**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ДЕТСКО – ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА**

**П.ПЛОТНИКОВО»**

Рассмотрено на **УТВЕРЖДАЮ:**

Педагогическом совете Директор МБОУ ДО ДЮСШ

Протокол № 3 от 02.08.2021г \_\_\_\_\_\_\_\_Н.А. Гракова

Приказ № 80/1 от 01.09.2021г.

**Программа целевой модели наставничества в**

**МБОУ ДО «ДЮСШ п. Плотниково»**

**на 2021-2024 учебный год.**

**Составитель:**

**Боровков А.Г.**

Зам. директора по УСР

п. Плотниково, 2021г.

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Пояснительная записка | 3 стр. |
| * 1. Актуальность разработки программы наставничества | 3 стр. |
| 1.2 Взаимосвязь с другими документами организации | 3 стр. |
| 1.3 Цель и задачи программы наставничества | 3 стр. |
| 1.4 Срок реализации программы | 4 стр. |
| 1.5 Применяемые формы наставничества и технологии | 4 стр. |
| 1.6 Используемые технологии: | 4 стр. |
| 2.Содержание программы | 6 стр. |
| 2.1 Основные участники программы и их функции | 6 стр. |
| 2.2 Механизм управления программой наставничества | 8 стр. |
| 2.3 Механизм отбора участников программы и формирование наставнических пар | 8 стр. |
| 2.4 Способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые технологии | 9 стр. |
| 2.5 Формирование базы наставляемых из числа обучающихся: | 9 стр. |
| 2.6 Способы организации и взаимодействия наставнических пар. | 9 стр. |
| 3.Оценка результатов программы и ее эффективности | 10 стр. |
| 3.1 Организация контроля и оценки | 10 стр. |
| 3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества | 11стр. |
| * 1. Количественные показатели. | 11стр. |
| 4.План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год | 12стр. |
| Приложение 1 | 14стр. |
| Приложение 2 | 21стр. |
| Приложение 3 | 23стр. |

**Программа целевой модели наставничества в МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково»**

1. **Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федерального и регионального проекта «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

* 1. **Актуальность разработки программы наставничества**

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково» как технология интенсивного развития личности, передачи 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 и взаимообогащения, 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 МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково» 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. **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 Муниципального бюджетное образовательное учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивна школа п. Плотниково».

**1.3 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.

**Задачи внедрения целевой модели наставничества:**

* улучшение показателей организации, осуществляющий 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.

**1.4 Срок реализации программы**

Срок реализации программы наставничества в МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково» 2021-2024 учебный год.

* 1. **Применяемые формы наставничества и технологии**

На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:

* Личное наставничество;
* Групповое наставничество;
* Командное наставничество;
* Наставничество ровесниками;
* Виртуальное наставничество.

Реализация перечисленных типов осуществляется в различных формах.

В данном разделе необходимо описать применяемую форму в ходе реализации программы наставничества.

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 ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

На базе МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково» запланирована форма «Ученик-ученик». Наставничество при данной форме может быть как индивидуальным (направленным на одного обучающегося), так и групповым (направленным на группу обучающихся, не более 3-х человек).

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.

**1.6 Используемые технологии:**

фасилитация – командное наставничество;

модерация - командное наставничество;

супервизии – индивидуальное, личное наставничество;

коучинг - командное и индивидуальное наставничество;

тьюторство – индивидуальное, личное наставничество.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование технологии | Суть технологии/ цель | Адресность |
| 1. | Фасилитация | Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы | Команда наставляемых |
| 2. | Модерация  «обуздывание» | Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы». | Команда наставляемых |
| 3. | Супервизии | Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста | Молодой педагог,  студент  ученик |
| 4. | Коучинг | Метод тренировки, в процессе которой человек, называющийся «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или  профессиональной цели, сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общегоразвития учащимся, учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать  навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания. | Команда наставляемых  Отдельно взятый  наставляемый (молодой  педагог,  студент  ученик) |
| 5. | Тьюторство | Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве  для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации  личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного  и ответственного выбора жизненного пути. основной формой  взаимодействия является индивидуальное и групповое  консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по  вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и  продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных  мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации  ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных  практик. | Индивидуальное 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.

**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 п.Плотниково, 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 МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково» 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 ДЮСШ 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;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заместителю директора МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково»

**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 МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково», сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково»;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково», 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 ОО;

− организовывать и контролировать мероприятия в рамках утвержденной Программы

наставничества;

− подготовить проекты документов, сопровождающих наставническую

деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;

− 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 оценки 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 МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково» 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.

**2.3 Механизм отбора участников программы и формирование наставнических пар**

Основная задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами.

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

**2.4 Способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые технологии**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в "классные часы", организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

**2.5 Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:**

* проявивших выдающиеся способности;
* демонстрирующий 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;

База наставников и наставляемых создаётся согласно Приложению 3.

