

УНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРСПЕКТИВА»

РАССМОТРЕНО

На заседании

педагогического совета

МБУ ДО «ЦО «Перспектива»

Протокол от 05.06.2025 № 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО

«ЦО «Перспектива»

_____ С.В. Антонюк

Приказ от 05.06.2025 № 52

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА
«Я НАСТАВНИК. ОРЛЯТА РОССИИ»**

Возраст обучающихся: 13 – 17 лет

Срок реализации: 1 год

Направленность: социально-гуманитарная

Уровень: базовый

Форма реализации: сетевая

Автор: Коломеец О.А., педагог
дополнительного образования

г. Зеленогорск

2025 г.

Оглавление

	Раздел 1. Комплекс основных характеристик программы	стр.
1.1.	Пояснительная записка	3
1.2.	Цель и задачи программы	5
1.3.	Содержание программы	7
1.3.1.	Учебный план	7
1.3.2.	Содержание учебного плана программы	8
1.4.	Планируемые результаты и способы их оценки	11
	Раздел № 2. Комплекс организационно-педагогических условий	
2.1.	Календарный учебный график	12
2.2.	Условия реализации программы	13
2.2.1.	Материально-техническая обеспечение	13
2.2.2.	Информационное обеспечение программы	14
2.2.3.	Кадровое обеспечение	14
2.2.4.	Нормативная литература	16
2.2.4.	Литература для педагога	16
2.2.4.	Литература и электронные ресурсы (для обучающихся и родителей)	17
2.3.	Приложение: методические и оценочные материалы	18

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Направленность программы – социально-гуманитарная.

Уровень программы – базовый уровень. Программа «Я наставник. Орлята» (далее Программа) носит творческо-продуктивный характер, формирует ориентацию на профессии сферы «человек – человек», связанные с управлением, психологией, воспитанием, обучением людей, общением с ними. Создает возможность активного практического погружения в сферу социальных практик

Новизна программы

Программа «Я наставник. Орлята» строится на интеграции традиций и современных подходов: Программа сочетает в себе лучшие традиции патриотического воспитания с современными формами взаимодействия: она вовлекает обучающихся в активную деятельность и формирует у них собственные ценности.

Системный подход: «Я наставник. Орлята» — это не разовое мероприятие, а целостная программа, охватывающая все этапы деятельности старшеклассника-наставника по сопровождению участия класса-команды в реализации треков всероссийского проекта «Орлята России».

Акцент на практических навыках: Программа не только дает знания, но формирует у обучающихся практические навыки – навыки лидерства, командной работы, решения задач в нестандартных ситуациях, что особенно важно в современном мире.

Актуальность

Формирование личности: в современном мире, где дети часто подвержены влиянию негативной информации, важно формировать у них правильные ценности: патриотизм, ответственность, уважение к истории и традициям.

Развитие личности: программа помогает детям раскрыть свой потенциал, научиться ставить цели и достигать их, развивать лидерские качества.

Востребованность общества: «Я наставник. Орлята» отвечает на потребность общества в формировании активных, ответственных, патриотичных граждан, готовых внести свой вклад в развитие страны.

Важно отметить, что «Я наставник. Орлята» – это не просто программа, это подготовка наставников всероссийского движения «Орлята России», которое объединяет детей, взрослых, педагогов, общественных деятелей в едином стремлении воспитывать достойных граждан России.

Отличительные особенности

«Я наставник. Орлята» – это действительно уникальная программа. Ее ключевые особенности:

1. Целевая аудитория: старшеклассники, готовые стать настоящим помощником учителю и советнику по воспитанию в работе с детьми младшего школьного возраста, то есть с будущими орлятами, что делает ее особенно важной для формирования у них патриотических ценностей.

2. Формат наставничества:

Программа предполагает непосредственное взаимодействие наставника с ребенком. Это не просто лекции или виртуальные уроки, а реальный опыт общения,

совместной деятельности, обмена знаниями и ценностями. Старшеклассники-наставники сопровождают класс-команду Орлят в подготовке мероприятий, проведении праздников, в спорте, играх и неформальном общении.

3. Тематика и содержание:

Программа «Я наставник. Орлята» охватывает широкий спектр тем патриотического воспитания: история России, героические подвиги, культура, традиции, современная жизнь страны. Такой подход позволяет сформировать у детей целостное представление о России как о могущественной и великой державе.

4. Интерактивные методы работы:

Программа использует современные интерактивные методы работы, интересные детям: игры, творческие задания, экскурсии, походы, встречи с интересными людьми. Это делает процесс обучения деятельностным, увлекательным и познавательным.

5. Системный подход:

Программа «Я наставник. Орлята» предполагает поэтапную работу с детьми. Наставник сопровождает ребенка на протяжении всего периода участия в программе, помогая ему расти, развиваться, овладевать новыми знаниями и навыками.

6. Создание сообщества:

Предметный материал включает знакомство с треками всероссийского проекта для начальной школы «Орлята России», освоение способов организации микрогрупп, командных игр и событий.

Программа способствует созданию единого школьного сообщества наставников и орлят, где люди общаются, делятся опытом, поддерживают друг друга. Это делает участие в программе более занимательным и значимым.

Адресат программы – обучающиеся в возрасте от 13 до 17 лет, проживающие в г. Зеленогорске, мотивированные на помощь ребятам из класса начальной школы, к которому они прикреплены.

Позиция участников программы: участник во время реализации программы может находиться в позиции наставника, ментора, лектора, мастера, слушателя, наставляемого, исполнителя, участника, эксперта, организатора, руководителя, куратора, лидера команды.

Наполняемость групп 16 человек.

Сроки реализации программы

Модульная дополнительная общеобразовательная программа рассчитана на один год обучения с общим объемом – 72 часа. Учебно-тематический план предполагает базовую и вариативную части.

Формы обучения и режим занятий

Базовая часть включает в себя 42 часов на реализацию образовательных модулей и практические занятия.

Межмодульное сопровождение наставнических команд под конкретные задачи составляет 30 часов и включает наставническую и организационную работу с классами командами программы «Орлята России»

При реализации программы используются следующие формы обучения: интенсивные образовательные модули-погружения, лекция, практикум, тренинг, мастер-классы, деятельностная игра, мозговые штурмы, наставническая проба, практика наставничества, организация мероприятий, индивидуальные и групповые консультации.

Дистанционное обучение

Очное обучение по программе подкреплено формами электронного и дистанционного обучения в рамках модели «Обучение с веб-поддержкой» при помощи ресурсов: Яндекс Форма, Яндекс Телемост, Сферум видеоконференция. Онлайн-курс старшеклассника-наставника в программе «Орлята России». Знакомство и работа с платформами «Learning.aps. и онлайн Test.pad.

Объем контактных часов работы педагога с обучающимися не сокращается. В учебном процессе по очной форме обучения определенный объем времени по освоению программы отводится на работу в среде электронного учебного курса. Объем дистанционного обучения ежегодно определяется в рабочей программе. Электронная среда используется в дополнение к основному образовательному процессу для решения следующих задач:

- организация самостоятельной работы обучающихся в электронной среде (электронные материалы для самоподготовки, тестирование-самопроверка);
- проведение консультаций в режиме реального и отложенного времени с использованием вебинаров, телеконференций;
- организация опросов, текущего и промежуточного контроля обучающихся.

Использование здоровьесберегающих технологий:

Охрану здоровья сегодня называют приоритетным направлением деятельности всего общества, поскольку здоровые дети должным образом усваивают полученные знания и в будущем способны заниматься производительно-полезным трудом.

