Подписан: Антонюк Светлана Владимировна
DN: C=RU, S=Красноярский край, L=Зеленогорск, T=Директор, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ""ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ ""ПЕРСПЕКТИВА""", СНИЛС=03357285455, ИНН=245300923747, E=sjulllas@mail.ru, G=Светлана Владимировна, SN=Антонюк, CN=Антонюк Светлана Владимировна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2026.10.29 14:34:07+07'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРСПЕКТИВА»

РАССМОТРЕНО
На заседании педагогического совета
МБУ ДО «ЦО «Перспектива»
Протокол от 03.06.2026 № 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
«ЦО «Перспектива»
_____С.В. Антонюк
Приказ от 03.06.2026 № 75

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА «Я НАСТАВНИК. ШКОЛА СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ»

Возраст обучающихся: **13 – 17 лет**
Срок реализации: **1 год**
Направленность: **социально-гуманитарная**
Уровень: **базовый**
Форма реализации: **сетевая**

Автор: Ширкина Инна Михайловна,
педагог дополнительного образования

Зеленогорск

2025

Оглавление

	Раздел 1. Комплекс основных характеристик программы	стр.
1.1.	Пояснительная записка	3
1.2.	Цель и задачи программы	6
1.3.	Содержание программы	8
1.3.1.	Учебный план	9
1.3.2.	Содержание учебного плана программы	13
1.4.	Планируемые результаты и способы их оценки	15
	Раздел № 2. Комплекс организационно-педагогических условий	
2.1.	Календарный учебный график	18
2.2.	Условия реализации программы	18
2.2.1.	Материально-техническая обеспечение	18
2.2.2.	Информационное обеспечение программы	19
2.2.3.	Кадровое обеспечение	20
2.2.4.	Нормативная литература	22
2.2.4.	Литература для педагога	22
2.2.4.	Литература и электронные ресурсы (для обучающихся и родителей)	23
2.3.	Приложение: методические и оценочные материалы	24

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа разработана с учетом следующих нормативных документов:

− Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 25.04.2026) «Об образовании в Российской Федерации»;

− Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 г. № 996-р.;

− Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 (Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р);

− Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (вступ. в силу с 01.03.2023);

− Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», Паспорта национального проекта «Молодежь и дети»;

− Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.03.2016 г. № ВК-641/09 «Методические рекомендации по реализации адаптированных дополнительных общеобразовательных программ, способствующих социально-психологической реабилитации, профессиональному самоопределению детей с ограниченными возможностями здоровья, включая детей-инвалидов, с учетом их особых образовательных потребностей»;

− Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.11.2015 г. № 09-3242 «О направлении методических рекомендаций по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы);

− Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 31.01.2022 № ДГ-245/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий»);

− Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.08.2015 г. № АК-2563/05 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по организации образовательной деятельности с использованием сетевых форм реализации образовательных программ»);

− Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02.06.2026 г. № 19 «Об утверждении СанПиН 2.4.24283-26 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

- Лицензии на осуществление образовательной деятельности;
- Устава МБУ ДО «ЦО «Перспектива»;
- Положения об организации деятельности по дополнительным общеобразовательным программам.

Направленность программы – социально-гуманитарная.

Уровень программы – базовый уровень. 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. Школа социального проектирования» направлена на формирование компетентностного образовательного результата «наставничество» у целевой аудитории – обучающихся в возрасте 13-17 лет на предметном материале – осуществление наставничества в проектной деятельности посредством включения в сопровождение реализации проектов, организацию городских событий, создание лонгридов для продвижения проектов муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования» (далее ШСП) в социальных сетях.

Программа предлагает инновационный подход к наставничеству, включая интерактивные методики обучения, поддержку ровесников и личностный рост. Она стимулирует детей принимать активное участие в общественной жизни, развивать лидерские качества и помогать другим. Это способствует формированию уверенности, социальной ответственности и эмпатии у обучающихся, подготавливая их к успешной жизни. Программа «Я наставник. Школа социального проектирования» уникальна своим вниманием к развитию личности и межличностным навыкам участников образовательного процесса.

Актуальность

Программа «Я наставник. Школа социального проектирования» разработана с учетом целей и задач Федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Социальная активность», направленных на поддержку общественных инициатив, социальных проектов обучающихся. Государство держит курс на развитие у граждан навыков поддержки, сопровождения и руководства другими людьми с целью взаимного развития, обучения и развития потенциала друг друга. Поэтому 2023 год в России был объявлен годом «Педагога-наставника». Под чутким руководством такого педагога могут быть взращены и дети – будущие наставники для других детей и целых команд.

Актуальность наставничества в современном обществе обусловлена несколькими факторами:

1. Потребность в поддержке и руководстве: в мире, где все быстро меняется, люди нуждаются в уверенности, направлении и поддержке. Наставничество предоставляет возможность получить помощь в принятии решений и поддержку в личном и профессиональном развитии.

2. Развитие лидерства и профессионализма: наставничество способствует формированию лидерских качеств, помогает развивать профессиональные

навыки, мотивацию делиться опытом и знаниями, что важно для успешной карьеры и самореализации.

3. Поддержка в обучении и воспитании: наставничество играет важную роль в образовании и воспитании молодого поколения, помогая им освоить ключевые навыки, развить самостоятельность и уверенность в себе.

4. Психологическая поддержка: наставничество предоставляет эмоциональную и моральную поддержку, помогает преодолевать трудности, решать конфликты и развивать эмоциональное благополучие. Большинство задач таковы, что решать их в современном мире в одиночку практически невозможно, слишком много информации, слишком быстро надо находить решения, трудно определиться с выбором профессии, нет доступных инструментов для улучшения состояния окружающей действительности.

Этот навык, несомненно, важен в решении разнообразных жизненных и профессиональных задач. Он сопряжён с умением быть эмпатичным, помогать ровеснику, понимать меру ответственности за его судьбу, направлять его, делиться опытом и знаниями, быть ответственным гражданином своего города и страны, уметь прийти на помощь, в нужный момент направить человека в русло созидания.

Отличительные особенности

Программа «Я наставник. Школа социального проектирования» ориентирована на развитие формы наставничества «обучающийся – обучающийся», способ организации наставнической работы – пара, проектная группа.

Программа «Я наставник. Школа социального проектирования» направлена на разработку методов и решений, способствующих поддержке наставничества в молодежной среде. В рамках программы предусмотрено ознакомление с лучшими практиками наставничества и методами работы. Базовый принцип программы – открытость, что предполагает создание открытой образовательной среды как социально-культурного пространства для самоопределения подростков и молодежи.

Осуществление наставнической деятельности планируется при реализации социальных проектов, организации мероприятий муниципальной приоритетной практики «Школы социального проектирования» городского масштаба, создании медийных продуктов.

Предметный материал включает решение кейсов по разработке проектов, событий, мероприятий, анализ работы команды наставников из числа организационного комитета муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования» на крупных городских мероприятиях, последовательное освоение алгоритма действий каждым участником.

Практика показывает, что наставническая деятельность в силу высокого уровня непредсказуемости, динамичности, необходимости оперативного реагирования в новых ситуациях обладает большими возможностями в формировании актуальных метакомпетенций: работа в команде, проектная

деятельность, социальное взаимодействие, коммуникация, социальная активность, креативность, стрессоустойчивость, эмпатия.

Программа способствует формированию участников как активных членов общества, готовых оказывать поддержку и влиять на положительные изменения в своем окружении. Эта программа также нацелена на развитие коммуникативных навыков и личностного роста участников, помогая им стать уверенными и успешными в будущем.

Программа предполагает **сетевую форму** реализации как совместно с образовательными учреждениями, так и в межведомственном взаимодействии, а также модульную структуру с элементами дистанционного обучения, здоровьесберегающих технологий и профориентации.

Адресат программы – обучающиеся в возрасте от 13 до 17 лет, проживающие в г. Зеленогорске, мотивированные на помощь сверстникам.

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 от 12 до16 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 36 часов на реализацию образовательных модулей, из них 3 однодневных образовательных модуля по 4 академических часа каждый. 24 часа отводится на практическую часть – наставническую и организационную работу по запросу проектных команд муниципальной приоритетной практики «Школы социального проектирования» и на городских событиях. Межмодульное сопровождение наставнических команд под конкретные задачи составляет 36 часов и включает разработческие сессии, индивидуальные и групповые консультации, совместную деятельность с наставляемыми, работу с партнерами, общественностью и средствами массовой информации по 1 часу в неделю в соответствии с рабочей программой.

В вариативную часть включаются Форсайт-сессия, образовательные погружения, опорные события муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования», Интернет-интенсивы дистанционных школ, грантовых конкурсов «Детский форсайт», «Новые искатели», «Территория Красноярский край».

При реализации программы используются следующие формы обучения: интенсивные образовательные модули-погружения, лекция, практикум, дискуссия, тренинг, мастер-классы, разработческая сессия, деятельностная игра, практика наставничества, реализации проектов и организации мероприятий, индивидуальные и групповые консультации, работа в малых группах, индивидуальные образовательные маршруты (далее ИОМ).,

формирование творческого электронного портфолио с использованием ресурсов Agile-доски, «YouGile», платформы «Добро.Ру».

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, дистанционного обучения проектной деятельности проектов «Территория Красноярский край», «Новые искатели», «Детский форсайт». 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 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.

Для того, чтобы мотивировать участников образовательной программы на ведение здорового образа жизни, руководителями отдаётся приоритет организации занятий и мероприятий на свежем воздухе. В своей образовательной практике педагоги используют также подвижные игры на знакомство и сплочение.