**2.6 Способы организации взаимодействия наставнических пар.**

Основная задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами.

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

1. ***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 (МБОУ ДО «ДЮСШ п.Плотниково»);

● 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 80 особенностей и 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).

Мониторинг результативности будет проходить 3 раза в год: на начальном, промежуточным и итоговом мероприятии.

**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».

**3.3 Количественные показатели.**

По форме наставничества «ученик – ученик» - увеличение обучающихся на 20%, успешно прошедших личностные и компетентностные тесты, за 2020-2021 учебный год.

1. ***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 по взаимодействию в парах и группах.  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).  Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п. | Куратор  Педагоги |
| 4 | Координация | В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.  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. | Куратор  Команда программы |
| 5 | Анализ и контроль | 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.  Организовать поощрение наставников.  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 | Куратор  Команда программы  Педагоги- |

**Приложение 1**

А**нкета для участников (до начала работы) формы наставничества**

**«Ученик – ученик».**

**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 |
| 1. Какой  уровень  поддержки  Вы   ожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько  Вы  нуждаетесь  в   помощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько  понятным,  согласно   Вашим ожиданиям, должен быть план,  выстроенный наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько  Вам  важно   ощущение  безопасности  при  работе  с  на Насколько Вам важно обсудить  и  зафиксировать  ожидания  наставника? ставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Оцените  ожидаемые  после   завершения проекта перемены в Вашей  жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. 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?  [да/нет]

**Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества**

**Форма "ученик - ученик"**

Форма наставничества "ученик - ученик" предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого. Вариацией данной формы является форма наставничества "студент - студент".

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. | Насколько комфортным было общение с | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставником? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Насколько полезными/интересными были | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| личные встречи с наставником? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Насколько полезными/интересными были | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| групповые встречи? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Насколько был понятен план работы с | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставником? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. | Ощущение безопасности при общении с | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставником | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Насколько было понятно, что от Вас ждет | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставник? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| работой? | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Насколько Вы довольны результатом? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Что Вы ожидали от программы?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? \*да/нет+
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? \*да/нет+
3. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? \*да/нет+
4. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? \*да/нет+
5. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? \*да/нет+
6. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? \*да/нет+
7. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? \*да/нет+
8. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? \*да/нет+
9. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? \*да/нет+
10. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? \*да/нет+
11. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? \*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 комфортно было общение с | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставляемым? | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | |  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | | Насколько удалось реализовать свои | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| лидерские качества в программе? | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | |  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | | Насколько полезными/интересными были | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| групповые встречи? | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | |  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | | Насколько полезными/интересными были | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| личные встречи? | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | |  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | | Насколько удалось спланировать работу? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  | |  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | | Насколько удалось осуществить свой план? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. |  | | Насколько Вы | оцениваете включенность | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставляемого в процесс? | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Насколько Вы довольны вашей совместной | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| работой? | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | | | Насколько | понравилась | работа | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставником? | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Насколько Вы довольны результатом? | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

1. Было ли достаточным и понятным обучение? \*да/нет+

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18. Насколько полезным/интересным было | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| обучение? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? \*да/нет+
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? \*да/нет+
3. Было ли достаточным и понятным обучение? \*да/нет+
4. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? \*да/нет+
5. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? \*да/нет+
6. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? \*да/нет+

**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 |  |

**Приложение 2**

**Перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации**

 Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатов | |
|  | программы |  |
|  | на входе | на выходе |
|  | 2021 | 2024 |
| Вовлеченность обучающихся в |  |  |
| образовательный процесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся в творческих объединениях |  |  |
| Качество обучения в творческих объединениях |  |  |
| Процент учащихся, желающих высоких творческих достижений |  |  |
|  |  |  |
| Уровень сформированности гибких |  |  |
| навыков учащихся. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединения |  |  |
| дополнительного образования. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные |  |  |
| секции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программах |  |  |
| развития талантливых обучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в |  |  |
| олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на |  |  |
| уровне ДЮСШ |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в |  |  |
| олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на |  |  |
| региональном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в |  |  |
| олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на |  |  |
| всероссийском уровне |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в |  |  |
| волонтерской деятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих и |  |  |
| образовательных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченными |  |  |
| возможностями здоровья, принимающих |  |  |
| участие в программах наставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и |  |  |
| ПДН. |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по  неуважительной причине (желание посещения занятий) |  |  |
| Уровень личностной тревожности  учащихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении занятий |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |

**Приложение 3**

**Форма базы кураторов, наставников и наставляемых по форме ученик-ученик**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО куратора | Место работы куратора | Контактные данные для связи, e-mail, дата рождения | ФИО наставника | Контактные данные для связи, e-mail, дата рождения | ОУ наставника, название т/о,/класс/направленность т/о | Основные компетенции  наставника | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого(наставляемых) | Контактные данные для связи, e-mail, дата рождения | ОУ наставника, название т/о,/класс/направленность т/о | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |