагог-новатор – консервативный педагог»

Микро-проект 3.3.
«Равный-равному»

Микро-проект 4.3.
«Работодатель – будущий сотрудник»

Микро-проект 2.4.
«Опытный предметник – неопытный предметник»

Микро-проект 3.4.
«Куратор-автор проекта»

7. Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа» на период с 2022г. по 2025 г.

№ п/п	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.
1	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет обучающихся в школе)	20	30	40	50
2	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в школе)	10	15	20	25
3	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, работающих в МБОУ «Свободинская средняя общеобразовательная школа»)	50	100	100	100
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)	70	90	90	100
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества)	60	70	80	90