В программе предусмотрено формирование универсальных действий по здоровьесбережению в условиях работы с техническими средствами и компьютером при работе в дистанционном формате (действия, связанные с безопасной для здоровья организацией рабочего места и режима труда и отдыха пользователя ПК; действия, направленные на осуществление контроля за своим здоровьем с использованием технических и программных средств; действия, связанные с оптимизацией учебной деятельности на основе использования средств ИКТ),

Цель программы – освоение обучающимися практических моделей наставничества и формирование подростковой команды наставников для работы в образовательных учреждениях города Зеленогорска по программе «Орлята России».

Задачи программы

1. Познакомить с содержанием треков программы «Орлята России».
2. Обучить практическим навыкам реализации треков «Орлята России» через систему наставничества.

3. Содействовать развитию коммуникативных способностей личности учащегося, а также навыков саморегуляции.

4. Сформировать умения организовывать занятие и проводить его в соответствии со сценарным планом.

5. Выработать навыки эффективной самопрезентации и преодоления психологических барьеров в общении с младшими школьниками.

6. Сформировать лидерскую позицию по отношению к школьникам младшего возраста.

Способы организации сетевой формы реализации образовательной программы

Образовательная программа «Я наставник. Орлята» реализуется в сетевой форме с использованием ресурсов нескольких организаций. Сетевая форма реализации Образовательной программы осуществляется на основе договоров, которые определяют структуру, принципы и общие правила отношений партнеров и не предусматривают каких-либо взаимных расчётов.

МБУ ДО «Центр образования «Перспектива» как базовая образовательная организация предоставляет ресурсы:

- помещения по адресу: ул. Комсомольская д. 17;
- материально-техническое и информационно-методическое обеспечение в соответствии с требованиями СанПиН;
- обеспечивает проведение занятий в соответствии с Образовательной программой и мониторинга результативности;
- выплачивает за счет средств муниципального задания зарплату педагогам дополнительного образования;
- обеспечивает приобретение расходных материалов, формирует техническое задание на межмодульное сопровождение наставнических команд организациям-партнерам.

МБУ ДО «Центр образования «Перспектива» выступает как организация заказчик по отношению к партнерам, которые являются ресурсными организациями, предоставляющими ресурсы для реализации программы.

В качестве партнеров выступают школы, которые реализуют предусмотренную договором вариативную часть и межмодульное сопровождение по техническому заданию, сформированному в рамках очных модулей; осуществляют материально-техническое и информационное обеспечение, организационно-методическое, консультационное сопровождение участия детских команд Образовательной программы в рамках работы классов-команд всероссийского проекта «Орлята России», направленной на развитие и практическое обучение детей-наставников.

Приём обучающихся осуществляется базовой организацией МБУ ДО «ЦО «Перспектива», в отношении которой они являются обучающимися по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «Я наставник. Орлята».

Договор предусматривает:

1. Совместное использование ресурсов: учебные помещения, оборудование,

библиотеки, а также специалисты с различными компетенциями.

2. Совместное планирование учебного процесса: разработка рабочих учебных программ, методических материалов и проведение мероприятий.

3. Совместное обучение: занятия, проекты, конкурсы.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Тема занятия	Кол-во часов			Форма занятия	Форма контроля
		Теори я	Практ.	Всего		
	Модуль 1. Наставник всероссийского проекта «Орлята России»					
1	Тренинг на знакомство		2	2	Тренинг	
2	«История Орлят России»	1		1	Лекция	
3	Образ наставника	1		1	Лекция- диалог	
4	Роль старшеклассника- наставника	1	1	2	Лекция Практикум	
5	Возрастные особенности младших школьников	1	1	2	Лекция Практикум	
6	Коллективное творческое дело	1	1	2	Лекция Практикум	Проект КТД
7	Способы выработки идей	1	1	2	Лекция Практикум	Банк идей
8	Организация «Чередование творческих поручений» в классе		1	1	Лекция Практикум	
9	Как и зачем подводить итоги		1	1	Практикум	Копилка способов подведения итогов
10	Треки программы «Орлята России»	1	1	2	Лекция Практикум	Анализ «Копилки игр наставника»
	Промежуточная аттестация		2	2	Аттестацио нное занятие	Волонтерская проба
	Межмодульное сопровождение		16	16		Наставническа я проба
	ИТОГО:	7	27	34		
	Модуль 2.Треки программы «Орлята России»					
12	Трек «Орлёнок-Эрудит»	1	2	3	Лекция Практикум	Создание и повеление

						трекового мероприятия
13	Трек «Орлёнок – Доброволец»	1	1	2	Лекция Практикум	Создание и повеление трекового мероприятия
14	Трек «Орлёнок – Мастер»	1	2	3	Лекция Практикум	Создание и повеление трекового мероприятия
15	Трек «Орлёнок – Спортсмен»	1	2	3	Лекция Практикум	Создание и повеление трекового мероприятия
16	Трек «Орлёнок – Эколог».	1	2	3	Лекция Практикум	Создание и повеление трекового мероприятия
17	Трек «Орлёнок – Лидер».	1	2	3	Лекция Практикум	Создание и повеление трекового мероприятия
18	Трек «Орлёнок – Хранитель».	1	2	3	Лекция Практикум	Создание и повеление трекового мероприятия
		7	13	20		
20	Межмодульное сопровождение		14	14		Наставническая практика
	Модуль 3. Презентационный		4	4	Аттестационное занятие	Защита творческого продукта
	ИТОГО:	7	31	38		
	ИТОГО:	14	58	72		

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Модуль 1. Наставник всероссийского проекта «Орлята России» (18 часов)

Теория. Знакомство с содержанием программы. История Орлят России.

Образ наставника: старшеклассник как наставника класса-команды всероссийского проекта «Орлята России», его роль. Возрастные особенности младших школьников.

Коллективное творческое дело. Способы выработки идей. Организация «Чередование творческих поручений» в классе. Как и зачем подводить итоги. Знакомство с треками программы «Орлята России».

Практика. Методика работы с группой: игры на сплочение коллектива, снятие эмоционального напряжения, мотивацию к сотрудничеству. Планирование коллективного творческого дела.

Форма контроля. Тест «Коммуникативно-организаторские способности» (Орешкина Н. Г).

Межмодульное сопровождение (16 часов)

Знакомство с классом-командой программы «Орлята России». Организация коллективных игр на сплочение. Планирование участия в треках программы, разработка и проведение отдельных трековых мероприятий.

Модуль 2. Треки программы «Орлята России» (20 час)

Тема 1. Трек «Орлёнок-Эрудит».

Теория. Разбор понятия – эрудит. Виды интеллектуальных игр. Индивидуальные и командные интеллектуальные игры. Как провести интеллектуальную командную игру, техника подготовки.

Практика: Разработка и подбор интеллектуальных игр по треку. Проведение интеллектуальных игр.

Форма контроля. Анализ «Копилки игр наставника» (у каждого обучающегося), анализ проведенного трека.

Тема 2. Трек «Орлёнок-Доброволец».

Теория. Понятие добровольчество и волонтерство. Зачем заниматься добровольчеством. Знакомство с функционалом сайта Добро.ру и основными волонтерскими городскими мероприятиями.

Практика. Направления добровольчества. Планирование и разработка добровольческой акции.

Форма контроля. Защита добровольческой акции, анализ проведенного трека.

Тема 3. Трек «Орлёнок-Мастер».

Теория. Понятие «мастер», «мастерство». Виды профессий. Какие профессии интересуют обучающихся?

Практика. Подбор и разработка профориентационных онлайн мини-игр для младших школьников. Изучение основ работы с онлайн платформами «Learning.aps. и онлайн Test.pad.

Форма контроля. Анализ «Копилки игр наставника» (у каждого обучающегося), анализ проведенного трека.

Тема 4. Трек «Орлёнок-спортсмен».

Теория. Кто такой спортсмен? Понятие «здоровый образ жизни». Теоретические аспекты необходимости подвижных игр и физкультминуток для младших школьников.

Практика. Подбор и проведение подвижных игр и физкультминуток для младших школьников. Разработка материалов по агитации за здоровый образ жизни для младших школьников.

Форма контроля. Анализ «Копилки игр наставника» (у каждого обучающегося), анализ проведенного трека.

Тема 5. Трек «Орлёнок – эколог».

Теория. Разработка онлайн-игр для детей по экологической тематике.

Изучение методик, методов, средств и технологий разработки онлайн мини-игр с учётом возрастных особенностей младших школьников.

Практика: Подготовка и проведение экологических мини-уроков.

Форма контроля. Анализ «Копилки игр наставника» (у каждого обучающегося), анализ проведенного трека.

Тема 6. Трек «Орлёнок – лидер».

Теория. Анкетирование. Теория лидерства, типы и стили лидерства. Лидер и команда.

Практика. Подбор и проведение игр на командообразование для младших школьников.

Форма контроля. Анализ «Копилки игр наставника» (у каждого обучающегося), анализ проведенного трека.

Тема 7. Трек «Орлёнок – Хранитель».

Теория. Ввод в тематику трека, используя метод мозгового штурма.

Практика. Подбор форм проведения занятия по закреплению памяти о классе/семье/школе.

Форма контроля. Анализ «Копилки игр наставника» (у каждого обучающегося), анализ проведенного трека.

Модуль 3. Презентационный (4 часа)

Теория. Основы написания сценария мероприятия. Подготовка реквизита и материалов для проведения занятия. Формирование навыков публичного выступления.

Практика. Разработка сценария для проведения занятия или игры по одному из треков. Деловые и ролевые игры для отработки навыка публичного выступления.

Форма контроля. Защита сценариев мероприятий.

Межмодульное сопровождение (14 часов)

Наставническая практика: сопровождение класса-команды Орлят в подготовке мероприятий, проведении праздников, в спорте, играх и неформальном общении. Организация коллективных игр на сплочение. Планирование участия в треках программы, разработка и проведение плановых трековых мероприятий.

Участие в организации лета для «Орлят России». Знакомство с летними программами для «Орлят России», их реализацией в школе. Подбор и проведение игр на улице в летний период для младших школьников.

Вариативная часть программы

Вариативная часть программы усиливает образовательный результат, осуществляется на основе свободного выбора обучающихся. Вариативная часть включает прохождение онлайн-курса старшеклассника-наставника в программе «Орлята России»; работу с онлайн платформами «Learning.aps. и онлайн Test.pad.

Участие в проекте «Наставничество лидеров России» Краевой региональной молодежной общественной организации «Мир познавательной науки», цель которого развитие таких гибких навыков, как командная работа, лидерские качества, мотивация и коммуникация при наставничестве финалистов и победителей конкурса «Лидеры России» в формате проектных интенсивов и индивидуального менторства.

Планируемые результаты и способы их оценки

Личностные результаты: повышение интереса к общественной жизни, готовность участвовать в наставнической деятельности. Умение реализовывать творческие проекты, презентовать свои работы. Умение работать в команде.

Метапредметные результаты: повышение уровня самоорганизации и самоконтроля. Овладение навыками работы с информацией, умение искать, анализировать и систематизировать информацию из разных источников. Развитие критического мышления, умение оценивать информацию, выявлять ее достоверность и формировать собственное мнение.

Предметные результаты: владение основами наставнической деятельности в модели «обучающийся – обучающийся», умение планировать и осуществлять сопровождение класса-команды в соответствии с особенностями трека всероссийского проекта «Орлята России», работать в режиме конструктивного диалога со всеми участниками программы.

Умение работать в команде и создавать совместные проекты и события.

Поскольку в дополнительном образовании используется безотметочное обучение, разработка содержательной и критериальной базы для оценки полноты и качества реализации образовательной программы ведется с позиций уровневого подхода. На наш взгляд, это достаточно оптимально в условиях дополнительного образования, поскольку позволяет вести оценку достижения всех групп результатов: личностных, метапредметных и предметных, выстраивать индивидуальные траектории движения одаренного ребенка в зоне ближайшего развития, формировать положительную учебную мотивацию.

Базовый уровень предполагает – решение типовой задачи, где требуется действие по алгоритму. Это достаточно для продолжения обучения. Качественная оценка – «хорошо, но не отлично».

Повышенный уровень – решение нестандартной задачи, где требуется: действие в новой, непривычной ситуации, использование новых знаний, Качественные оценки – «очень хорошо». «отлично».

Творческий уровень – решение «сверхзадачи», доля которой требуются самостоятельно добытые знания, новые самостоятельно усвоенные умения и действия. Это по сути – исключительные успехи, характерные для обучающихся, ориентированных на рекордные стратегии. Качественная оценка – «превосходно».

Уровневый подход определяет актуальный уровень и перспективу развития, повышает ответственность обучающихся за свои образовательные результаты.

Организация мониторинга регламентируется Положением о текущем контроле и промежуточной и итоговой аттестации. В осуществлении мониторинга участвуют психолог, администрация, педагоги, сами обучающиеся.

Мониторинг выполнения Программы включает процедуры внутренней и внешней оценки:

Стартовая диагностика – процедура оценки готовности к наставнической деятельности в проектировании: психологическое тестирование, собеседование, изучение образовательных запросов обучающихся.

Текущая, тематическая оценка – процедура индивидуального продвижения в освоении программы. Используются практические, творческие работы, само- и взаимооценка, задания по отдельным универсальным учебным действиям, наблюдения на основе карт компетенций по отдельным компетенциям, участие в годовом цикле Школы социального проектирования, в дистанционных и очных школах и конкурсах, наблюдение, рефлексия.

Промежуточная аттестация проводится по полугодиям в формате событийного мониторинга. **Итоговая аттестация** в форме внутренней и внешней оценки проекта завершает освоение программы.

Независимая экспертная оценка деятельности наставнических команд, самооценка, отзывы наставляемых.

ПОРТФОЛИО – современная эффективная форма оценивания, и действенное средство для решения ряда важных педагогических задач, позволяющее поощрять активность и самостоятельность, расширять возможности обучения и самообучения; развивать навыки рефлексивной и оценочной (в том числе самооценочной) деятельности обучающихся; - формировать умение учиться — ставить цели, планировать и организовывать собственную учебную деятельность.

Портфолио может включать в себя: творческие, проектные работы. Обязательной составляющей портфеля достижений являются материалы стартовой диагностики, творческие, проектные работы, демонстрирующие достижение высоких уровней формируемых учебных действий; материалы, характеризующие достижения обучающихся: результаты участия в конкурсах, акциях, событиях.

- Мониторинг компетентностных результатов по технологии МетаЧемп;
- Работа наставника в команде: таблица индикаторов;
- Критерии оценки компетентностного образовательного результата «Командодействие».

Календарный учебный график

Дата начала занятий	Дата окончания занятий	Кол-во учебных недель	Кол-во учебных часов	Режим занятий
01.09. 2024 г.	31.05. 2025 г.	36 I полугодие – 17 II полугодие – 19	72	42 часа образовательные модули-погружения, практические занятия. 30 часов – межмодульное сопровождение. Объем недельной нагрузки на обучающегося – 2 часа в неделю

Условия реализации программы

Материально-техническое обеспечение

Кабинет, оснащенный рабочими местами для педагогов и обучающихся: компьютеры с выходом в интернет. Презентационное оборудование для проведения лекций и демонстраций: мультимедийный проектор с дистанционным управлением, экран, ноутбук, флипчарт, набор цветных маркеров.

Открытое пространство для проведения встреч, обсуждений и практических занятий.

№	Наименование	Обоснование	Кол-во
1.	Ватман	Для осуществления образовательного процесса	10 шт.
2.	Бумага А4		5 уп.
3.	Цветная бумага А4 (яркая) самоклеящаяся		2 уп.
4.	Текстовыделители набор по 4 шт.		2 уп.
5.	Маркеры для доски		1 уп.
6.	Белая самоклеящаяся бумага для принтера		2 уп.
7.	Файлы		1 уп.
8.	Скотч широкий прозрачный		2 шт.
9.	Скотч узкий прозрачный		1 шт.
10.	Скотч широкий малярный		2 шт.
11.	Скотч узкий малярный		1 шт.
12.	Скотч двухсторонний широкий		2 шт.
13.	Ручки синие		30 шт.
14.	Фломастеры		3 уп.
15.	Стикеры самоклеящиеся прозрачные маленькие		2 шт.
16.	Стикеры самоклеящиеся бумажные средние		2 шт.
17.	Листы для ламинирования		2 уп.
18.	Бумага для офисной техники А3		1уп.
19.	Краска для цветного принтера А3		1 уп. всех цветов
20.	Стаканы одноразовые бумажные	Для проведения мероприятий	300 шт.
21.	Ленточный корректор		4 шт.
22.	Лента атласная узкая белая		25 м.
23.	Лента оградительная		1 моток

24.	Бейджи для экспертов		50 шт
25.	Жилетки с символикой «Орлята России»	Для создания имиджа объединения и учреждения	20 шт.

Информационное обеспечение

Методические материалы:

- Учебные пособия и методические рекомендации для наставников и участников программы.
- Кейс-материалы для обсуждения, анализа и практических занятий.
- Инструкции по проведению тренинговых занятий и мастер-классов.
- Материалы по развитию эмпатии, коммуникативных навыков, лидерства и социальной ответственности.
- Онлайн-ресурсы и интерактивные материалы для самостоятельного изучения:

1. Орлята России Старшеклассникам-наставникам. [Старшеклассникам-наставникам \(orlyatarussia.ru\)](http://orlyatarussia.ru)
2. Добровольцы России : <https://добровольцыроссии.рф/>
3. Карта добра <http://kartadobra.ru/>

Перечень источников образовательных образцов

Кадровое обеспечение

Кадровое обеспечение программы «Я наставник. Орлята России» включает в себя:

- Профессиональных наставников, обладающих опытом и знаниями в области наставничества, лидерства и развития навыков общения.
- Опытных организаторов, способных эффективно координировать программу, предоставлять поддержку участникам и решать организационные вопросы.
- Сотрудников, обеспечивающих административное и техническое сопровождение программы, включая регистрацию участников, планирование и логику мероприятий, и обеспечение безопасности.

Требования к педагогам

Программа реализуется одним педагогом с опытом наставнической деятельности не менее двух лет.

Тьюторская позиция педагогов педагогической команды программы

1. Мы предоставляем участникам программы возможность разработать индивидуальные образовательные маршруты (далее ИОМ) с учетом эффективной работы в команде при сохранении максимума свободы и ответственности самого обучающегося.
2. В начале учебного года проводится презентация ключевых проектов и мероприятий, в которых дети традиционно принимают участие, участникам предоставляется возможность определить собственную включенность в реализацию в качестве наставника, исполнителя, участника, эксперта, организатора, руководителя, куратора, лидера команды.

3. После презентации, групповых и индивидуальных консультаций обучающиеся выбирают несколько направлений деятельности, которые их заинтересовали, и вносят их в электронные формы ИОМ, созданные в онлайн-программе Agile-доски «YouGile» и подкрепляемые в течение года на платформе «Добро.ру».

4. В течение года обучающиеся могут корректировать свои маршруты, отмечая мероприятия (точки), в которых приняли участие, и анализировать степень включенности на основе заполненных и скорректированных ИОМ.

5. В течение года обучающиеся получают помощь в создании и презентации портфолио, создании и заполнении электронной волонтерской книжки.

6. В течение года для команд, созданных под конкретные мероприятия, проводятся тренинги личностного роста и командообразование.

Алгоритм тьюторского сопровождения

1. Узнать у детей, зачем они к нам пришли в программу, чего ожидают.

2. Сформировать избыточное предложение для детей на презентации направлений программы.

3. Показать образовательный ресурс в каждом блоке.

4. Создать основу для аналитики каждому ребенку, как мероприятие сработало на твой запрос?

5. Предложить кейсы успешных команд, которые уже реализовали крупные проекты.

6. Создать площадки для предъявления результатов.

Нормативная литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
6. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
7. Письмо Минпросвещения России от 04.08.2020 № ДГ-1249/06 «О внедрении примерной программы воспитания».
8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».

Список литературы для педагога

1. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2006 (СПб.: Правда 1906). 175 с.
2. Жамантаева Ж.К., Дигенова Б.К., Палазник Г.В. Инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений (коуч-наставничество) // Наставничество в образовании: современная практика: сб. материалов междунар. (заоч.) науч.-практ. конф. 20 ноября 2019 года / Институт развития образования и социальных технологий. Курган, 2019. С. 75-77.
3. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.:Питер, 2009. 576 с.
4. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13>.
5. Кларин М.В. Новая развивающая практика – коучинг. Новая профессия – коуч // Образовательные технологии. 2014. № 1. С. 71-80.
6. Круглова И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>.
7. Наставничество, менторинг [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317>.

8. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-deyatelnostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva/viewer>

9. Развитие системы наставничества в деятельности организаций дополнительного образования детей. Методическое пособие для учреждений дополнительного образования. -Тюмень: ТОГИРРО, 2021. – 68 с.

10. Шейнов В.П. Управление конфликтами: теория и практика. – Минск: Харвест, 2010.

11. Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования. 7-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 160 с.

12. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с. [ЦОПП Наставничество. Методические Рекомендации.pdf \(copp69.ru\)](#)

13. Наставничество в образовательной организации [Текст]. / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

14. Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Текст]. / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М. : Рыбаков Фонд, 2016. – 155 с.

Список литературы для обучающихся и родителей

1. Аллан и Барбара Пиз «Язык телодвижений». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mfk1.kg/wp-content/uploads/2022/07/Allana-Piza-Yazyk-telodvizhenij.pdf>

2. Коломинский Я.Л. Человек: психология. Кн. для учащихся ст.классов. – М.: Просвещение, 1980. –224с, ил.

3. Платонов К. Занимательная психология. – Издание 5-е, исправленное. – СПб.: Питер Пресс, 1997. – 288 с., ил. – (Серия «Азбука психологии»). 2008 г.

4. Ключевые навыки наставника. Российское общество Знание. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [Конспект 4 Ключевые навыки наставничества \(dobro.ru\)](#)

Интернет-ресурсы

1. Добровольцы России [Электронный ресурс]: единая информационная система: сайт. – URL: <https://добровольцыроссии.рф/> (12.06.2024).

2. Карта добра [Электронный ресурс]: сайт. – [Б. м.], 2014 – UR: <http://kartadobra.ru/> (19.06.2024).

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Виды наставничества – в зависимости от набора выполняемых функций, задач и способов коммуникации могут быть выделены следующие виды наставничества: менторство, тьюторство, коучинг, методическое сопровождение и другие.

Гражданская активность – деятельность индивидов и социальных групп, направленная на изменение и развитие гражданского общества.

Здоровый образ жизни – образ жизни отдельного человека, имеющий своей целью профилактику болезней и укрепление здоровья. Он предполагает соблюдение режимов труда и отдыха, сбалансированность питания, отказ от вредных привычек, соблюдение гигиенических требований, адекватное гигиеническое поведение, соблюдение профилактических мероприятий, своевременное обращение к врачам в случае болезней и т. д.

Индивидуальный образовательный маршрут – это персонифицированная учебная программа для обучающегося, составленная на основе запросов и потребностей обучающегося на обозначенный промежуток времени.

Кооперация – форма организации труда, обеспечивающая согласованность совместных действий работников в процессе производства. Обеспечивая более рациональное использование средств производства и рабочего времени, она приводит к росту производительности труда. Кооперация является примером взаимопомощи у людей.

Личная книжка волонтера – документ, служащий для учёта волонёрской деятельности и содержащий сведения о трудовом стаже волонтера, а также его поощрениях и дополнительной подготовке.

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

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализует потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций наставляемого.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата; компетентный специалист, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

Социальная проблема – осознаваемое субъектом деятельности как значимое для него несоответствие между её целью и результатом. Это несоответствие, возникающее из-за отсутствия или недостатка у субъекта деятельности средств для достижения её цели, приводит к неудовлетворению его социальных потребностей. Для того чтобы стать социальной проблемой, несоответствие между целью и результатом деятельности должно пройти через сознание её субъекта. Поэтому исследование социальной проблемы предполагает как описание объективного состояния развития общества, осуществляемое с помощью статистических методов (например, данные о занятости населения), так и изучение общественного мнения, имеющее своей целью выявление неудовлетворённости людей существующим положением вещей. Если эта неудовлетворённость не имеет под собой реальных оснований, то говорят о мнимых проблемах.

Социальный проект – документ, характеризующий цели, средства и этапы реализации намеченной программы действий для осуществления социальных изменений или описывающий (с помощью расчётов, графиков и т. п.) будущее состояние социальных объектов, которые подлежат плановому изменению. Он может предусматривать как эволюционные изменения, так и революционные. Основными требованиями к социальному проекту являются его научность, а также проверяемость с помощью общественной экспертизы.

Типы наставничества (взрослый – ребёнок): наставничество для одаренных детей (наставник – одаренный ребенок); наставничество в волонтерских проектах (наставник – волонтер); наставничество в проектных командах (наставник – проектная команда или группа); наставничество в профориентационной работе (наставник – представитель организации реального сектора экономики).

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

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК – КЛАСС-КОМАНДА»

Предполагает взаимодействие обучающихся старших классов с классами-командами начальной школы в рамках всероссийской программы «Орлята России», в котором наставники-старшеклассники обладают организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими им оказать весомое влияние на класс-команду, лишённое при этом строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка активностей учащихся начальных классов в реализации треков программы социальной активности «Орлята России».

Основные задачи взаимодействия наставника с классом-командой:

- сопровождение класса-команды в реализации треков программы «Орлята России»;
- оказание помощи в организации коллективных творческих дел;
- улучшение результатов участия класса-команды в программе «Орлята России»;
- создание комфортных условий и коммуникации внутри класса-команды и в школьном сообществе.

Личностные качества наставника

Наставник обладает:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действия на другой;
- критичностью мышления – подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других и себя, принимает необходимые решения, получив полную картину ситуации;
- развитыми коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- открытостью и тактичностью – терпим к любым мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника; – эмпатией – эмоционально отзывчив на переживания других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять лицо в стрессовых ситуациях и конфликтах.

КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ

Событие или мероприятие?

«Событие – то, что имеет место, происходит, наступает в произвольной точке пространства-времени; значительное происшествие, явление или иная деятельность как факт общественной или личной жизни». Для личности событие – это момент ее максимальной востребованности и самореализации. Согласно А.Б. Воронцову «образовательное событие – это мероприятие, в результате которого что-то происходит в ребенке, развивает его. При этом любой из участников образовательного события – это действительно участник, а не зритель: у каждого – свои смыслы, своя деятельность, свои переживания, – но поле выбора такое, что в выборе ограниченных (содержанием и временем) ресурсов ребёнок должен иметь неограниченные возможности». Чем же мероприятие отличается от образовательного события? Энциклопедический словарь педагога трактует мероприятие как «условное обобщенное название всякого более или менее организованного взаимодействия детей и педагогов, имеющего цель, содержание и соответствующую ему методику осуществления».

Такое понятие, как «событийный подход», было предложено А.С. Макаренко. Он считал, что наибольшее значение в человеческой жизни имеют события яркого и эмоционально окрашенного характера. И что же такое образовательное событие? Это создание специальных условий для получения «продукта совместной деятельности». В процессе этой работы и проживания значимого события, дети получают знания и опыт, учатся быть инициативными и самостоятельными. Свои успехи и удачи других радуют детей. А усиление этого действия происходит через рефлекссию. Каждый участник образовательного события не просто зритель, а непосредственно участник. У каждого из них своя цель, свои задачи и свои переживания.

Р.В. Селюков рассматривает образовательное событие как «взаимодействие учителя и ученика, вызвавшее изменения в личности, очевидное для самих участников». Е.М. Сафронова, исходя из принципа событийности, определяет такие характеристики процесса и содержания занятий изобразительной деятельностью, как а) совместная творческая деятельность учителя и учеников, превратившаяся в событие, то есть в «совместное проживание действительности»; б) поиск ответа на важный для личности вопрос посредством изучения творческих продуктов (в фильмах, спектаклях, книгах, статьях и т.п.), в) «встреча» с важным человеком, которая может оставить значимый след в жизни ребенка.

Типы событий социально-ориентированные события спортивные мероприятия и соревнования, праздники, пропаганда, массовые гуляния, музыкальные выступления, концерты; деловые события: семинары, выставки, конференции; благотворительные события: сбор средств, открытие фондов; особо-значимые события: годовщины, церемонии, поздравления, открытия социальных объектов, торжества; рекламные и маркетинговые события: акции, распродажи, открытие новых торговых точек и т.п.

**Мониторинг компетентностных результатов по технологии МетаЧемп
Компетентность «Командодействие»**

Наставники программы социальной активности «Орлята России»

Вводная

Наставничество в современной России поддерживается на государственном уровне. Множество программ направлено на возвращение не просто человека-исполнителя чужих задач, но и организатора со своими идеями для реализации.

Задание

Посмотри на нижнюю часть своего бейджа. Найди на нём символ под номером 1. Собери еще четыре человека с таким же символом на бейджах.

Напишите на листе бумаги перечень из 20 обязанностей (функций) для наставников, которые они могли бы реально выполнять в Школе социального проектирования. Подчеркните среди них 3 – самые значимые, по мнению большинства членов команды.

Сдайте перечень в Место приёма.

Оценка:

Фиксируется судьёй по итогу выполнения задания:

0 – ничего не написано

1 – написано менее 20 функций, подчеркнуто менее 3

2 – написано менее 20 функций, подчеркнуто 3

3 – написано 20 и более функций, но подчеркнуто менее 3

4 – написано 20 и более функций, подчеркнуто 3

Компетентность «Командодействие»

Осенний час добра

Вводная

Наверняка, многие слышали про Общероссийскую акцию «Весенняя неделя добра». Предлагаем организовать в рамках программы социальной активности «Орлята России» - «Осенний час добра».

Задание

Посмотри на нижнюю часть своего бейджа. Найди на нём символ под номером 1. Собери еще пять человек с таким же символом на бейджах.

Проведите «Добрую акцию», благополучателями которой станут 20 человек. Создайте в группе программы «Я наставник. Орлята России» в «Вконтакте» информационный пост, включающий текст и 5 фотографий, иллюстрирующих проведение вашей акции. Попросите ваших благополучателей поставить лайки под этим постом.

Оценка:

Фиксируется судьёй по итогу выполнения задания:

0 – пост не опубликован

1 – пост опубликован, но нет текста / менее 5 фотографий / менее 20 лайков

2 – пост опубликован, есть текст, но менее 5 фотографий / менее 20 лайков

3 – пост опубликован, есть текст, 5 фотографий, но менее 20 лайков

4 – пост опубликован, есть текст, 5 и более фотографий и 20 и более лайков

Компетентность «Командодействие»

Ядовитое болото

Вводная

Вы в составе группы туристов в лесу пытаетесь обойти места стоянок опасных диких животных. Вы нашли безопасную тропу, но у вас на пути раскинулось широкое болото, по периметру которого растут ядовитые заросли гигантской мухоловки. Единственный путь к спасению – объединить усилия.

Задание

Посмотри на нижнюю часть своего бейджа. Найди на нём символ под номером 2. Собери еще пять человек с таким же символом на бейджах.

Будьте готовы, что вам всем, держась за руки, придётся по кочкам перебраться через болото за пять минут. Если кто-то расцепит руки или коснётся земли – вся команда начинает тонуть. А, значит, испытание придётся проходить заново.

Оценка:

Фиксируется судьёй по итогу выполнения задания:

0 – не перешли болото

1 – перешли болото не более, чем за 5 минут

2 – перешли болото не более, чем за 4 минуты

3 – перешли болото не более, чем за 3 минуты

4 – перешли болото не более, чем за 2 минуты

Компетентность «Командодействие»

Арт-передача квакуна

Вводная

Вы в составе группы космических учёных фотографируете для дальнейшего исследования фауну планеты Эрида. Вдруг из-за трапецивидного камня на вас выскакивает очень редко встречающаяся особь шестиугольного пятиконечного шароглазого квакуна. Он при помощи липкого языка проглатывает фотокамеру. А все участники исследовательской группы, перемазавшись в его слюне, накрепко прилипают левыми руками к своим левым бедрам. Вам надо срочно передать изображения квакуна на Землю через арт-передатчики.

Задание

Посмотри на нижнюю часть своего бейджа. Найди на нём символ под номером 2. Собери еще семь человек с таким же символом на бейджах.

Будьте готовы, что за 5 минут вам надо будетделиться на две группы пополам. 4 ученых категории ВНУ встанут с внутренних частей арт-передатчиков, а учёные категории ВНЕ – с внешних. Создайте 4 изображения квакуна в месте его обитания, используя цветные фломастеры. Пара, состоящая из ВНУ и ВНЕ начинает и заканчивает рисовать каждую деталь в общей точке, зазеркаливая траекторию линий друг друга. Каждые 30 секунд ВНУ сменяют друг друга, двигаясь по часовой стрелке. При несоблюдении условий изображение может быть единожды стёрто, и вы начнёте рисовать всё заново. При повторном нарушении, миссия считается невыполненной.

Оценка:

Фиксируется судьёй по итогу выполнения задания:

- 0 – ничего не нарисовали
- 1 – нарисовали 2 и менее изображений квакуна
- 2 – нарисовали 3 изображения квакуна
- 3 – нарисовали 4 изображения квакуна
- 4 – нарисовали 4 изображения и камень

РАБОТА НАСТАВНИКА В КОМАНДЕ

Таблица индикаторов

Баллы	Работа в команде	Индикаторы	
		Позитивные	Негативные
5	Способность к работе в команде. Умение слушать. Способность убеждать, влиять на коллег. Умение передавать информацию без потерь. Умение сотрудничать, кооперироваться, конструктивно преодолевать разногласия, использовать потенциал группы и достигать коллективных результатов. Ориентация на командное достижение общей цели.	Убедительно приводит ключевые аргументы при взаимодействии	Неубедительно приводит ключевые аргументы при взаимодействии
		Хорошо ведет переговоры	Плохо ведет переговоры
		Убеждает других людей	Не убеждает других людей
		Достигает согласия и поддержки	Не достигает согласия и поддержки
		Аргументированно преодолевает возражения	Затрудняется в преодолении возражений
4	Создает командный дух в коллективе. Привлекает всех членов команды к формулированию командной цели. Создает в команде атмосферу творчества и инициативы. Является неформальным лидером; обладает заслуженным авторитетом. Устанавливает наиболее эффективные правила коммуникации. Тратит время и ресурсы на организацию мероприятий, направленных на сплочение команды и ее формирование как единого целого.	Влияет на принятие решения	Не влияет на принятие решения
		Изменяет взгляды других людей	Не изменяет взгляды других людей
		Анализирует успешные случаи оказания влияния и запрашивает обратную связь	Не запрашивает обратную связь о качестве оказан
		Имеет представление о том, как достичь успеха в изменении точек зрения и поведения других людей	Не имеет представления о том, как достичь успеха в изменении точек зрения и поведения других людей
3	Самостоятельно предлагает эффективные формы работы. Формулирует и доносит до команды общую цель. Выстраивает систему эффективного взаимодействия между всеми членами команды; помогает распределять роли. Выступает посредником при возникновении разногласий и эффективно их решает. Создает вокруг себя атмосферу дружелюбия и открытости. Умеет общаться с большим количеством	Вопросы для интервью: Расскажите мне последний случай, когда вам удалось убедить кого-нибудь из сверстников или взрослых принять вашу точку зрения. Как вы объяснили свои взгляды? Какого именно согласия вы добились? Что бы вы сделали иначе в следующий раз? Опишите ситуацию, в которой вы оказались неспособны убедить оппонента перейти на вашу точку зрения. Что именно вы делали? Почему это не сработало? Какую обратную связь о вашем подходе вы получили? Каковы ваши сильные стороны, когда вы оказываете влияние на других людей? Как часто вам удается повлиять на других людей? Чему вам еще необходимо научиться, чтобы влиять на других лучше, чем сейчас? Расскажите последний случай, когда вы сумели убедить группу людей действовать	

	<p>знакомых и незнакомых людей, значительно увеличивая эффективность работы команды. Способен убеждать других и влиять на их мнения. Видит потребности и интересы других людей и отталкивается от них в процессе убеждения. Умеет проводить интервью, чтобы получить наиболее полную информацию.</p>	<p>так, как предложили вы. Каково было ваше мнение? Насколько оно отличалось от мнения группы? Как вы сумели переубедить группу?</p>
2	<p>Активно работает в команде. Полностью разделяет цели команды. Знает функциональные обязанности членов команды. Готов помогать делать дополнительную работу, не ограничиваясь своими функциями. Стремится к расширению рамок своих обязанностей. Общается открыто и искренне, строит отношения на основе взаимного уважения и доверия. Ясно излагает мысли, способен сформулировать и изложить свои идеи. Доводит важную информацию до членов команды в сроки и без потерь. Помогает разным сторонам согласовать свои ожидания.</p>	
1	<p>Участвует в командной работе только при настоятельных просьбах. Замкнут. Не любит жертвовать своим временем ради команды. Выполняет свою часть работы, но не интересуется ее вкладом в командный результат. Пытается соблюдать приемлемую систему коммуникации с членами команды. Иногда забывает сообщить о важной информации. Периодически допускает неточности в своей деятельности, тем самым</p>	

	ограничивая эффективность команды.	
0	Ставит свои интересы выше интересов команды. Отказывается сотрудничать с другими; не умеет договариваться. Может способствовать возникновению конфликтов в коллективе. Не информирует о результатах своей деятельности. Не способен поддерживать систематическую коммуникацию с членами команды. Говорит путано, не умеет слушать.	

По материалам Чернова Т., главный редактор портала propersonal.ru <https://www.propersonal.ru/article/1087408-qgss-16-m8-tablitsa-indikatorov-kompetentsii-rabota-v-komande>

ТЕХНОЛОГИИ ОПЕРАТИВНОГО АНАЛИЗА И РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ МОЗГОВОЙ ШТУРМ

Мозговой штурм – методика оперативного решения проблем, основанная на коллективной генерации идей и вариантов решения поставленной задачи. Суть метода мозгового штурма заключается в создании группы генерирующей идеи и экспертов, оценивающих эти идеи. Методика изобретена американским журналистом, копирайтером А. Осборном в 30-х гг. XX в., считавшим: чем больше идей приходят человеку в голову, тем больше шансов, что среди них будут стоящие внимания.

Мозговой штурм - применим в любой сфере, где нужны свежие идеи.

Когда пригодится мозговой штурм:

- Когда нужны новые идеи, чтобы увидеть новые возможности и наметить новые направления;
- Если решение проблемы не получается найти логическим путем;
- Чтобы собрать идеи всех членов команды вместе;
- Чтобы настроить команду на одну волну — креативная волна мозгового штурма помогает людям лучше понимать друг друга.

Этапы мозгового штурма

Технология мозгового штурма Осборна состоит из 3 важных, последовательных этапов:

Формирование задачи. На этом этапе задачу надо четко сформулировать и прописать. В печатном варианте это половина листа А4. Тема мозгового брейншторминга сообщается всем участникам за несколько дней. Формируются две группы экспертов: генераторы идей и оценщики. Специалисты, выбранные в генераторы, подбираются по следующим критериям: имеют разнообразный опыт, квалификацию; приветствуются и мужчины, и женщины; одинаковое соотношение активных и умеренных участников.

Генерация идей. Считается самым важным этапом, от которого зависит успешность самого мероприятия. Здесь задача модератора мотивировать и поощрять участников на высказывание своих идей, даже кажущихся абсурдными. Правило на этом этапе: «Не критиковать!». Если в группе генераторов идей участники не одинаковы по иерархии, порядок высказывания происходит от нижестоящих, затем говорят руководители – это во избежание ощущения давления.

Оценка и анализ результатов. Через несколько дней после проведения мозгового штурма, экспертная группа, в которую входит руководитель организации и специалисты по данной проблематике, наделенные критическим складом ума разрабатывают критерии оценки (инновационный подход, минимальность затрат, практичность, актуальность), на основе которых сортируют все идеи и проводят глубокий системный анализ возможности реализовать ту или иную идею на практике.

Плюсы и минусы мозгового штурма

Достоинства и недостатки мозгового штурма, как и у любого другого метода существуют, идеальных решений нет. Методика мозгового штурма имеет следующие полезные аспекты:

- сплочение команды;
- свободное выражение своего мнения, идей;
- наглядное решение проблемы;
- возможность оценить каждого;
- генерация новых идей, решений, альтернативных способов;
- развивается креативность и широкий кругозор;
- формирует познавательный интерес;
- раскрытие потенциала.
- Мозговой идейный штурм – минусы метода:
- малая широта охвата;
- не все хорошие идеи возможны для осуществления на практике;
- эффективные идеи могут быть и не найдены;
- занимает много времени;
- не все участники могут высказывать идеи из-за боязни критики.

Правила проведения мозгового штурма

1. Подготовить комфортную атмосферу. Важно все: достаточная освещенность и техническая оснащенность помещения.
2. Назначить человека на должность секретаря, в обязанности которого входят регистрация всех исходящих идей на доске, флип-чарте.
3. Пригласить модератора, который будет руководить процессом мозгового штурма.
4. Подобрать участников, ориентируясь на их компетентность в вопросах, которые будут затронуты.
5. Сформировать группу не более 10 человек.
6. Провести коллективную разминку, для лучшего взаимодействия участников между собой, «растопить» лед. Подойдут разные упражнения на знакомство и сплочение.
7. Подробно определить круг задач и проблем, озвучив их для участников.
8. Все исходящие идеи, предложения, даже сумасшедшие при первом рассмотрении записываются и не критикуются.

Ещё немного правил

1. Отложите оценочные суждения

Никогда не знаешь, откуда придет хорошая мысль. Ключ к придумыванию классных идей – создать атмосферу, в которой каждый почувствует возможным сказать то, что приходит в голову, и позволит другим строить новые идеи поверх своих.

Вредна не только критика, но и открытая похвала – либо стоит одинаково хвалить каждого, чтобы никто не чувствовал, что его выдумка хуже или лучше. Оценить и отсортировать идеи можно будет после креативной сессии.

2. Дикие и абсурдные идеи приветствуются

Часто дикие фантазии могут дать толчок к креативным прорывам и послужить ассоциативным мостом к рациональным решениям. Когда мы придумываем дурацкие и совершенно нереальные идеи, мы начинаем думать о том, чего действительно хочется достичь, не отвлекаясь на ограничения и возможности реализации.

3. Миксуйте и раскручивайте идеи

Принимать положительную точку зрения и уметь строить новые идеи на основе чужих не так просто, в этом нужно поднатореть. Старайтесь использовать в разговоре конструкции, которые начинаются с «да, и» вместо «но». Слово «нет» – запрещено. Обдумайте идею коллеги и добавьте в нее дополнительную ценность.

В групповом брейншторминге поможет модератор. Это нейтральный человек, который управляет процессом. Его задача – следить за тем, чтобы никто друг друга не перебивал, чтобы брейншторминг был быстрым. Почему нужно придумывать идеи быстро? Мозг начинает следить за скоростью, и у него не остается времени на контроль всего остального. Скорость помогает сфокусироваться на одной конкретной цели – придумывать идеи. Любые идеи, главное быстро.

Кроме модератора еще может быть секретарь – человек, который будет записывать идеи – лучше всего формулировать их в 2–3 емких фразы. Если модератора нет, это может быть кто-то из команды.

4. Не уходите от темы

Старайтесь фокусировать дискуссию на цели брейншторма, иначе вы рискуете далеко уйти от той области, в которой разрабатываете продукт или сервис. При этом, важно избежать ограничений. Вариант решения – написать тему брейншторминга на доске или стене как напоминание участникам.

5. Высказывайтесь по одному

У вашей команды больше шансов придумать что-то новое к идее коллеги, когда никто не отвлекается и все внимательно следят за мыслью того, кто делится своими соображениями. Умение внимательно слушать и поддерживать очень важно в креативной сессии, чтобы каждый участник чувствовал вовлеченность и не был пассивен.

6. Визуализируйте идеи

В живых брейнштормах лучше всего записывать идеи на стикеры и клеить на стену, чтобы все участники могли видеть все идеи. Ничто так быстро не помогает идее визуализироваться, как рисунок. Даже если вы не Рембрандт.

Другой вариант – строить идеи из любого конструктора – навык рисования не требуется, собирать из кубиков может каждый, а идеи получают визуальное воплощение. Если вы выбрали тактику собирать идеи из конструктора, то фактор скорости уже не ключевой – быстро не всегда получится. Но мелкая моторика, активная работа зрения, тактильные ощущения и другие факторы занимают мозг и позволяют расслабиться, чтобы придумывать новое.

7. Гонитесь за количеством

Добудьте как можно больше новых идей, насколько это возможно. Результат хорошей сессии – где-то 100 идей за час. Скорость очень важна, она не даст мозгу выйти из игрового поля и закрыться от новых идей. Действуйте быстро, достраивайте и развивайте идеи, которые вас зацепили.

Что делать с идеями дальше? Отобрать наиболее перспективные, провести исследование, проработать тему. Идея – это гипотеза, которую нужно проверить. Задача брейншторминга – не только сгенерировать много крутых идей. Бывает так, что кто-то озвучивает идею, и ты понимаешь, что он попал в точку, тебе не нужно делать усилие и соглашаться. В конце сессии, когда есть уже много идей, можно отсеять те, что цепляют сильнее всего, создают ощущение «вау». В итоге из 100 останется 10 идей.

На основе отобранной идеи можно начать проводить исследование, потом собирать прототип, проводить А/Б тестирование и смотреть на реакцию людей.

ТИПЫ КОЛЛЕКТИВНО-ТВОРЧЕСКОГО ДЕЛА (КТД)

Существует три основных типа КТД:

Большое творческое дело требует предварительной подготовки, как от организаторов данного дела, так и от его участников. Как правило, организаторы дают задание участникам.

Малое творческое дело не требует предварительной подготовки от участников - все задания, которые дают им организаторы должны быть выполнимы непосредственно при проведении дела.

Представление вообще не подразумевает выдачи участникам заданий. Участников представления правильнее называть зрителями. Стоит особо подчеркнуть, что представление – это тип КТД, а не его форма.

Примеры типов КТД:

Большое творческое дело: конкурс или набор постановок; сценарные ролевые игры; разновидности диспутов.

Малое творческое дело: телевизионные игры; перемещение по станциям; конкурсы; несценарные ролевые игры.

Представление: коллективные песни; игры; концерт; концертные номера + игры с залом; беседы с залом (разновидности диспутов, лекции).

Алгоритм организации КТД

1. Определение педагогической цели КТД. То есть, понять какие способности должно развивать это КТД, как должны измениться ребята и что они должны осознать в результате проведения. Цель отвечает на вопрос - чего хотим достичь.
2. Определение контекста данного дела. Какие дела проходили до дела, какие будут проходить после.
3. Определить содержание дела. Если дело большое (состоящие из нескольких мероприятий), то его содержанием являются эти мероприятия. Если дело маленькое, то его содержание - это та деятельность, которая будет происходить в течении КТД.
4. Определить возраст и количество участников и согласовать с ними факт проведения КТД.
5. Определить тип и форму дела. Одну и ту же форму можно использовать при разном содержании, а содержание можно облекать в разные формы.
6. Решить организационные моменты. Какие необходимы материалы, в какие сроки будет проходить дело и т. д.
7. Провести КТД.
8. Подвести итоги КТД. Итоги подводятся организаторами КТД с целью накопления опыта.

Организационные моменты

- Определить примерные сроки проведения КТД, от чего, и от кого они могут зависеть.
- Определить место проведения КТД, от чего, и от кого оно будет зависеть.
- Уточнить место и время КТД, согласовать их с участниками.

- Определить вероятные препятствия, разработать способы их предотвращения и преодоления.
- Определить критические факторы успеха организовать их достижение.
- Критический фактор успеха – то без чего дело пройти не сможет.
- Продумать запасные варианты отдельных задач и всего дела в целом.
- Разбить подготовку дела на задачи, определить критические сроки выполнения этих задач и ответственных за них.

Наиболее часто встречающиеся задачи

1. Реклама дела.
2. Подготовка материалов и реквизита для участников дела
3. Подготовка материалов для организаторов дела.
4. Оформление места проведения дела.
5. Подготовка жюри, критериев судейства и подручных материалов для жюри.
6. Подготовка призов победителям.
7. Согласование с людьми, от которых будет зависеть проведение дела.
8. Организация прессы: фото, видео, статьи.
9. Определить методы контроля подготовки дела (назначить время следующего сбора, назначить координатора дела, определить способы общения организаторов КТД между собой).

Способы подведения итогов

Практика 1: «3 главных события»

Реквизит: стикеры, ручки

Эта практика позволяет увидеть, что было успехом для команды и почему. Поделиться и отпраздновать совместные успехи – очень способствует укреплению ощущения командности. Также в этой практике можно увидеть и дать пространство разочарованиям, которые неизбежно могли быть в течение года, и которые не были до конца озвучены.

Выделите 10 минут и пусть каждый человек напишет на стикерах 3 самых значимых для него события года, связанных с деятельностью в программе.

Затем каждому члену команды дается слово, где он рассказывает, почему это событие стало значимым лично для него. С какими его ценностями и целями оно связано, что помогло понять и открыть в себе или в других людях. После чего другие члены команды могут дать свой отклик: какие чувства и мысли вызвал этот рассказ. Важно не давать оценки, а делиться только тем, что вызвало резонанс.

Практика 2: «Благодарность»

Реквизит: ящик или коробка

Практика благодарности имеет множество позитивных эффектов как для отдельных людей, так и для групп. В частности, усиливает укрепляет отношения, улучшает эффективность работы и удовлетворенность ею.

Поэтому можно в конце года выполнить простое упражнение: каждый член команды говорит другому, за что он благодарен в прошедшем году. Если место позволяет, можно сформировать два круга – внутренний, который остается неподвижным, и внешний, который передвигается по часовой стрелке на 1 человека. На каждую пару дается 1-2 минуты.

Если же уровень доверия в команде не настолько высок, чтобы делать это публично, можно устроить «ящик благодарностей», куда люди в течение недели могут складывать записки или открытки с благодарностью друг другу.

Практика 3: «Заметить изменения»

Реквизит: листы, ручки

Задать вопросы себе: «В чем я продвинулся в этом году» и «Чем я готов/хочу делиться?». Напишите список, чему вы научились за год – новому или просто стали понимать или делать лучше, чем в начале года. Может быть, вы стали легче выстраивать отношения со сверстниками, приобрели друзей в школе и дополнительном образовании, а может, научились лучше управлять своим временем. Чем из «приобретенного» вы хотели бы поделиться?

По материалам Натальи Кисельникова [Продуктивное подведение итогов года с командой — инструкция | RB.RU](#)