

© АНО «Мое будущее», 2018-2019гг.

Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

Оценка и масштабирование программ наставничества

Москва, 2018-2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. Оценка программ наставничества

1.1. Качественные и количественные измеримые показатели личностных, межличностных и социально значимых изменений благополучателей программ (показатели результативности)

1. 2. Методика сбора исходных данных и результатов программ по отобранным в соответствии с пунктом 1 показателям

1.3. Задания для проверки и самопроверки по разделу 1

2. Особенности подготовки участников программы наставничества

3. Расчет стоимости программы наставничества

РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ МОДУЛЯ

Здравствуйтесь!

При изучении модуля Вы узнаете:

- подходы к оценке программ наставничества;
- участники и методы оценивания;
- примеры оценочных процедур и результатов;
- особенности подготовки тьюторов и наставников;
- особенности расчета стоимости программы.

Вам будут предложены вопросы для проверки знаний, а также практические задания для развития необходимых умений.

1. ОЦЕНКА ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

Традиционное наставничество на производстве имеет целью адаптацию молодого работника на рабочем месте в коллективе, а также включает воспитательный компонент. В сравнении с этим, наставничество детей и молодежи, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (далее – ТЖС), направлено в первую очередь на социальную адаптацию и интеграцию благополучателей, однако устоявшаяся система оценки результативности такого наставничества отсутствует. Сегодня в России отмечается многообразие программ работы с молодежью в ТЖС, в том числе основанных на адаптированных зарубежных методиках, и велика потребность в осмыслении их результативности на единой методологической основе.

Мы исходили из того, что модель оценки как минимум должна учитывать:

1) устойчивые значимые личностные и межличностные изменения благополучателя в ходе и после участия в программе (изменение позиции, установок, представлений, мироощущения благополучателя),

2) устойчивые социально значимые изменения в ситуации благополучателя в ходе и после завершения участия в программе (изменение способов взаимодействия, поведения благополучателя).

В целях определения рекомендуемых методов оценки результативности в качестве источников информации были использованы:

- ✓ материалы тематических изданий и мероприятий;
- ✓ материалы опросов и бесед с участниками программ (благополучателями, наставниками, сопровождающими (супервизорами, тьюторами), воспитателями и законными представителями благополучателей, другими заинтересованными лицами);
- ✓ документы и материалы других организаций, свидетельствующие об изменениях благополучателя.

Мы исходили из того, что показатели результативности программ должны в комплексе представлять собой совокупность необходимых и достаточных критериев отслеживания изменений благополучателя в сфере социальной адаптации / реабилитации / интеграции и соответствовать следующим требованиям:

- ✓ Точность;
- ✓ Ясность;
- ✓ Проверяемость;
- ✓ Измеримость на заданном временном горизонте;
- ✓ Существенность;
- ✓ Полнота;
- ✓ Адекватность;
- ✓ Экономичность сбора.

Модель оценки должна предусматривать методы определения исходных данных в соответствии со следующими требованиями:

- ✓ Исходные данные должны быть установлены перед началом участия благополучателя в программе;
- ✓ Исходные данные должны быть измеримы с помощью одного и того же метода сбора данных, который будет использован в оценке изменений благополучателя.

1.1. Качественные и количественные измеримые показатели личностных, межличностных и социально значимых изменений благополучателей программ (показатели результативности)

Необходимо учитывать *гуманитарный характер наставнических проектов и программ*, требующий специфических подходов к оцениванию в отличие от технологических проектов. Результаты оценивания могут

существенно повлиять на выбор потенциальных участников следующего цикла проекта или программы, в том числе - в качестве ресурсодателей, а также имеют существенное значение для процесса управления проектированием.

С развитием института социокультурных, гуманитарных проектов и программ в России остро встал вопрос о методологии и критериях оценки их эффективности, о спектре показателей, которые необходимо принимать во внимание в процессе экспертизы. Оценка социально значимых проектов и программ в самом общем виде рассматривается как определение полезности достижений; эффективности затраченных ресурсов; устойчивости полученных результатов и эффектов. (Автономов А.С., Хананашвили Н.Л. Оценка социальных проектов: учебное пособие / под общ. ред. А.С. Автономова. М.: Издательская группа «Юрист», 2014. С. 11).

Проблема оценки и ее роли в эффективности управления отражена в различных международных документах – от Декларации ООН о целях тысячелетия, подписанной в 2000г. 189 государствами, до «Стандартов оценки в системе ООН», где отмечено: «Чаще всего используются следующие критерии оценки: значимость, результативность, эффективность, воздействие, эффективность расходования средств, удовлетворенность клиентов и устойчивость. При оценке гуманитарной деятельности следует также использовать следующие критерии: охват, координация, последовательность, взаимосвязь и защита. Не все вышеперечисленные критерии используются при проведении каждой оценки».

Важно, что результатами проекта социальной направленности принято считать положительные изменения, в целом совпадающие с перечнем задач, сформулированных в проекте. Изменения должны поддаваться количественному измерению или технологическому описанию.

Эффективность проекта – вне зависимости от задач – признается высокой, если процесс затрагивает не только симптомы, а воздействуют на причину проблемы; оспособливает целевую группу, чтобы ее члены в

дальнейшем могли справляться с негативной ситуацией сами; продуцирует интерактивную партнерскую позицию благополучателей.

При оценивании результатов социально ориентированных программ обычно учитывается ряд характерных особенностей. Социальные, гуманитарные программы существенно отличаются от иных - управленческих, производственных или бизнес-процессов. Особенно когда в целевую группу входят дети или подростки в трудной жизненной ситуации, стигматизированные или находящиеся в зоне повышенного риска. Это может создавать дополнительные трудности этического характера при оценке результатов.

Также отмечаются сложности организационного характера. Во-первых, результаты могут выражаться в различных единицах (количество правонарушений, число безработных в социальной группе, уровень социального сиротства и т.д.). Во-вторых, для фиксирования результатов требуются длительные комплексные исследования. Кроме того, трудно доказать, что положительные изменения являются прямым результатом программы. Также социологи отмечают, что время ожидания эффекта может растянуться на 15-20 лет. (Там же. С.63).

В культуре оценивания социальных проектов накоплен целый ряд методов: кластерный анализ, SWOT-анализ, методика SMART, подход «план-результат», глубинные интервью и другие. Одним из рекомендованных для небольших целевых групп методов оценивания является субъективно-определятельный метод. В процессе могут принимать участие все члены группы и эксперты. Они оценивают эффективность проекта, аргументируют свое мнение и выставляют баллы (ставят отметку на шкале). Последнее дает возможность свести субъективные мнения к количественному показателю. А комментарии позволяют внести коррективы в проект, если оценивание проводится до его завершения.

С 2013 года в России при поддержке Министерства экономического развития РФ реализуется программа «Оценка социальных программ, проектов и услуг в сфере детства», одним из продуктов которой являются методические пособия. В частности, «Руководство по оценке результатов программ социальной направленности», М. 2015. В соответствии с рекомендациями данного пособия можно выделить 2 типа результатов:

- качественные - приобретенные в ходе программы навыки (повышение правовой грамотности) или изменение отношения к чему-либо (обретение новых жизненных перспектив, повышение самооценки);
- количественные - сколько участников было охвачено за время осуществления программы.

Также при оценивании определяются уровни результатов:

- «продукт» (или непосредственные результаты);
- «результат» (социальный результат);
- «эффект» (социальное влияние).

Оценке подвергается каждый уровень результатов.

- Продукт оценивается по тому, какие действия и мероприятия были организованы в рамках программы: тренинги, семинары, встречи, онлайн-консультации, создание и поддержание работы профильного сайта и т.д.

Оценка данного уровня вызывает наименьшие трудности.

- Социальный результат выражается в изменениях, произошедших в целевой группе в ходе деятельности программы. Сложности при оценке может вызывать формализация результата. Помимо этого, необходимо проанализировать, насколько зафиксированные изменения соответствовали цели программы.

- Оценка эффекта включает в себя, во-первых, ожидания от реализации программы в долгосрочной перспективе, во-вторых, благоприятные изменения, имеющие значение не столько для конкретных благополучателей программы, сколько для населения, социума в целом. Для фиксации

результатов на данном уровне необходимы долгосрочные и ресурсоемкие исследования.

Для конкретизации и углубления общепринятого подхода, разработки и апробации модели оценки результатов благополучателей программ наставничества нами выбрана программа наставничества для детей молодежи в трудной жизненной ситуации «Мое будущее». Данная программа реализуется в России с 1 апреля 2016 года, масштабирована за 2 года с 6 до 212 пар (данные на конец 2018 года), охватила 11 субъектов РФ в 2017-2018 уч.г., и к ней планируют присоединиться еще 9 субъектов РФ в 2018-2019 уч.г. Программа ориентирована на сопровождение подростков и молодежи 15-23 лет в построении образовательно-профессионального маршрута (направление, сроки, условия получения профессионального образования и начала трудовой деятельности), а также в практических шагах и личностном развитии, необходимых для достижения поставленных целей. Рекомендуемый срок реализации программы: от 3 до 9 месяцев. В программе «Мое будущее» роли взрослых распределены следующим образом:

Координатор – уполномоченный представитель органа исполнительной власти или иной организации на территории реализации программы, который обеспечивает организационную поддержку программы, поиск партнеров, приглашение наставников, общий график, разрешение конфликтных ситуаций.

Тьюторы – профессиональные педагоги, которые проводят подготовку наставников, участвуют в формировании пар «наставник – наставляемый», консультируют наставников в ходе реализации программы.

Кураторы – специалисты (психологи, социальные педагоги и т.п.), представители образовательных организаций либо НКО, которые хорошо знают наставляемых в программе, могут дать им предварительную характеристику, также участвуют в формировании пар «наставник – наставляемый», могут помочь оценить ход и результаты программы в более широком контексте образовательной и бытовой жизни благополучателей.

Наставники - профессионально и социально успешные граждане на территории реализации программы, не менее, чем на 9 лет старше своего наставляемого, желающие пройти подготовку и участвовать в программе с согласия своего работодателя – партнера программы.

После серии пилотных запусков программы наставничества «Мое будущее» по вопросам оценки результативности программы были опрошены пятеро организаторов и преподавателей. Все они принимали участие в осуществлении программы с начала ее адаптации и реализации в качестве методистов - составителей учебно-методических материалов и тьюторов, сопровождающих пару наставник-подросток.

Все опрошенные отмечают наличие результата программы в целом и его положительный характер. Главным результатом было названо достижение заявленных субъективных целей подростков. Также было отмечено, что в силу гуманитарного характера программы, цель не в каждом случае сохранялась неизменной, иногда она трансформировалась после нескольких встреч подростка с наставником. В этом случае было предложено считать положительным результатом достижение последней по времени цели.

Относительно заявленной проблемы – неумения подростка ориентироваться в социальных механизмах и, следовательно, трудностей в конструировании жизненных перспектив – главным социальным результатом (вне зависимости от субъективной конкретики) является освоение подростком ресурсов для образовательного, профессионального продвижения, выстраивание траектории на будущее с опорой на них. Его достижение фиксируют все респонденты. Согласно теории проф., д.пед.н. Т.М.Ковалевой, ресурсы образовательно-профессионального развития человека могут быть разделены на культурно-предметные, социальные и личностные. Доступные и потенциальные ресурсы могут быть перечислены (изображены) подростком на ментальной карте.

Практически единодушно высказывалось мнение о невозможности формализовать все показатели результатов программы. Программа носит гуманитарный характер, что определяет формы фиксации результатов: портфолио, самооценка, рефлексия, беседа, интервью.

Опрошенные отметили, что легко определяемые параметры результативности программы – количественный (сколько участников было охвачено программой, сколько проведено обучающих занятий, встреч пар, консультаций тьюторов) и протокольный (насколько строго соблюдались условия программы: участие в обучении, график встреч, предоставление материалов). В качестве индикатора успешности программы также предложено было рассматривать долю подростков (от общего числа), которые бы посоветовали друзьям войти в программу.

Также опрошенные отметили, что недостаточно оценить и предъявить вовне результаты благополучателей программы. Рассматривая вопрос о собственном участии в программе работодатели и наставники будут принимать во внимание, насколько оправданными окажутся затраты их ресурсов. Репутационные приобретения наряду с социальным благом могут повысить уровень привлекательности программы в глазах будущих доноров ресурсов.

Отдельно остановимся на факторах, которые влияют на достижение положительных результатов в ходе краткосрочной программы наставничества (использованы результаты фокус-группы участников программы краткосрочного наставничества для подростков и молодежи «Мое будущее»).

Взаимодействие, эмпатия, готовность к установлению партнерских отношений в паре являются ключевыми условиями для того, чтобы младший участник сохранял желание к конструктивному сотрудничеству: свободно высказывал свое мнение, с интересом и уважением относился к словам наставника, воспринимал его мнение и опыт как ценную для себя информацию.

Разработанные и прошедшие проверку практикой правила программы также направлены на максимальную ее эффективность. Правила

сформулированы таким образом, чтобы позиция наставника была адекватна тем функциям, которые выполняет в данный момент взрослый. Соблюдая правила, он с большей гарантией сможет удержать роль наставника и не мигрировать в роль опекуна, родителя или спонсора. Последняя, как показывает опыт, бывает привлекательна тем, что дает возможность подменить эмоциональные и интеллектуальные затраты материальными. Кроме того, в этом случае у взрослого возникает иллюзия некоторого быстрого и осязаемого результата: «Я сделал доброе дело, порадовал подопечного». Для взрослых успешных людей, не связанных по роду занятий с педагогикой, такой выбор может показаться предпочтительным. Именно поэтому следует неустанно напоминать наставникам о необходимости соблюдать данное правило наряду со всеми остальными. И пояснять, что подарки порождают потребительское отношение у подростка, переключают его мотивацию с получения социальных стратегий на материальную заинтересованность. Другое негативное последствие заключается в возникновении зависти со стороны тех подростков, чьи наставники добросовестно соблюдают правила.

К подопечным при их отборе для участия в программе организаторы также предъявляют ряд требований. Молодой человек, девушка или подросток должны проявлять:

- открытость, готовность к взаимодействию с незнакомым взрослым;
- мотивированность, желание осваивать позитивные социальные механизмы, улучшать свою жизненную стратегию;
- коммуникативные навыки.

Иными словами, подросток должен быть готов воспринимать то, что ему передаст наставник.

Практика показывает, что одним из существенных факторов, влияющих на результативность программы, является учет возраста подопечного. Тьюторы при работе с наставниками напоминают им о том, что необходимо учитывать возрастные особенности, т.к. запросы человека меняются по мере взросления.

Бывает, что самые юные участники программы нуждаются в сопровождении их поисков самых общих ориентиров в жизни, имеют смутное представление о том, чем хотели бы заниматься в жизни. Тогда как наставляемые, находящиеся у верхней границы возрастной рамки программы, склонны советоваться по более конкретным вопросам самореализации. Наставник должен представлять себе эту разницу и быть готов отвечать на реальные запросы подопечного.

Подводя итоги этой части исследования, отметим:

1. Полная модель оценки результативности программ наставничества для лиц в трудной жизненной ситуации включает в себя:
 - оценку факторов будущей результативности программы;
 - оценку количественных результатов программы;
 - оценку непосредственных результатов программы для благополучателей;
 - оценку отсроченных результатов для благополучателей и партнеров.

Данная модель реализуется циклично при развитии программы (см. схему ниже)



Модель указывает, что оценка результатов благополучателей должна проводиться в комплексе с оценкой факторов результативности и количественных результатов программы. Использование указанной модели позволяет не только оценивать, но и развивать и совершенствовать программы наставничества.

Исходя из масштаба и возможностей нашего исследования, в последующей части мы сосредоточимся на элементах 3 и 4 в модели (см.стр.3 настоящего Отчета), однако видим необходимость разработать в последующем

отдельную методику самообследования программы наставничества в целях определения ее прогнозируемой и фактической результативности, а также риска неуспешности по всем четыре составляющим модели оценки.

2. Программы наставничества имеют гуманитарный характер, что определяет формы фиксации результатов благополучателей: шкалирование, портфолио, самооценка, рефлексия, беседа, интервью. Также это означает, что результативность программы должна оцениваться с учетом ее целей / направленности и личных целей участников. Выявление, отбор и описание качественных и количественных измеримых показателей личностных, межличностных и социально значимых изменений благополучателей программ (показателей результативности) по направлениям: профессиональное; семейно-бытовое; личностно-досуговое; образовательное, личностно-развивающее – может проводиться выборочно с учетом направленности программы.

Оценка мотивации участников представляет отдельный интерес.

Матрица личностных, межличностных и социально значимых изменений благополучателей программ в указанном подходе является открытой и гибкой системой и может выглядеть следующим образом:

Тип изменений	Направления				
	Семейно-бытовое	Образовательное	Профессиональное	Личностно-досуговое	Личностно-развивающее
Личностные					
Межличностные					
Социально-значимые					

Примерные показатели личностных, межличностных и социально значимых изменений благополучателей программ:

Тип изменений	Направления				
	Семейно-бытовое	Образовательное	Профессиональное	Личностно-досуговое	Личностно-развивающее

Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

Личностные	Ответственность Уровень финансовой грамотности	Осознанное позитивное отношение к образовательно й деятельности Умение учиться	Развитие профессиональны х интересов Степень профессионально го самоопределения	Разнообразие интересов	Характеристики самооценки Навыки самоменеджмен та Личные планы и цели
Межличностн ые	Уважительность в общении с близкими людьми Умение грамотно разрешать конфликты с близкими людьми	Навыки сотрудничества с культурным взрослым (учителем, наставником и т.д.) Навыки учебного сотрудничества	Владение навыками делового общения	Навыки межличностно го общения Умение организовать совместный досуг	Умение дружить
Социально- значимые	Сформированнос ть навыков самообслуживан ия и самостоятельног о проживания Осознанный выбор модели семейных отношений	Понимание ценности образования через всю жизнь и готовность ей следовать	Понимание социальной значимости избранной профессии Выбор модели профессионально й реализации и трудовой занятости	Предпочтение социально- одобряемых форм досуга	Уважение к чужим границам Наличие долгосрочных планов и целей

Дополнительно при оценке непосредственных результатов программы необходимо оценить:

- Удовлетворяет ли программа участников (ориентир – не менее 80% удовлетворены).
- Является ли программа результативной с точки зрения участников (ориентир – не менее 2/3 участников считают, что достигли поставленных целей).

1. 2. Методика сбора исходных данных и результатов программ по отобранному в соответствии с пунктом 1 показателем

Как было отмечено в предыдущем параграфе, формы фиксации результатов благополучателей могут быть различны.

Для оценки таких результатов мы рекомендуем использовать базовые подходы:

1. Самооценка благополучателей. Организуется через устные и письменные опросы, беседы, шкалирование, личностно-ресурсное картирование и т.д.
2. Оценка со стороны кураторов, тьюторов, координаторов программ. Возможные методы: опросы, беседы, наблюдение (внешнее и включенное, явное и скрытое), анализ работ (портфолио) наставляемых.
3. Оценка со стороны наставников (применяется только в конце программы).
4. Оценка со стороны лиц, не включенных в программу (родителей, учителей, воспитателей, работодателя соседей и др.).
5. Оценка сторонними специалистами помогающих профессий (психологи, социальные педагоги), при наличии объективированных процедур такой оценки по тем или иным показателям.

Разные виды оценки применяются комплексно, чтобы получить более объемные данные, а также нивелировать искажение данных, неизбежное в такого рода проектах.

Согласно представленной в разделе 1 модели, методика сбора данных для конкретной программы наставничества включает этапы:

До начала программы:

1. Определение перечня целевых и наиболее достижимых непосредственных результатов благополучателей программы.

2. Формирование критериев и показателей оценки на основе вышеупомянутого перечня.

3. Подбор категорий лиц, производящих оценку, и процедур оценивания.

4. Предварительная оценка предложенной системы оценивания по критериям: оптимальная трудоемкость и стоимость, оптимальный объем полученных данных, необходимый уровень объективности, достаточная транспарентность (прозрачность) и, при необходимости, коррекция.

В ходе реализации первого цикла программы:

5. Оценка первого цикла программы «на входе и выходе» по предложенной системе.

6. Экспертиза полученных результатов. Ответы на вопросы:
- Согласуются ли полученные результаты с целями программы?
 - Согласуются ли полученные результаты с предварительными оценками организаторов?
 - Какие категории оценивающих наиболее не совпали во мнении? Почему?
 - Наилучшие результаты программы.
 - Наихудшие результаты.

7. Общее заключение по вопросам:
- Удовлетворяет ли программа участников (ориентир – не менее 80% удовлетворены).
 - Является ли программа результативной с точки зрения участников (ориентир – не менее 2/3 участников считают, что достигли поставленных целей).

По завершении первого цикла:

8. Коррекция самой программы и системы оценки непосредственных результатов.

9. Пролонгированное наблюдение за выпускниками программы, отсроченные интервью с ними и окружением с целью определить возможные реально происходящие отсроченные эффекты программы.

10. Типологизация отсроченных результатов (эффектов), внесение их в систему оценивания.

Далее система оценивания применяется и меняется вместе с программой наставничества.

При сборе данных предполагается их персонализация с одновременной гарантией, что полученные данные не будут использованы против участников, как детей, так и взрослых. Необходим высочайший уровень профессиональной культуры и этики координатора, тьюторов, кураторов программы, запрещающий им распространение информации, которая может навредить наставляемым и наставникам в дальнейшей жизни, за исключением случаев, требующих передачи информации сторонним лицам согласно действующим правовым нормам и с соблюдением всех предусмотренных при этом процедур.

Приведем пример оценки в части, не требующей сбора исходных данных, на базе программы индивидуального наставничества «Мое будущее» с использованием кластерной выборки по принципу случайного выбора благополучателей из случайного перечня регионов реализации программы. Описание результатов апробации, в том числе предоставление дезагрегированных данных о результатах программы в соответствии с моделью оценки

Первоначально было необходимо выполнить шаги:

- Определение перечня целевых и наиболее достижимых непосредственных результатов благополучателей программы.
- Формирование критериев и показателей оценки.
- Подбор категорий лиц, производящих оценку, и процедур оценивания.
- Предварительная оценка предложенной системы оценивания по критериям: оптимальная трудоемкость и стоимость, оптимальный объем

Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

полученных данных, необходимый уровень объективности, достаточная транспарентность (прозрачность) - и, при необходимости, коррекция.

В соответствии с особенностями рассматриваемой программы (сайт моебудущее.рф), ее непосредственные результаты лежат в области профессионального, образовательного и личностно-развивающего направления.

Определим критерии и показатели (показатели сформулируем с точки зрения благополучателя):

Тип изменений	Направления		
	Образовательное	Профессиональное	Личностно-развивающее
Личностные	Наличие личных образовательных целей Показатели: признает наличие цели, формулирует цель.	Степень профессионального самоопределения Показатель: признает, что программа помогла совершить профессиональный выбор; подача документов, прохождение вступительных испытаний в организацию профессионального образования	Навыки самоменеджмента Показатели: завершил программу ¹ ; сообщает, что развил данные навыки Личные планы и цели Показатели: признает наличие цели, формулирует цель.
Межличностные	Навыки сотрудничества с культурным взрослым (учителем, наставником и т.д.). Показатели: завершил программу; удовлетворен сотрудничеством с наставником	Владение навыками делового общения Показатели: завершил программу; указывает на развитие данных навыков	Успешная коммуникация на темы личного развития Показатель: выступление на Церемонии закрытия программы
Социально-значимые	Образовательные планы Показатель: составил с наставником образовательно-профессиональный	Профессиональные планы Показатель: составил с наставником образовательно-профессиональный маршрут	Личностно-значимые планы Показатель: составил с наставником образовательно-

¹ Программа требует самостоятельных поездок на рабочее место наставника

	маршрут		профессиональный маршрут
--	---------	--	--------------------------

Дополнительно нам необходимо определить удовлетворенность программой. Показатели: а) завершил программу; б) дает положительный ответ на вопрос «Рекомендуете ли Вы своим друзьям участие в проект «Наставничество»?»

Результативность программы мы оценим по показателю: составил с наставником образовательно-профессиональный маршрут (образовательно-профессиональные планы и цели, сроки и условия их реализации).

Лица, оценивающие программу: наставляемые, наставники, тьюторы программы, кураторы от детских домов и НКО.

Процедуры: наблюдение (сбор кейсов тьюторами программы), анкетирование, опросы (остальные категории).

Данные процедуры признаны организаторами программы (координаторы, тьюторы, кураторы) оптимальными по сочетанию трудоемкости, объема и объективности полученной информации, прозрачности программы.

Пример апробации системы оценки программы индивидуального наставничества в субъекте РФ (Новгородская область, 13 наставляемых)

В качестве наставников в проекте выступили представители органов исполнительной и законодательной власти Новгородской области, органов местного самоуправления, Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого. Наставники создавали условия, для того чтобы подросток мог получить поддержку в решении жизненных ситуаций, развивать самостоятельность и приобрести необходимые социальные компетенции для дальнейшей жизни. В программе участвовали подростки в возрасте от 15 до 17 лет, находящиеся в трудной жизненной ситуации, проживающие в многодетных и малообеспеченных семьях, а также в социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних «Подросток». Встречи с

наставниками оказали положительное влияние на наставляемых. Позволили участникам простроить направление в образовании и профессиональной деятельности, укрепить свою мотивацию и развить личностные качества.

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

- Утверждение списка наставников проекта;
- Утверждение списка тьюторов и кураторов проекта;
- Проведение подготовки для тьюторов;
- Проведение бесед с наставляемыми и кураторами;
- Утверждение списка наставляемых-участников проекта;
- Формирование пар «Наставник - подопечный» и утверждение четверок «Наставник-наставляемый-тьютор-куратор»;
- Проведение подготовки для наставников;
- Создание отчетных форм для кураторов, тьюторов;
- Проведение церемонии открытия программы;
- Проведение опроса для наставляемых.

Старший тьютор программы по Новгородской области Татьяна Николаевна Колесникова использовала следующие вопросы для оценки результатов программы, с акцентом на результаты наставляемого:

Начальные вопросы участнику

Ваши ФИО

Как зовут Вашего Наставника (ФИО)

Оцените, пожалуйста, насколько Вы определились с профессиональной деятельностью? (10-ти бальная шкала «Совсем не определился(лась), не знаю, по какой профессии получать образование - Полностью определился(лась), решил(а), на кого буду учиться»)

Напишите, пожалуйста, какие цели Вы и Ваш Наставник ставите на время проекта?

Опишите результаты участия в проекте, которые Вы хотите получить

Оцените, пожалуйста, насколько Вам нравится участие в проекте? (10-ти бальная шкала «Совсем не нравится, хочу выйти из проекта - Очень нравится, хочу продолжать участие в проекте»)

Итоговые вопросы участнику:

Ваши ФИО

Как зовут Вашего Наставника (ФИО)

Оцените, пожалуйста, насколько Вы определились с профессиональной деятельностью? (10-ти бальная шкала «Совсем не определился(лась), не знаю, по какой профессии получать образование - Полностью определился(лась), решил(а), на кого буду учиться»)

Оцените, пожалуйста, насколько Вам понравилось участвовать в проекте (10-ти бальная шкала «Совсем не понравилось, пожалел(а), что согласился(ась) участвовать в проекте - Очень понравилось, очень рад(а), что согласился(ась) участвовать в проекте»)

Напишите, пожалуйста, какие цели Вы и Ваш Наставник ставили на время проекта?

Оцените, пожалуйста, удалось ли Вам достичь поставленные на время проекта цели (10-ти бальная шкала «Поставить и достичь цели не удалось совсем - Полностью удалось поставить и достичь цели»)

Напишите, пожалуйста, какие из поставленных целей удалось достичь, а какие нет и почему?

Опишите, пожалуйста, самые яркие и запоминающиеся моменты в ходе проекта (возможно, это какая-то конкретная встреча, книга или фильм, который Вы прочли или посмотрели по рекомендации Наставника и т.д.)

Опишите результаты участия в проекте, которые Вы получили

Напишите, пожалуйста, пожелания участникам проекта

Напишите, пожалуйста, свои дальнейшие планы по достижению долгосрочных целей, поставленных в ходе проекта

Вопросы куратору:

Для отслеживания динамики и для оперативного реагирования на возникающие в ходе проекта ситуации, данный опросник кураторы должны заполнять ежемесячно, после каждой встречи, чтобы организаторы программы могли сравнить ответ куратора с ответом наставника и тьютора и при необходимости предпринимать корректировочные шаги в имеющейся ситуации.

Ваши ФИО

Куратором какой пары вы являетесь?

Номер встречи, по которой заполняете отчет

Оцените, пожалуйста, насколько у подростка сформирована мотивация подростка к получению образования и профессиональной реализации (10-ти бальная шкала)

Оцените, пожалуйста, насколько ребенок заинтересован продолжать участие в проекте после прошедшей встречи (10-ти бальная шкала)

Насколько был реализован сценарий встречи, по которой заполняется отчет? Прокомментируйте свой ответ.

Опишите, пожалуйста, впечатления подростка от прошедшей встречи (по которой заполняется отчет): что понравилось?

Опишите, пожалуйста, впечатления подростка от прошедшей встречи (по которой заполняется отчет): что не понравилось?

Опишите, пожалуйста, впечатления подростка от прошедшей встречи (по которой заполняется отчет): какие есть пожелания по проведению встреч?

Использует ли ребенок знания, умения и навыки, полученные в ходе встреч с наставником? Прокомментируйте свой ответ, приведите примеры

Пользуется ли ребенок методической и художественной литературой, рекомендованной наставником в ходе встреч? Прокомментируйте свой ответ

Как, в целом, ребенок оценивает ход проекта? (10-ти бальная шкала «нравится-не нравится»)

Приведем доступные для публичного распространения результаты использования этих опросников.

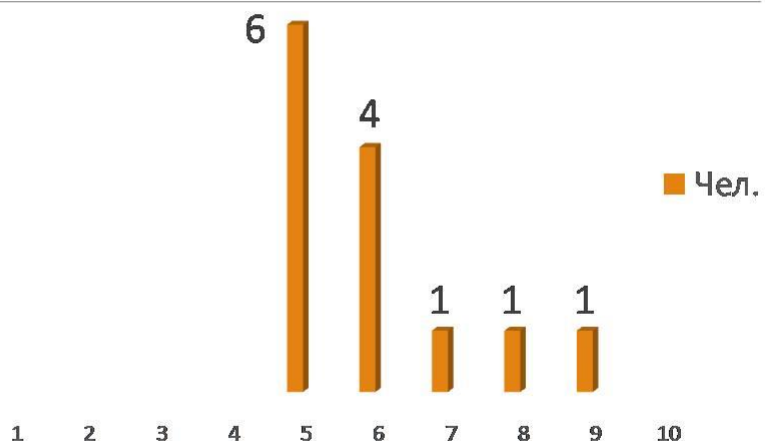
ИТОГИ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО ОПРОСА НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОСЛЕ ПРОВЕДЕНИЯ ЦЕРЕМОНИИ ОТКРЫТИЯ ПРОГРАММЫ

ВОПРОС:

Оцените, пожалуйста, насколько Вы уже определились с профессиональной деятельностью, по шкале от 0 (не определился) до 10 (совершенно точно определился)?

Итоги опроса подопечных

Профессиональная деятельность
(Оцените, пожалуйста, насколько Вы определились с профессиональной деятельностью?)



ВОПРОС:

Какие результаты в ходе проекта Вы хотите получить?

ПОЛУЧЕННЫЕ ОТВЕТЫ:

- Положительные
- Опыт и поддержку
- Профессиональная определенность, жизненный опыт
- Профессиональный рост
- Получить опыт человека, который уже многого в жизни добился.

Уже точно определиться с выбором будущей профессии, добиться поставленных целей.

- Окончательное определение в будущей жизни, получить как можно больше положительных эмоций.

- Самоопределение, выбор дальнейшего устройства по профессии, успешная карьера.

- Определиться с будущей профессией. Узнать больше о той профессии, которую выберу. Познакомиться с интересными успешными людьми и получить знания и навыки для достижения успеха в жизни.

- Не знаю.

- Хорошо понять, какие ошибки могут быть в выборе будущей профессии.

МОНИТОРИНГ В ХОДЕ ПРОЕКТА

Дата и время встреч.

- Состоялись вовремя: 64 встречи, 82%.
- Перенесены по причине наставника: 10 встреч, 13%.
- Перенесены по причине наставляемого: 4 встречи, 5%.

Ход проекта



Сценарий встреч.

- Встреча прошла по предложенному сценарию: 72 встречи, 92%
- Встреча прошла по индивидуальному сценарию пары: 6 встреч, 8%.

Ход проекта



Место встреч.

- На рабочем месте Наставника: 12 встреч, 16%.

- В общественном месте, связанном с интересом наставляемого: 65 встреч, 84%.

Ход проекта

Кол-во встреч



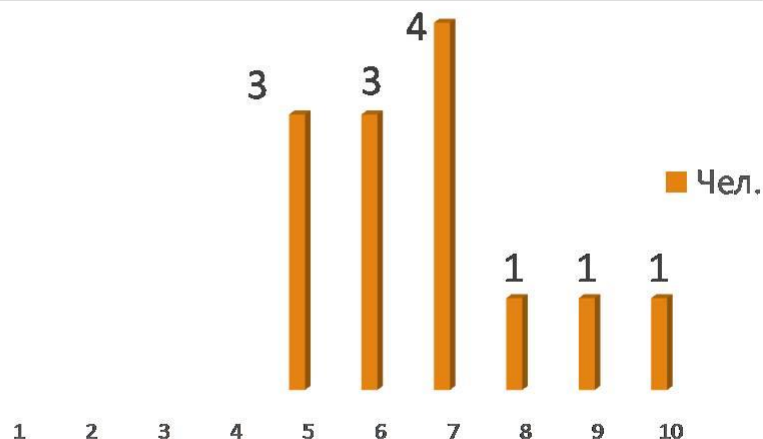
Заинтересованность в проекте

ВОПРОС К НАСТАВЛЯЕМОМУ:

Оцените, пожалуйста, насколько Вам нравится участие в проекте?

Итоги опроса подопечных

Заинтересованность в проекте
(Оцените, пожалуйста, насколько Вам нравится участие в проекте?)



Положительные моменты в ходе встреч

ВОПРОС К НАСТАВЛЯЕМОМУ:

Опишите, пожалуйста, как проходят Ваши встречи с Наставником. Что нравится, а что нет?

ПРИМЕРЫ ОТВЕТОВ:

- Встречи проходят в уютной обстановке с непринужденным общением. А не нравится ограниченное время и рамки по месту проведения встреч.
- Встречи проходят в спокойной обстановке. Мне нравится, что мой наставник делится со мной опытом и рассказывает много интересного. Несмотря на занятость наставника, встречи проходят по графику и не пропадают.
- Деловые встречи.
- Встречи начинаются всегда с чаепития, затем обсуждается, что произошло за время с последней встречи. Наставник старается ответить на все

мои вопросы по теме беседы, я отвечаю на ее вопросы. Мне комфортно, совсем не волнуюсь, всегда очень жду следующей встречи.

- Встречи проходят в комфортной обстановке, с наставником очень легко общаться.

- Встречи проходят в дружественной, спокойной атмосфере на рабочем месте наставника. Удалось найти общий язык с наставником и общие интересы. Общаться с наставником легко и интересно.

- Встречи проходят в интересной обстановке в различных организациях. На встречах мы беседуем, пьем чай и обсуждаем разные темы. Мне было очень интересно, когда я сам смог побыть поваром – самостоятельно пожарить стейк.

Отчеты об использовании наставляемыми новых знаний, умений, навыков²

ВОПРОС:

Использует ли ребенок знания, умения и навыки, полученные в ходе встреч с наставником? Прокомментируйте свой ответ, приведите примеры.

ОТВЕТЫ:

- Старается планировать свою деятельность. Ознакомилась с высшими учебными заведениями, провела анализ условий поступления в соответствии со своими возможностями.

- Подросток выполняет задание наставника говорить только правду одну неделю в школе, дома. Старается выполнять, но очень сложно, так как девочка склонна фантазировать и иногда проявляет лень.

- Подросток пробует использовать знания и советы наставника, полученные в ходе встречи. Подросток старается побороть свою застенчивость и развивать свои положительные качества.

² Используется экспертная оценка кураторов, специальные замеры ЗУН не производятся

- Подросток старается следовать советам наставника, ищет способы проявить себя.
- Подросток старается определиться с выбором профессии и по совету наставника оценивает свои возможности и желания в достижении поставленной цели.
- Приняла к сведению информацию, полученную от наставника в ходе встречи о предприятиях, на которых она может работать после окончания обучения в техникуме.
- Подросток задумался над выбором будущей профессии, собирает информацию об учебных заведениях, в которые хотел бы поступить

Отчеты об удовлетворенности ходом проекта по результатам каждой встречи (со слов подростка и по наблюдениям куратора)

ПРИМЕРЫ ОТЧЕТОВ:

- Встреча понравилась, немного волновалась, но удалось наладить контакт с наставником, задать интересующие вопросы. После встречи ушла в приподнятом настроении.
- Наставник рассказывал о своих друзьях, о тех людях, которые сыграли роль в ее жизни, подросток рассказывал о своих друзьях.
- Произвели большое впечатление яркие примеры из жизни, рассказанные наставником о своей школьной и студенческой жизни.
- Понравилась искренность наставника, заинтересованность жизнью подростка, желание оказать помощь советами и рассказами из своей личной жизни в преодолении застенчивости, в повышении самооценки и самореализации.
- Впечатления от встречи у подростка хорошие. Ждет следующей встречи.

- У подростка появилась уверенность в том, что дальнейшие встречи оправдают ее надежды. Поняла, что наставник искренне заинтересован в ее успехе. Появился большой интерес на дальнейшие встречи.
- Алексею понравилось, что наставник рассказал о своей жизни. Его заинтересовал рассказ наставника о пути достижения успеха. о его неудачах и победах.
- Ощущение важности и результата. Прогресс в каждой встрече.
- Впечатление от встречи хорошее. С каждой встречей подросток раскрывается, но еще присутствует волнение. Наставник привел много примеров из своей жизни, рассказал, как справлялся с трудностями и какие ошибки совершал на пути к успеху.
- Очень хорошие впечатления, подросток вдохновлен беседами с наставником, в паре сложились доверительные отношения.
- Александру особенно заинтересовала тема контроля негативных мыслей и эмоций, повышение самооценки. подросток свободно общается с наставником, обсуждает волнующие ее вопросы.
- Александра воодушевлена встречей с наставником, огромное впечатление на нее произвел просмотр видеоролика об аналогии жизни как емкости, наполняемой различными шариками, песком и жидкостью.

Сложности – отмечались тьюторами программы

В ходе проекта не обошлось и без сложностей. В одной из пар Наставник заметил тревожное состояние ребенка, в связи с чем тьютор и куратор организовали для наставляемого встречу с психологом, в рамках которой наставляемый сумел поделиться своими проблемами и найти пути их решения.

В другой паре, со слов куратора, наставляемый слабо понимал значимость данного проекта в его жизни, но при содействии наставника и куратора подросток сам нашел в данном проекте для себя неоспоримые плюсы, что побудило его тщательнее готовиться к встречам и выполнять рекомендации наставника.

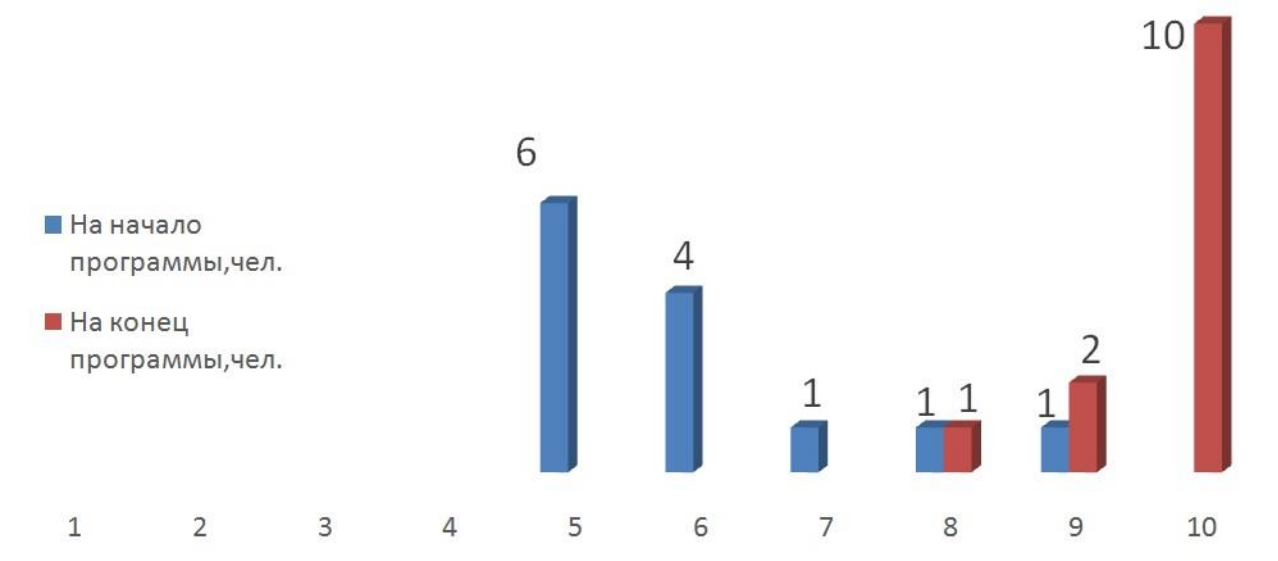
Еще одна пара испытывала сложности в поиске удобных дат и времени для встреч в связи с чем к данному вопросу подключились куратор и руководитель учреждения, курирующего подростка. В ходе всестороннего взаимодействия данная проблема была снята.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

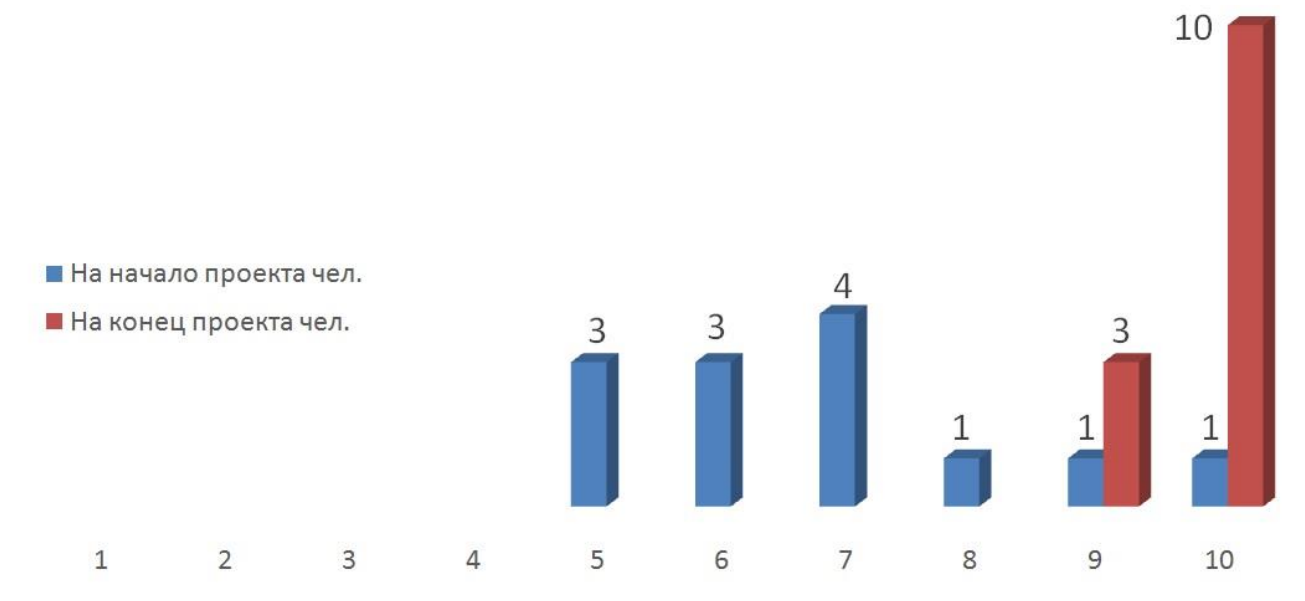
1) Сравнительный анализ профессиональной определенности на начало проекта и на конец проекта (здесь и далее: синий цвет – на начало проекта, красный – на конец проекта, число детей)

ВОПРОС К НАСТАВЛЯЕМОМУ:

Оцените, пожалуйста, насколько Вы определились с профессиональной деятельностью? (10-ти бальная шкала «Совсем не определился(лась), не знаю, по какой профессии получать образование - Полностью определился(лась), решил(а), на кого буду учиться»)

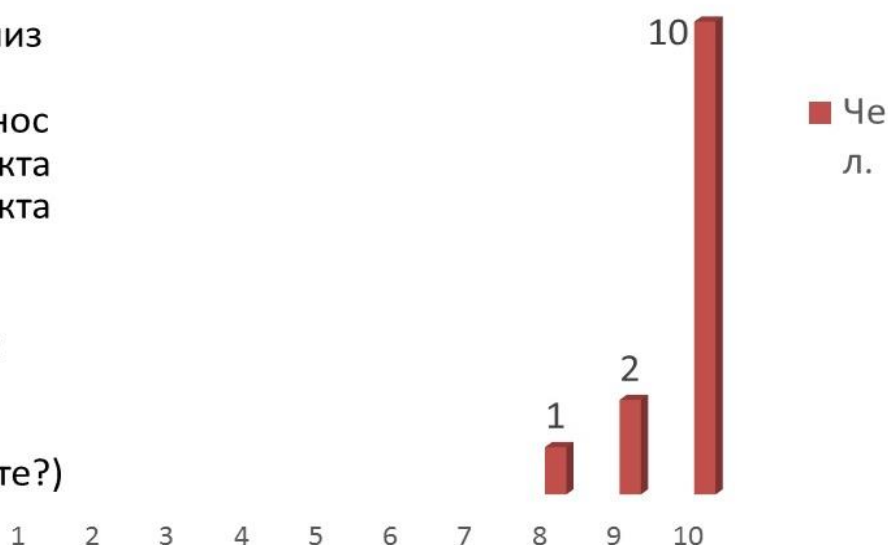


2) Сравнительный анализ уровня заинтересованности участия в проекте наставляемым на начало проекта и на конец проекта



3) Итоговый анализ уровня удовлетворенности ходом проекта на конец проекта

Итоговый анализ
уровня
удовлетвореннос
ти ходом проек
та на конец про
екта
(Оцените,
пожалуйста,
насколько Вам
понравилось
участвовать в
данном проекте?)



ТЕКСТОВЫЕ КОММЕНТАРИИ:

- Результаты отличные.
- Продолжаю учебу, уверенность в себе.
- Я научилась контролировать свои негативные эмоции, стала более организованной, научилась распределять дела по важности, узнала, в каких организациях я смогу работать после окончания техникума.
- Я пообщалась с успешным человеком, общение доставляло радость и комфорт. После каждой встречи я получала новые знания, нужные советы, которые в жизни я уже использую. Самое главное – я определилась с профессией.
- Я определилась со своей будущей профессиональной деятельностью. Познакомилась с успешным человеком, получила ценные советы.
- Я получил удовольствие от общения с человеком, успешно реализовавшим себя в жизни.
- Удалось достичь дисциплинированности и ответственности.
- Больше узнал о своей профессии, которую хочу получить.

- Получил определенный опыт и знания, научился использовать свое время правильно, научился планировать действия к достижению целей.
- Чтобы достичь цели, надо быть более ответственным.
- Получил информацию о разных возможностях получения выбранной профессии в Новгороде, подал документы в колледж, расширил кругозор, получил навык общения с успешным состоявшимся Наставником, замечательным человеком.

Самые яркие воспоминания наставляемых:

- Встреча. Тема «Умение держаться при выступлении перед аудиторией».
- Самые запоминающиеся моменты – это рассказы о примерах из жизни наставника. Произвел большое впечатление видеоролик о жизни, как о сосуде, который наполняется различными по размеру камушками, песком и жидкостью.
- Церемония открытия проекта была очень запоминающаяся. Поход к косметологу запал мне в душу, потому что я увидела и прочувствовала себя на месте врача и удостоверилась, что это мое.
- Мне было интересно посмотреть, как проходит заседание Думы. Мне это показали. Еще понравилось на экскурсии в суде, особенно запоминающейся была церемония открытия проекта.
- Поход на выступление театра «Жест».
- Поход в часть МЧС.
- Самым запоминающимся событием была церемония открытия.
- Посещение музея на «Акроне», общение.
- Обсуждение книги «Робинзон Крузо».

ЗАДАНИЕ НАСТАВЛЯЕМЫМ:

Напишите, пожалуйста, свои дальнейшие планы по достижению долгосрочных целей, поставленных в ходе проекта

ПРИМЕРЫ ОТВЕТОВ:

- Секрет.
- Закончить среднее образования, поступить в институт, получить профессию.
- Закончить техникум, затем поступить в высшее учебное заведение и устроиться на хорошую работу.
- Закончить успешно школу. Поступить в университет, успешно его закончить. Получить достойную работу. Открыть свой салон.
- Для начала подать заявление в 10-11 класс. Сдать успешно ЕГЭ. поступить в университет, а дальше выбрать свое направление в профессии.
- Изучить и выучить английский и испанский языки. путешествовать по всему миру.
- Отучиться и пойти в армию.
- Поступить в техникум, получить образование и профессию.
- Учиться в университете, получить профессию по душе.
- Получить профессию после армии и устроиться работать.
- Получить первоначальные знания и 2 разряд по профессии, продолжить учебу на более высоком уровне.

Пожелания следующим участникам программы:

- Добрых мыслей.
- Новых достижений.
- Желаю всем удачи и достижения поставленных целей!
- Не бояться участвовать во всем, не стесняться общаться с наставником. Планировать свою жизнь с раннего возраста. Идти к своим целям, несмотря ни на что.

- Я желаю будущим наставляемым попасть к моему наставнику, так как считаю, что мне повезло больше, чем остальным. А также ничего не бояться и пробовать что-то новое для себя в этой жизни.

- Удачи! Сразу постарайтесь понять, что может дать вам наставник и что вы у него можете спросить.

- Удачи.

- Желаю удачи, благополучия и достижения целей.

- Не бояться, задавать вопросы, предлагать темы для обсуждения.

Удачи, достижения всех целей!

- Участвовать!

- При возможности участвуйте в Проекте! Успехов!!!

На этом мы завершаем обзор наиболее подробного кейса выборочного оценивания результатов программы и подведем итоги:

1. Самооценку результатов подростков в программе и отношения к ней можно строить по минимально необходимому числу показателей с использованием процедур письменного анкетирования, которые проводятся: 1. после первой индивидуальной встречи наставника и наставляемого (а она проводится после церемонии открытия программы), 2. после церемонии завершения цикла программы.

2. Самооценка подростков дополняется результатами письменных отчетов наставников по итогам каждой встречи, наблюдениями и, при необходимости беседами с подростками со стороны тьюторов-кураторов.

Молодые люди – благополучатели программы – не должны чувствовать себя подопытными в чужом эксперименте и опасаться, что не смогут показать обязательный в программе результат.

Зеркальные анкеты по итогам программы (пример):

Анкета участника проекта «Наставничество»

Вы являетесь участником проекта «Наставничество». Для оценки результатов проекта будем признательны Вам за ответы на вопросы анкеты.

Фамилия, имя, отчество

Возраст _____

Укажите, пожалуйста, чем Вы занимаетесь? Работаете? Кем?

Учитесь? Где?

1. Как Вы считаете, достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставником?

2. Приводил ли наставник примеры из собственной жизни?

3. На какую из сфер Вашей жизни повлияло участие в проекте? (Отметьте варианты ответа)

А) На выбор направления обучения (построили вместе с наставником образовательный маршрут).

Б) Изменились взгляды на семейную жизнь.

В) На выбор профессиональной деятельности.

Г) На мотивацию к достижению определенных целей (построенных).

Д) Приобрел новый опыт взаимодействия, работы над личными качествами.

Е) Новые бытовые навыки

Ж) Новые способы и направления проведения досуга

4. Всегда ли наставник мог ответить на Ваши вопросы?

А) Да, всегда.

Б) Да, практически всегда.

В) Да, но редко.

Д) Нет

5. Как строилось Ваше общение с наставником (оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения, и когда он)?

ВЫ - НАСТАВНИК

А) 20% - 80%

Б) 30% - 70%

В) 60% - 40%

Г) 70% - 30%

Д) 80% - 20%

6. Рекомендуете ли Вы своим друзьям участие в проект «Наставничество»?

А) Да.

Б) Скорее всего, да

В) Не знаю

Г) Скорее всего, нет.

Д) Нет.

Благодарим Вас за ответы.

Анкета наставника проекта «Наставничество».

Вы являетесь участником проекта «Наставничество». Для оценки результатов проекта будем признательны Вам за ответы на вопросы анкеты.

Фамилия,

Имя,

Отчество

Ваш подопечный

1. Как Вы считаете, достаточно ли было времени, проведенного Вами с Вашим подопечным?

2. Замечали ли Вы, что Ваш подопечный утрачивал интерес к проекту? Если да, то на какой из встреч это произошло?

3. На Ваш взгляд, на какую из сфер жизни Вашего подопечного повлияло участие в проекте? (Отметьте варианты ответа)

А) На выбор направления обучения (построили вместе с наставником образовательный маршрут).

Б) Изменились взгляды на семейную жизнь.

В) На выбор профессиональной деятельности.

Г) На мотивацию к достижению определенных целей (построенных).

Д) Приобрел новый опыт взаимодействия, работы над личными качествами.

Е) Новые бытовые навыки

Ж) Новые способы и направления проведения досуга

4. Как Вы оцениваете проект «Наставничество», его актуальность и необходимость продолжения (оцените в процентном соотношении)?

А) 80%

Б) 50%

В) 20%

Д) 70%

5. Как строилось Ваше общение с подопечным (оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения, и когда он)?

ПОДОПЕЧНЫЙ - ВЫ

А) 20% - 80%

Б) 30% - 70%

В) 60% - 40%

Г) 70% - 30%

Д) 80% - 20%

6. Совпали ли Ваши ожидания с конечным результатом?

7. С какими трудностями Вы столкнулись?

8. Какой опыт Вы приобрели, приняв участие в проекте?

9. Появилось ли у Вас желание повторно принять участие в проекте «Наставничество»?

А) Скорее всего, да

Б) Не знаю

В) Скорее всего, нет.

10. Какие пожелания и предложения Вы можете выразить в адрес проекта «Наставничество»?

Благодарим Вас за участие в проекте и ответы.

Ниже приведем статистические данные по опрошенным. В отдельных случаях число опрошенных наставников и наставляемых могло не совпасть по организационным причинам, однако мы не стали выравнивать (уменьшать) число опрошенных, чтобы не потерять важные данные.

1.3. Задания для проверки и самопроверки по разделу 1:

1. Заполните пропуски:

«Выявление, отбор и описание качественных и количественных измеримых показателей _____, _____ и _____ изменений благополучателей программ (показателей результативности) по направлениям:

_____;

_____ – может проводиться выборочно с учетом направленности программы.

2. Составьте перечень субъектов и процедур оценивания программ наставничества.

3. Опишите трудности оценки программ наставничества молодежи в ТЖС и пути их преодоления.

2. Особенности подготовки участников программы наставничества

Тиражирование программы наставничества требует подготовки участников на основе предусмотренной позиционности и функциональной нагрузки. Развернутые программы подготовки предназначены для трех категорий: координаторов, наставников и тьюторов. Работодатели, подростки проходят консультации по программе.

2.1. Подготовка участников

Опираясь на компетентностный подход, мы формулируем следующие цели и задачи подготовки координаторов, наставников и тьюторов.

Цели: формирование функциональной готовности участвовать в программе в освоенной позиции.

Задачи участников:

1) Получить практический опыт деятельности в позиции

Координаторы	Тьюторы	Наставники
Опыт разработки схемы запуска программы в регионе (корпорации)	Опыт разработки тренинга для подростков – участников программы Опыт анализа и наблюдения наставника Опыт взаимодействия с наставником	Опыт планирования и проведения индивидуальной встречи с подростком на основе методических материалов программы Опыт взаимодействия с тьютором

2) Получить умения согласно своей позиции

Координаторы	Тьюторы	Наставники
Наблюдения и анализа оценки работы тьютора Решение кейсов (сложных случаев)	Анализ особенностей подростков (молодежи) в ТЖС Составление резюме и	Подбор материалов к встрече Анализ собственной деятельности

	<p>самопредставление</p> <p>Решение кейсов (сложных случаев)</p> <p>Анализ собственной деятельности в программе</p>	
--	---	--

3) Получить знания:

Общие		
<ul style="list-style-type: none"> • Особенности подростков и молодежи в ТЖС • Особенности программы чилийского фонда «Belén Educa» • История адаптации и масштабирования программы в России • Успешные примеры организации запусков программы в регионах РФ и корпорациях • Социально-педагогическая модель данной краткосрочной программы наставничества • Основные правила программы • Общая структура и график программы • Структура и содержание материалов для наставника по организации индивидуальных встреч • Место и функции пяти позиции в программе • Порядок взаимодействия взрослых участников программы 		
Координаторы	Тьюторы	Наставники
<ul style="list-style-type: none"> • Детали своего функционала в программе 	<ul style="list-style-type: none"> • Профессиональный стандарт тьюторской деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> • Детали своего функционала

<ul style="list-style-type: none"> • Возможные трудности в работе координатора и меры их предупреждения 	<ul style="list-style-type: none"> • Детали своего функционала в программе • Правила деловой коммуникации с наставником высокого ранга • Возможные трудности в работе тьютора и меры их предупреждения 	<p>ла в программе</p>
--	---	-----------------------

Организаторами подготовки отдельно ставятся задачи поддержки и развития мотивации участников к участию в программе, которые решаются за счет:

- демонстрации социальной значимости и результатов программы;
- создания ситуации успеха, опоры на личный и профессиональный опыт участников;
- опоры на эффекты группового и командного взаимодействия;
- стимулирование личного размышления и рефлексии;
- регулярной обратной связи, ответов на вопросы;
- организации различных ситуаций оценки и контроля, в т.ч. самооценки.

На основе заявленного нами подхода, рекомендована общая структура учебно-методических материалов подготовки участников программы наставничества:

1. Справочник, общий для тьюторов, наставников, координаторов и кураторов программы.
2. Материалы для подготовки тьюторов:
 - теоретическая часть;
 - практическая часть;
 - материалы для сертификации.

Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

3. Материалы для подготовки наставников: теоретическая и практическая часть.

2.2. Порядок отбора кандидатов в участники программы наставничества

Представленный порядок отбора опирается, с одной стороны, на международный опыт, с другой стороны, учитывает российские реалии и опыт пилотных запусков программы в России. В порядке отбора существует несколько важных аспектов, в том числе описание ориентировочных профилей участников.

- Организации-работодатели будущих наставников.
- Представители подростков и юношей, которым оказывают поддержку наставники. Как правило, это родители, сотрудники (директора) детских домов или иных сообществ, работающих с детьми в трудных жизненных ситуациях.
- Кураторы подростков, назначаемые в случае, если они представлены каким-либо сообществом или организацией.
- Наставники, рекомендованные организациями.
- Подростки – участники программы.
- Тьюторы.

