

**Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Дом творчества города Галича Костромской области»**



УТВЕРЖДАЮ

Директор МУДО «ДТ»

Бородина О.В.

Приказ №113 от 28.12.2021 г.

**Программа
наставничества в рамках целевой модели наставничества
обучающихся в МУДО «ДТ»
«Педагог – обучающийся»**

**2022г
г.Галич**

1. Пояснительная записка

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Запуск Программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Настоящая Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся в УДО «Дом творчества города Галича Костромской области» «Педагог – обучающийся» (далее - Программа наставничества), осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях реализации федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и целевой модели наставничества в рамках регионального проекта «Успех каждого ребенка» Костромской области.

Актуальность разработки программы наставничества заключается в том, что программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: педагогов, обучающихся.

Цель - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных обучающихся в развитии собственных талантов и навыков

Задачи Программы наставничества

- помощь в реализации потенциала обучающегося, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий к обучению;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МУДО «ДТ» рассчитана на 1 год.

Применяемые формы наставничества и технологии

При реализации программы наставничества используются следующие типы наставничества:

- Личное наставничество;
- Групповое наставничество.

Исходя из потребностей МУДО «ДТ» в данной Программе наставничества рассматривается форма наставничества «Педагог – обучающийся».

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на **следующие принципы**:

- принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Нормативные основы наставничества

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности благотворительных организаций".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12. 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».

Нормативные правовые акты МУДО «ДТ»

- Устав муниципального учреждения дополнительного образования «Дом творчества города Галича Костромской области».
- Программа развития МУДО «ДТ»
- Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального учреждения дополнительного образования «Дом творчества города Галича Костромской области»
- Положение о педагогическом совете

2. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

В Программе наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

К направлениям деятельности куратора относятся:

- Формирование базы 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 результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование базы наставляемых:

- ✓ из числа обучающихся:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
 - не принимающих участие в жизни ДТ, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов, готовых помочь обучающимся в решении образовательных, спортивных, творческих и адаптационных задач.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

Механизм реализации Программы наставничества
План мероприятий (дорожная карта)
 по реализации целевой модели наставничества
 в МУДО «Дом творчества города Галича Костромской области»

Наименование этапа	мероприятия	содержание деятельности	срок	ответственные
Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации №145 от 25.12.2019 утверждения 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 среди обучающихся»	декабрь 2021г	Администрация
	Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в ДТ	1.Издание приказа о целевой модели наставничества в учреждении. 2.Разработка и утверждение положения о наставничестве. 3.Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества	декабрь 2021г	Кудряшова Е.А., зам. директора по УВР
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве	январь 2022г	Куратор
		Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества форм и программ наставничества.	декабрь 2021	рабочая группа
		Составить план работы (дорожную карту) по следующим формам наставничества: «Учитель – ученик»; «Наставник – ученик» (наставничество над несовершеннолетними, состоящими на различных видах учета)	январь-февраль 2022	наставники
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1.Проведение педагогического совета 2.Проведение родительских собраний 3. Информирование через раздел «Наставничество» на сайте ДТ	декабрь 2021-январь 2022г	куратор
Формирование базы	Сбор данных о наставляемых	1.Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов желающих	январь 2022г	куратор

наставляемых		принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных несовершеннолетних участников наставничества и согласия родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.		
	Формирование базы данных наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся	январь 2022г	куратор
Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	январь 2022г	куратор
	Формирование базы наставников	Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	январь 2022г	куратор
Обучение наставников	Обучение наставников наставляемым	Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	январь-2022г	методисты
		Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников	февраль 2022г	куратор
		Организовать «Школу наставников» и провести обучение	февраль-апрель 2022г	куратор, методисты
Формирование наставнических пар, групп	Отбор наставников и наставляемых	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.	январь-февраль 2022г	куратор
	Закрепление наставнических пар, групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар, групп»	февраль 2022	куратор
		Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения	февраль 2022г	наставники
Организация и осуществление работы наставнических пар, групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи- планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с	февраль – май 2022г	куратор

		наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	апрель-май 2022г	куратор
Завершение наставничества	Отчеты по планам работы направлений наставничества (1 раз в квартал)	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участи в направлении наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния мероприятий (дорожной карты) на всех участников	май 2022г	куратор
	Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	май 2022г	директор
		1. Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайте учреждения. 2. Проведение конкурса внутри учреждения профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара»	май 2022г	методист, куратор

Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества.

Индивидуальные планы развития наставляемых разрабатываются наставниками и наставляемыми совместно. По итогам реализации плана наставник предоставляет куратору о выполнении пунктов плана, проводит анализ деятельности.

Форма типового индивидуального плана разрабатывается куратором учреждения в сроки, утвержденными или согласованными директором учреждения.

Индивидуальные планы являются приложениями к данной программе.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии и потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника выступают педагоги дополнительного образования. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных соревнований, конкурсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни ДТ (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.	Демонстрирует низкую мотивацию к обучению и саморазвитию, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни ДТ, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

Варианты наставничества «Педагог – обучающийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Педагог – пассивный обучающийся»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.
«Педагог – одаренный обучающийся»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом, участие в конкурсах, фестивалях, акциях.
«Педагог–ребенок с ОВЗ,/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к обучению, улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе.

Планируемые результаты реализации Программы наставничества

1. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
2. Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах, акциях, фестивалях, конференциях.
3. Снижение проблем адаптации в новом коллективе (группе, объединении): психологические, организационные и социальные.
4. Включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Формирование активной гражданской позиции обучающихся.
8. Численный рост участия в конкурсах, соревнованиях по интересам, а также в мероприятиях регионального, федерального, международного уровней.
9. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности обучающихся (совместно с педагогом, шефами, представителем предприятий и т.д.).
10. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Критерии оценки результативности реализации Программы наставничества

№	Критерии	Индикаторы	Формула	Форма определения
1	Уровень комфортности	Доля обучающихся, которые чувствуют себя комфортно	Отношение количества обучающихся ответивших «да» к общему количеству обучающихся	анкетирование
2	Уровень самореализации	Доля обучающихся, проявивших свои способности и умения, участвовали в конкурсах, соревнованиях.	Отношение количества обучающихся, участвовали в конкурсах, соревнованиях к общему количеству обучающихся	анкетирование
3	Уровень саморазвития	Доля обучающихся, которые приобрели конкретные умения и навыки	Отношение количества обучающихся, которые приобрели конкретные умения и навыки к общему количеству обучающихся	анкетирование

3. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы 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 реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. 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, выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, 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.

Цели мониторинга:

- 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.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, конференций наставников на уровне учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте учреждения.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами ДТ «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Проведение конкурса профессионального мастерства или опроса "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений касающихся развития ДТ.

Результаты мониторинг реализации программы наставничества

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих, спортивных объединений;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе ДТ в форме «Педагог – обучающийся»

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2022	на выходе 2023
Вовлеченность обучающихся в воспитательно-образовательный процесс		
Уровень сформированности гибких навыков обучающихся		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества		
Уровень личностной тревожности обучающихся		
Эмоциональное состояние при посещении ДТ		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		