Отбор всех перечисленных категорий входит в обязанности координаторов проекта и происходит при запуске программы. Кандидатуры координаторов выдвигает либо крупная корпорация, либо регион РФ. Координатор обеспечивает юридическую сторону программы и функционирование всей структуры.

Рассмотрим процесс подробнее на примере программы «Мое будущее».

Отбор работодателей

Процесс начинается с отбора работодателей – предприятий, которые будут предоставлять наставников. Поскольку программа ориентирована на профориентацию и воспитание социальной ответственности, данный момент является ключевым. Анализируя чилийский опыт, можно видеть, что программа в 2008 году начиналась с сотрудничества всего с одной

организацией. Однако с каждым годом их число росло: в 2009 г. – 4 организации, в 2012 и 2013 гг. – 22 организации. Очевидно, что к программе присоединялись структуры, разделявшие ценности программы и готовые вложить в ее осуществление некоторые ресурсы. Инициаторы программы считают, что обращаться следует к предприятиям, стабильно работающим на рынке, не отягощенным судебными исками, обладающим хорошей репутацией, доказавшим свою социальную ответственность, желательно - участием в программах по работе с молодежью.

Их выбор происходит в процессе переговоров с представителями организации или предприятия: руководителями, топ-менеджерами, представителями профильных служб или департаментов, ориентированных на реализацию социальных проектов. Необходимо отметить, что, в отличие от чилийского опыта, российские наставники приходят не только с предприятий, но и из госсектора. Предприятие или организация может быть уже интегрированы в систему социальных проектов региона, в этом случае вхождение в программу наставничества становится логичным и ожидаемым шагом.

Задачи координатора во время переговоров: ознакомить с задачами программы, определить возможный масштаб реализации, выявить ответственное лицо, ознакомить с правовыми и технологическими аспектами. Как правило, первичная беседа с представителями работодателя продолжается 40-60 минут.

Отбор кураторов

Участниками программы также становятся представители подростков, если те приходят в программу от НКО, приемных семей, детских домов, сообществ, работающих с детьми в трудной жизненной ситуации. Организация, независимо от ее юридического статуса, должна ознакомиться с условиями программы и согласовать кандидатуру взрослого, который будет представлять подростка – участника. В числе требований к куратору: образование в области

педагогики, психологии, социальной работы; постоянный контакт в подростком; достаточный уровень информированности о программе и согласие с ее методологией; наличие достаточного времени в рамках рабочего графика. Желательно - профессиональная стабильность.

Отбор подростков

При отборе подростков, юношей и девушек российские организаторы программы в значительной мере опирались на профиль ученика, разработанный фондом «Velen educa», внося в него изменения, продиктованные необходимостью. Начинается список с пункта «мотивация и интерес», что, бесспорно является определяющим критерием. Он, безусловно, актуален и при отборе прочих участников программы.

В российском варианте предпосылкой для участия подростка могут быть две основные ситуации. 1. У него сформирован запрос в области образования, профессионального выбора, карьеры, который не может быть удовлетворен доступными ему способами в среде, где он существует. 2. Подросток находится в ситуации выбора: идти в 10 класс или в колледж? работать в дальнейшем по найму или организовать свое дело? какое направление в желаемой специальности избрать?

Третий вариант – подросток, который уже попробовал себя в каком-то деле и нуждается в инструментах масштабирования.

В России период профессионального выбора приходится на период от 15 до 23 лет, этим объясняются возрастные рамки – в отличие от Чили, где учеником может стать только выпускник школы.

По критерию академической успеваемости также есть расхождения. В чилийской программе чрезвычайно высокие требования (6,5 баллов из 7), т.к. главной целью ученика является поступление в вуз. В российской программе успеваемость и нацеленность на высшее образование вообще не является критерием отбора. При этом уровень коммуникативных способностей и ответственности имеют значение. Их оценивают представители детского

учреждения или сообщества, предварительно отбирая потенциальных участников программы.

Для Чили, где силен культ семьи, значимым является требование: желание получить помощь от людей, которые не входят в семейный круг и не являются друзьями. В России подросток тоже должен быть открыт для помощи от людей, не входящих в его актуальный круг общения.

Предварительная беседа, в результате которой подросток понимает, что участие в программе поможет ему реализовать свои замыслы и задачи, длится 15 – 20 минут. По итогам заполняются анкеты.

Отбор наставников

Чилийцы определили нижнюю возрастную границу на уровне 28 лет. По их мнению, разница в возрасте наставника и ученика должна быть не менее 9 лет. Это позволяет сохранять разницу в социальном и профессиональном опыте между подростком и наставником. А также создает предпосылку для деловых, а не романтических отношений. Российские разработчики сочли правило о как минимум девятилетней разнице в возрасте целесообразным. Верхняя граница возраста не регламентируется.

Актуальны требования к должности. В Чили наставником может стать управляющий, начальник отдела, руководитель предприятия. В России кандидат тоже должен иметь высокий уровень социальной и профессиональной интеграции. Для обеспечения результативности программы, с учетом ее краткости и интенсивности, это требование является одним из базовых. Особенно важно соблюдать это требование на этапе апробации программы. В последующем, если организаторы из региона или корпорации сочтут возможным изменить его, накопив опыт, то могут это сделать под свою ответственность.

Профессиональная стабильность, эффективная работа предприятия также признаны значимыми критериями, т.к. участие наставника в программе занимает почти год и не должно прерываться из-за карьерных проблем.

Наставник и его работодатель должны быть готовы к тому, что наставнические обязанности занимают некоторое время, которое засчитывается как рабочее. В том числе поездки в командировки не должны препятствовать участию в программе.

В исходном профиле «Belen educa» уделяется внимание таким личностным особенностям наставника, как: коммуникативные способности, строгость, заинтересованность. Навыки общения специально не тестируются, т.к. высокое социальное положение предполагает их наличие. В России, во время подготовки наставника инсценируются ситуации взаимодействия с подростком, в процессе чего кандидат может самостоятельно оценить свои возможности. Уровень строгости наставника в России также оставлен на его усмотрение. Важно лишь, чтобы стиль взаимодействия был созвучен ожиданиям подростка. Заинтересованность, напротив, рассматривается как одна из основных характеристик профиля наставника.

Ознакомившись с описанным профилем, работодатель представляет координаторам список возможных кандидатов. Начало работы по отбору наставников включает в себя предварительную беседу, по итогам которой взрослый принимает решение по участию в семинаре наставников.

Когда круг потенциальных наставников и их партнеров определился, тьюторы, координаторы, кураторы программы создают комиссию по подбору пар. Работа начинается с анализа анкет, необходимо сопоставить полученные ответы по формальным признакам: возраст, пол, сфера интересов, тип личности; учесть место расположения (к примеру, готов ли ребенок ездить, если наставник работает далеко). И подросток, и наставник имеют право указывать свои предпочтения. При подборе пары рекомендуется максимально их учитывать, не навязывая иных решений. Считается, что совпадение хотя бы двух пунктов повышает успешность сотрудничества. В случае недостаточного совпадения предпочтений можно согласовывать кандидатуры, не полностью отвечающие ожиданиям, но не настаивать. Возможно, в результате не всем,

согласившимся на участие, будет подобрана пара. Координаторы решают, организовывать ли дополнительный набор кандидатов в этом случае или предложить не нашедшим пары наставниками и подросткам участие в следующем туре программы. Отметим, что в пилотном запуске при составлении пар довольно актуальным было сомнение наставников при выборе пола подростка.

Особое внимание следует уделить подбору пары для наставника, занимающего должность руководителя корпорации или региона. Его пожелания имеют приоритетное значение. Подбор подростка ведется с учетом не только профиля, но и анкеты, представленной наставником. Этот вопрос напрямую лично курирует координатор программы.

Таким образом, в данном параграфе нами рассмотрены: группы потенциальных участников, этапы их отбора, специфика отбора в России, практические аспекты процесса с учетом разных типов наставников и подростков.

2.3. Задания для проверки и самопроверки по разделу 2:

1. Заполните пропуски:

Цель подготовки:

_____.

Задачи участников:

1) Получить практический опыт деятельности в позиции

Координаторы	Тьюторы	Наставники

2) Получить умения согласно своей позиции

Координаторы	Тьюторы	Наставники

3) Получить знания:

Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

Общие		
.....		
Координаторы	Тьюторы	Наставники

2. Опишите порядок подбора и подготовки наставников.

3. Расчет стоимости программы наставничества

3.1. Основные виды расходов и их расчет

Несмотря на то, что мировой стандарт социального наставничества – это волонтерство со стороны наставников, в любой наставнической программе есть свои расходы.

Координатор должен понимать, как устроен бюджет программы наставничества, и уметь объяснить его.

От первого лица

Мария Юрьевна Чередилина, генеральный директор АНО «Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее», г.Москва:

- Мы убедились, что финансирование наставничества возможно из разных источников: субсидий, грантов, а также средств предприятий и образовательных организаций.

Мы сталкиваемся с ситуациями, когда программы социального наставничества находятся на контроле у первых лиц региона и получают достаточно ресурсов. И ситуациями, когда организаторы закупают чай-печенье для церемонии открытия на собственные средства.

О том, откуда именно и как привлечь средства на программу, Вы подробно узнаете на конференции, посвященной маркетингу программы.

Но сначала нужно правильно рассчитать сумму, необходимую для реализации программы в Вашем регионе, муниципалитете.

Расходы программы включают: оплату трудозатрат координатора на всех этапах; оплату трудозатрат тьюторов; расходы на мероприятия с участием

детей (кофе-чай, канцелярские товары и т.д.). Полный перечень затрат можно найти в формах заявок на гранты различных фондов.

Для расчета размера вознаграждения физических лиц, используйте данные статистики. Например, согласно статистике, тьютор в столице зарабатывает в среднем 40000 рублей. В других регионах России эта цифра намного скромнее. Она составляет около 27000 рублей.

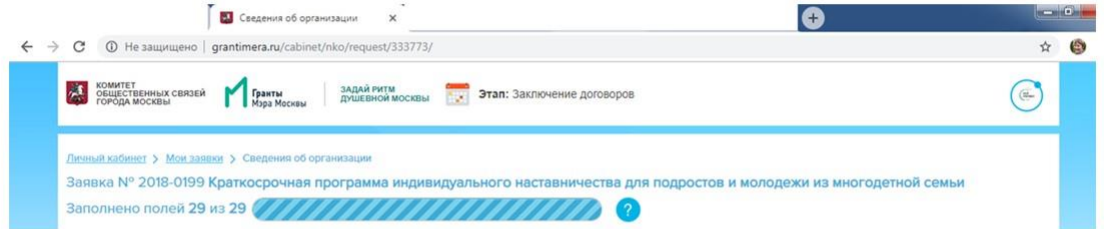
Информация взята с: <https://namillion.com/zarplata-tyutora.html>

Практическое задание:

Изучите заявку № 2018-0199 «Краткосрочная программа индивидуального наставничества для подростков и молодежи из многодетной семьи», поданную на рассмотрение на конкурс Гранты мэра Москвы. Какие расходы программы в ней предусмотрены?

Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

Заявка № 2018-0199 Краткосрочная программа индивидуального наставничества для подростков и молодежи из многодетной семьи. Фонд Гранты мэра Москвы



Смета:

	Бюджетные средства (руб.)	Собственные средства организации (руб.)	Общий бюджет Проекта (руб.)
рублей	578 451	121 502	699 953
% от общей суммы	82.6	17.4	100.0



Административно-управленческие расходы (не более 30% от общего размера субсидии)

Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, задействованного в выполнении Проекта, включая начисления на оплату труда

1	Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, задействованного в выполнении Проекта, включая начисления на оплату труда	0	43 924	43 924																																				
<p>1. Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, задействованного в выполнении Проекта, включая начисления на оплату труда</p> <p>Расчет зарплаты административно-управленческого персонала рассчитывается по формуле: Кол-во работников * Полный месячный оклад * % времени работы по Проекту * число месяцев работы по Проекту</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Наименование должности, функционал</th> <th>Кол-во человек</th> <th>Оплата в месяц (руб.)</th> <th>Занятость в Проекте, (в %)</th> <th>Кол-во месяцев</th> <th>Всего (руб.)</th> <th>Бюджетные средства (руб.)</th> <th>Собственные средства (руб.)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1</td> <td>Руководитель</td> <td>1</td> <td>18 742</td> <td>15</td> <td>12</td> <td>33 736</td> <td>0</td> <td>33 736</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Начисления на оплату труда, ставка%:</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>30.2</td> <td>10 188</td> <td>0</td> <td>10 188</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align: right;">ИТОГО:</td> <td>43 924</td> <td>0</td> <td>43 924</td> </tr> </tbody> </table>					№ п/п	Наименование должности, функционал	Кол-во человек	Оплата в месяц (руб.)	Занятость в Проекте, (в %)	Кол-во месяцев	Всего (руб.)	Бюджетные средства (руб.)	Собственные средства (руб.)	1.1	Руководитель	1	18 742	15	12	33 736	0	33 736	2	Начисления на оплату труда, ставка%:				30.2	10 188	0	10 188	ИТОГО:						43 924	0	43 924
№ п/п	Наименование должности, функционал	Кол-во человек	Оплата в месяц (руб.)	Занятость в Проекте, (в %)	Кол-во месяцев	Всего (руб.)	Бюджетные средства (руб.)	Собственные средства (руб.)																																
1.1	Руководитель	1	18 742	15	12	33 736	0	33 736																																
2	Начисления на оплату труда, ставка%:				30.2	10 188	0	10 188																																
ИТОГО:						43 924	0	43 924																																



Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

Дайте пояснения по:

- 1) Выполняемые обязанности каждого сотрудника, специалиста, задействованного в реализации Проекта.
- 2) Наименование, процент и обоснование процента отчислений с ФОТ сотрудников и специалистов.

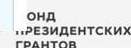
Комментарий: Руководитель проекта - в настоящее время получает заработную плату согласно МРОТ и будет уделять проекту 6 ч в неделю. Сюда входят функции: распределения работ между исполнителями, переговоры, участие в разрешении сложных и конфликтных ситуаций, договорная работа, подписание документов, выступления.



Административно-управленческие расходы (не более 30% от общего размера субсидии)

Административно-управленческие расходы организации, связанные с выполнением Проекта (кроме оплаты труда)

2	Административно-управленческие расходы организации, связанные с выполнением Проекта (кроме оплаты труда)	0	13 078	13 078				
<p>2. Административно-управленческие расходы организации, связанные с выполнением Проекта (кроме оплаты труда)</p> <p><small>Необходимо дать наименование и сумму по каждому расходу (Офисные расходы: коммунальные платежи, приобретение канцелярских товаров, оплата услуг связи, банковских услуг и т.д.)</small></p>								
№ п/п	Наименование расходов	Кол-во единиц	Стоимость за единицу (руб.)	Всего (руб.)	Бюджетные средства (руб.)	Собственные средства (руб.)		
1	Бухгалтерское ос	12	500	6 000	0	6 000		
2	Оплата ЭДО	1	490	490	0	490		
3	Банковское облс	12	149	1 788	0	1 788		
4	Коммунальные ус	12	200	2 400	0	2 400		
5	Интернет	12	50	600	0	600		
6	Телефон (моб.)	12	150	1 800	0	1 800		
ИТОГО:				13 078	0	13 078		



Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

Комментарий: Бухгалтерское обслуживание по договору из расчета 5000 руб. в месяц. Согласно предварительным расчетам, бухгалтерское обслуживание по гранту составит 10% объема этих работ, т.е. 500 руб. в мес. Оплата ЭДО составляет 4900 в год, из них 10% = 490 руб. относим на счет проекта. Банковское обслуживание ОАО "Тинькофф Банк" с учетом месячного тарифа "Бизнес" 490 руб. в месяц (10% = 49 руб.) + комиссии при переводах по проекту составят примерно 100 руб. в мес. Коммунальные услуги, интернет: оплата коммунальных услуг и интернета рассчитана как доля от реальных расходов при загрузке 120 ч. в мес (сам руководитель, методист, волонтеры). Расход на мобильный телефон посчитан как доля 1/20 от тарифа руководителя (800 руб. в мес.) и 1/5 от тарифа методиста (550 руб. в мес.) проекта.



Непосредственные (прямые) расходы на выполнение Проекта

3	Фонд оплаты труда работников и специалистов, задействованных в реализации Проекта (кроме административно-управленческого персонала), включая начисления на оплату труда	332 271	0	332 271
4	Затраты на арендуемое/собственное помещение организации, используемое в целях и в период выполнения мероприятий Проекта	0	0	0
5	Затраты на приобретение оборудования, необходимого для выполнения мероприятий Проекта	3 500	0	3 500
6	Затраты на аренду оборудования, используемого в целях и в период выполнения мероприятий Проекта	0	0	0
7	Затраты на оплату услуг сторонних организаций (оплата товаров, работ, услуг, в том числе транспортные расходы)	242 680	4 500	247 180
8	Оценка труда добровольцев в денежном выражении (если будут появляться)	0	60 000	60 000



Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

**Непосредственные (прямые) расходы на выполнение Проекта
Фонд оплаты труда работников и специалистов, задействованных в реализации
Проекта (кроме административно-управленческого персонала), включая
начисления на оплату труда**

3	Фонд оплаты труда работников и специалистов, задействованных в реализации Проекта (кроме административно-управленческого персонала), включая начисления на оплату труда	332 271	0	332 271
---	---	---------	---	---------

3. Фонд оплаты труда работников и специалистов, задействованных в реализации Проекта (кроме административно-управленческого персонала), включая начисления на оплату труда

Расчет зарплаты работников и специалистов, задействованных в реализации Проекта рассчитывается по формуле:
Кол-во работников * Полный месячный склад * % времени работы по Проекту * число месяцев работы по Проекту

№ п/п	Наименование функционала, должность	Кол-во человек	Оплата в месяц (руб.)	Занятость в Проекте, (в %)	Кол-во месяцев	Начисления на оплату труда, ставка %	Всего ФОТ с начислениями (руб.)	Бюджетные средства (руб.)	Собственные средства (руб.)
1.1	Методист	1	70 000	10	12	30.2	109 368	109 368	0
1.2	Тьютор	5	40 000	5	12	30.2	156 240	156 240	0
1.3	Администратор	1	32 000	10	12	30.2	49 997	49 997	0
1.4	Организатор к	1	32 000	20	2	30.2	16 666	16 666	0
ИТОГО:							332 271	332 271	0



Комментарий: Зарплата тьютора источник: <http://ru.jobsora.com/moskva/uchitel/salary/70000-monthly>
Зарплата методиста: <https://grubber.ru/statistika/moskva/metodist> Зарплата организаторов круглого стола - педагога-организатора <https://moskva.trud.com/salary/693/79712.html#chart-avgSalaryByYear>

Дайте пояснения по:

- 1). Выполняемые обязанности каждого сотрудника, специалиста, задействованного в реализации Проекта.
- 2). Наименование, процент и обоснование процента отчислений с ФОТ сотрудников и специалистов.



Непосредственные (прямые) расходы на выполнение Проекта

Затраты на приобретение оборудования, необходимого для выполнения мероприятий Проекта

5	Затраты на приобретение оборудования, необходимого для выполнения мероприятий Проекта		3 500	0	3 500
---	---	--	-------	---	-------

5. Затраты на приобретение оборудования, необходимого для выполнения мероприятий Проекта

Доля расходов за счет бюджетных средств не должна превышать 10 тысяч рублей за единицу оборудования
Стоимость ед. оборудования в руб. * кол-во единиц

№ п/п	Наименование оборудования	Кол-во единиц	Стоимость за единицу (руб.)	Всего (руб.)	Бюджетные средства (до 10 тыс. руб.) (руб.)	Собственные средства (руб.)		
1	Флиппчарт на треноге с др	1	3 500	3 500	3 500	0		
ИТОГО:				3 500	3 500	0		



Комментарий: *Цены:*

<https://market.yandex.ru/search?text=%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BF%D1%87%D0%B0%D1%80%D1%82&lid=545&onstock=1&local-offers-first=0>

Дать пояснения по конфигурации, марке, техническим параметрам каждой единицы приобретаемого оборудования. Пояснить назначение использования каждой единицы оборудования для выполнения мероприятий Проекта.



Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

Непосредственные (прямые) расходы на выполнение Проекта Затраты на оплату услуг сторонних организаций (оплата товаров, работ, услуг, в том числе транспортные расходы)

№ п/п	Наименование работ, товаров, услуг	Кол-во	Стоимость единицы (руб.)	Всего (руб.)	Бюджетные средства (руб.)	Собственные средства (руб.)		
1	Маркеры (шт.)	6	70	420	420	0		
2	Бейджи (шт.)	200	25	5 000	5 000	0		
3	Бумага для флипадта (20л)	5	200	1 000	1 000	0		
4	Вода (0,5л.)	150	25	3 750	3 750	0		
5	Стаканы (Юбшт)	4	100	400	400	0		
6	Сертификаты и благодарственные	150	40	6 000	6 000	0		
7	Стиkerы (шт.)	5	60	300	300	0		
8	Ручки (шт.)	50	30	1 500	1 500	0		
9	Папки на кнопках прозрачные	200	15	3 000	3 000	0		
10	Картридж RICOH SP 150SUw (шт.)	1	2 000	2 000	0	2 000		
11	Печать методических рекомендац	100	300	30 000	30 000	0		
12	Услуга по разработке методичес	150	1 000	150 000	150 000	0		
13	Услуга по редактированию метод	100	40	4 000	4 000	0		
14	Услуга по рецензированию метод	3	2 500	7 500	5 000	2 500		
15	Услуга по проведению мастер-кл	3	2 500	7 500	7 500	0		
16	Бумага А4 для офисной техники	3	270	810	810	0		
17	Кофе-брейк (чел)	180	100	18 000	18 000	0		
18	Книги выпускникам программы р	12	500	6 000	6 000	0		
Итого:				247 180	242 680	4 500		

Комментарий: Перечисленные товары закупаются для проведения семинара наставников, церемоний открытия и закрытия программы, круглого стола. Цены указаны согласно данным Яндекс.Маркета (выбраны низкие цены с округлением до пяти рублей). Договоры на услуги будут заключаться с ИП, физическими лицами, организациями согласно их направленности.

Дать пояснения по назначению конкретного товара, оказываемых работ, использованию транспортных средств и других услуг, используемых в Проекте. А также обоснование необходимости этих расходов.

Непосредственные (прямые) расходы на выполнение Проекта
Оценка труда добровольцев в денежном выражении (если будут привлекаться)

8	Оценка труда добровольцев в денежном выражении (если будут привлекаться)	0	60 000	60 000
---	--	---	--------	--------

8. Оценка труда добровольцев в денежном выражении (если будут привлекаться) ?

Расчет оценки труда добровольцев в денежном выражении производится по формуле:
Кол-во добровольцев * оценка стоимости часа * кол-во часов

№ п/п	Наименование функционала/квалификации	Кол-во человек	Количество отработанных человеко-часов	Оценка стоимости труда (цена одного человеко-часа), в рублях	Всего (руб.)		
1	Наставник	12	20	250	60 000		
ИТОГО:					60 000		



Комментарий: Для оценки стоимости часа наставника использованы данные по средней заработной плате мастера производственного обучения в Москве <https://moskva.trud.com/salary/693/52769.html> и преподавателя вуза <https://moskva.trud.com/salary/693/4130.html> Мы ее приняли за 40000 руб. в мес., или 250 руб. в час

Дать пояснения по:

- 1). Обязанностям каждого добровольца Проекта.
- 2). По оценке Организацией стоимости добровольного труда.



Для проведения расчетов Вы можете использовать файл Excel, с вшитыми формулами.

Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

1. Оплата работ и услуг

1.1 Оплата труда штатных работников

Должность	Зарплата в месяц (в рубль, включая НДФЛ)	Количество месяцев	Общая стоимость	Софинансирование (за весь период, в рубль)	Запрашиваемая сумма
Координатор	5750	12	69000	0	69000
Тьютор 1 (5 пар, 20 ч./мес)	4000	10	40000	40000	0
Тьютор 2 (3 пары, 12 ч./мес.)	2400	10	24000	24000	0
Итого по статье:			133000	64000	69000

1.2 Выплаты физическим лицам (за исключением индивидуальных предпринимателей) за оказание ими услуг (выполнение работ) по гражданско-правовым договорам

Функция в проекте или содержание услуг (работ)	Вознаграждение по одному договору (в рубль, включая НДФЛ)	Количество договоров	Общая стоимость	Софинансирование (по всем договорам, в рубль)	Запрашиваемая сумма
Проведение занятий школы наставника	8000	1	8000	4000	4000
Итого по статье:	8000		8000	4000	4000

1.3 Страховые взносы

	Общая сумма (в рубль)	Софинансирование (за весь период, в рубль)	Запрашиваемая сумма
Страховые взносы с выплат штатным работникам	40166	19328	20838
Страховые взносы с выплат физическим лицам по гражданско-правовым договорам	2168	1084	1084
Итого по статье:	42334	20412	21922
Итого по оплате труда:	183334	88412	94922

2. Командировочные расходы

Цель поездки и место назначения (если оно определено)	Расходы на одного работника (в рубль)	Количество работников	Общая стоимость	Софинансирование (по всем командированным, в рубль)	Запрашиваемая сумма
Итого по статье:					

3. Офисные расходы

Наименование расходов	Стоимость единицы (в рубль)	Кол-во единиц	Общая стоимость	Софинансирование (за весь период, в рубль)	Запрашиваемая сумма
Бухгалтерское обслуживание					
Износ оборудования и расходные материалы					
Итого по статье:					

4. Приобретение, аренда специализированного оборудования, инвентаря и сопутствующие расходы

Наименование расходов	Стоимость единицы (в рубль)	Кол-во единиц	Общая стоимость	Софинансирование (за весь период, в рубль)	Запрашиваемая сумма
Итого по статье:			0	0	0

5. Разработка и поддержка сайтов, информационных систем и иные аналогичные расходы

Наименование расходов	Стоимость единицы (в рубль)	Кол-во единиц	Общая стоимость	Софинансирование (за весь период, в рубль)	Запрашиваемая сумма
Арендная плата за сайт, сервис рассылки, вебинарную площадку					
Итого по статье:					

6. Оплата юридических, информационных, консультационных услуг и иные аналогичные расходы

Наименование расходов	Стоимость единицы (в рубль)	Кол-во единиц	Общая стоимость	Софинансирование (за весь период, в рубль)	Запрашиваемая сумма
Итого по статье:					

Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

7. Расходы на проведение мероприятий

Наименование расходов	Стоимость единицы (в рублях)	Кол-во единиц	Общая стоимость	Софинансирование (за весь период, в рублях)	Запрашиваемая сумма
Кофе-брейк церемония открытия	100	30	3000	3000	0
Кофе-брейк церемония закрытия	150	40	6000	0	6000
Папки для портфолио					
Итого по статье:			9000	3000	6000

8. Издательские, полиграфические и сопутствующие расходы

Наименование расходов	Стоимость единицы (в рублях)	Кол-во единиц	Общая стоимость	Софинансирование (за весь период, в рублях)	Запрашиваемая сумма
Итого по статье:			0	0	0

9. Прочие прямые расходы

Наименование расходов	Стоимость единицы (в рублях)	Кол-во единиц	Общая стоимость	Софинансирование (за весь период, в рублях)	Запрашиваемая сумма
Итого по статье:			0	0	0

			Общая сумма расходов на реализацию проекта	Софинансирование	Запрашиваемая сумма
Итого:			192 334,00	91 412,00	100 922,00

Ссылка на скачивание файла:

<https://drive.google.com/open?id=1jQrmOIANGzTG170ctxgfv0rFkJTmTiq5>

2.2. Видеоматериалы

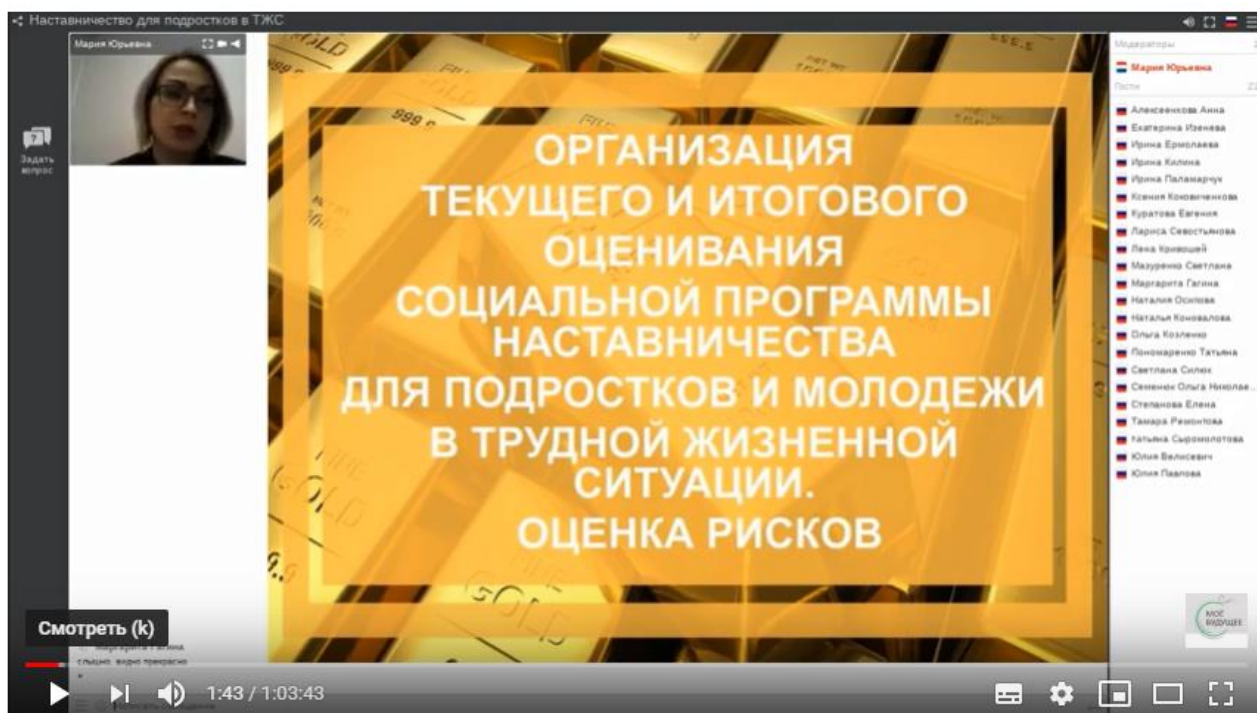
1. ВИДЕОКОНСУЛЬТАЦИЯ «ЧЕМ МЫ ПОХОЖИ И ЧЕМ ОТЛИЧАЕМСЯ С МЕТОДОМ 360 ГРАДУСОВ»

Ссылка на просмотр: <https://www.youtube.com/watch?v=uMmaf5PDXRI>

2. МАСТЕРСКАЯ «ОРГАНИЗАЦИЯ ТЕКУЩЕГО И ИТОГОВОГО ОЦЕНИВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ПОДРОСТКОВ И МОЛОДЕЖИ В ТРУДНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ. ОЦЕНКА РИСКОВ»

Ссылка на просмотр:

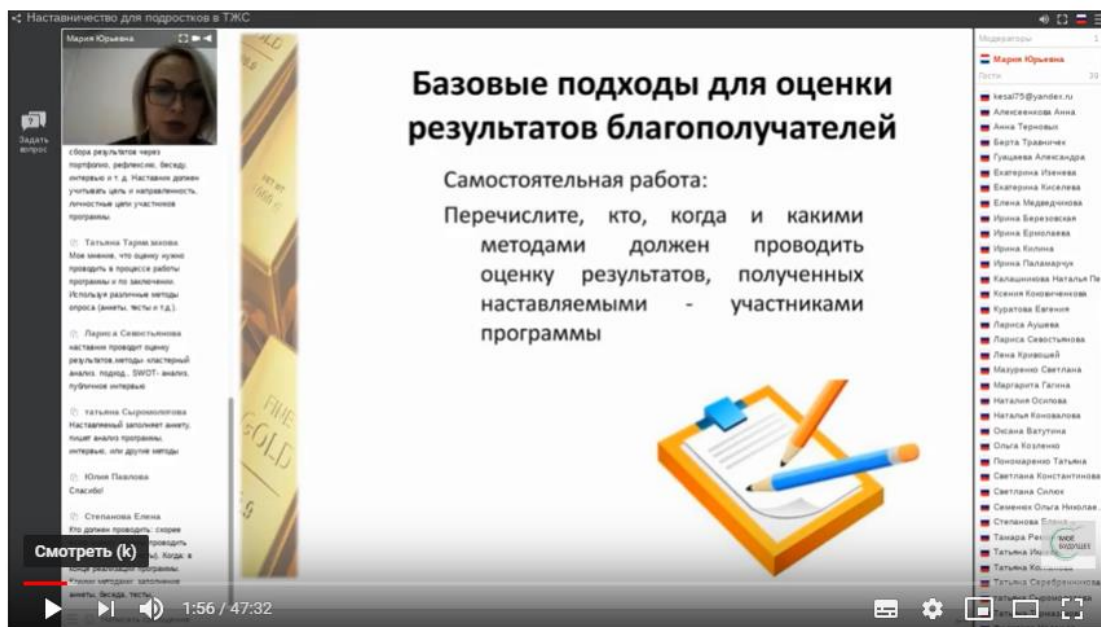
Часть 1 <https://youtu.be/RVbRB9qQVt8>



Управление программой. 1.1.Семинар по текущему и итоговому оцениванию программы наставничества. 1 ч.

Часть 2 <https://youtu.be/L0yxbSpZoNg>

Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905



Управление программой. 1.2.Семинар по текущему и итоговому оцениванию программы наставничества. 2 ч.

2.3. Задания для проверки и самопроверки по разделу 2:

1) Верно ли утверждение?

Административно-управленческие расходы в программе наставничества, реализуемой при поддержке гранта Мэра Москвы, должны составлять не более 50% от общего размера субсидии.

Да

Нет

2) Изучите структуру бюджета в грантовой заявке Фонда президентских грантов. Впишите расходы, которые могут возникнуть в программе наставничества.

№ п/п	Наименование статьи	Общая стоимость	Софинансирование (если имеется)	Запрашиваемая сумма
		(руб.)	(руб.)	(руб.)
1	2	5	6	7
1.	Оплата труда			
1.1.	Оплата труда штатных работников, включая НДФЛ			
	<i>должность</i>			

	<i>должность</i>			
	<i>должность</i>			
1.2.	Выплаты физическим лицам (за исключением индивидуальных предпринимателей) за оказание ими услуг (выполнение работ) по гражданско-правовым договорам, включая НДФЛ			
1.3	Страховые взносы			
	Страховые взносы с выплат штатным работникам			
	Страховые взносы с выплат физическим лицам по гражданско-правовым договорам			
2.	Командировочные расходы			
3.	Офисные расходы (аренда нежилого помещения, коммунальные услуги, услуги связи, услуги банков, электронный документооборот, почтовые услуги, компьютерное оборудование и программное обеспечение (включая справочные информационные системы, бухгалтерское программное обеспечение), канцтовары и расходные материалы)			
	Услуга электронного документооборота E-invoicing (ежемесячная оплата)			
4.	Приобретение, аренда специализированного оборудования, инвентаря и сопутствующие расходы			
5.	Разработка и поддержка сайтов, информационных систем и иные аналогичные расходы			

Программа «Подготовка муниципальных координаторов для программ наставничества молодежи в трудной жизненной ситуации, которые реализуются на основе межсекторного партнерства» реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов, заявка 18-2-012905

6.	Оплата юридических, информационных, консультационных услуг и иные аналогичные расходы			
7.	Расходы на проведение мероприятий			
8.	Издательские, полиграфические и сопутствующие расходы			
9.	Прочие прямые расходы			
	ИТОГО			