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 И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы – формирование компетентностного образовательного результата «наставничество» через вовлечение обучающихся в практики

наставничества в социально-значимой проектной, организационной событийной деятельности в рамках муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования».

Задачи программы

1. Освоение основных понятий, связанных с наставнической деятельностью и оформление у обучающихся представления о наставничестве как значимой сфере общественной жизни.
2. Создание участниками поддерживающей среды для личностного роста, реализации индивидуальной образовательной траектории и формирования творческого портфолио обучающихся.
3. Поощрение навыков социальной ответственности, взаимопомощи и эмпатии между участниками, способствующих созданию и укреплению открытого сообщества наставников в формате «обучающийся – обучающийся».
4. Предоставление участникам образовательного пространства условий для формирования организаторских качеств через активное участие в проведении массовых мероприятий городского уровня.
5. Содействие развитию коммуникативных навыков, умение общаться с партнёрами, представителями Администрации города, НКО, СМИ, депутатами.

Способы организации сетевой формы реализации образовательной программы

Образовательная программа «Я наставник. Школа социального проектирования» 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 образовательной программы по техническому заданию, сформированному в рамках очных модулей;

осуществляют материально-техническое и информационное обеспечение, организационно-методическое, консультационное сопровождение участия детских команд Образовательной программы в социокультурных муниципальных и корпоративных мероприятиях в рамках работы, 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. Школа социального проектирования».

В отношении партнеров по межведомственной сетевой форме реализации Образовательной программы обучающиеся являются участниками детско-взрослых команд, реализующих социальные проекты, организующие муниципальные мероприятий в рамках практического применения знаний в области наставничества.

Необходимые управленческие действия:

1. Создать педагогическую команду, объединенную общими установками, разделяющую ценности наставничества и владеющую технологиями наставнической деятельности.
2. Направить педагогическую команду на дистанционное обучение по теме «Наставничество».
3. Создать организационно-методические условия для командной работы над программой с привлечением партнеров по сетевой форме реализации Образовательной программы.
4. Определить стандарты совместной реализации Образовательной программы: деятельностный подход, открытость культурно-образовательного пространства, продуктивность, социальная значимость результатов деятельности обучающихся.
5. Изучить опыт успешных практик наставничества, адаптировать его к задачам собственной практики;
6. Обеспечить повышение квалификации педагогов в области тьюторского сопровождения образовательной деятельности.
7. Провести экспертную оценку программы, рассмотреть на методическом совете, утвердить на педагогическом совете. Издать приказ о включении программы в учебный план образовательного учреждения.
8. Найти партнеров в области наставничества. Заключить договоры о сетевой форме реализации или сетевом взаимодействии с организациями-партнерами.
9. Провести PR-кампанию программы «Я наставник. Школа социального проектирования» на различных презентационных площадках.
10. Зачислить обучающихся через информационную систему персонифицированного финансирования «Навигатор дополнительного образования Красноярского края».
11. Подготовить материально-техническую базу.
12. Создать команду экспертов, в том числе из команд партнеров по

реализации Образовательной программы.

13. Педагогической команде удерживать ориентацию на командный стиль взаимодействия, обеспечивать свободу выбора с позиций тьюторского сопровождения практик наставничества.

14. Активно включать в вариативную часть программы детско-взрослые команды с участием партнеров, имеющих продуктивный опыт в области наставничества.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ
УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Тема занятия	Кол-во часов			Форма занятия	Форма контроля
		Теория	Практ.	Всего		
I	**Модуль 1. Основы наставнической деятельности**					
1	Понятие «Наставничество». Нормативно-правовая база наставничества. Формы и роли наставничества, навыки и личностный качества наставника	2		2	Лекция	
2	Тренинг на командообразование		1	1	Тренинг	
3	Формирование индивидуального образовательного маршрута		1	1	Практикум работа в электронной среде	Проект электронного ИОМ
4	Работа в составе детско-взрослых наставнических на образовательных площадках «Школы социального проектирования»: «Экспертиза проектов», «Галерея социальных проектов «Город своими руками», «Проектный модуль»		8	8	Практикум	Внешняя экспертная оценка работы наставников с проектными группами
	ИТОГО:	**2**	**10**	**12**		
	Межмодульное сопровождение					
5	Изучение запроса на наставническое сопровождение проектных команд сетевых партнеров ШСП		1	1	Опрос в соцсетях на стр. ШСП	Оформление запроса

6	Планирование наставнической деятельности		1	1	Практикум	План наставнической деятельности
7	Наставническая работа с проектными командами на городских образовательных событиях ШСП: «Экспертиза проектов», «Галерея социальных проектов «Город своими руками», «Проектный модуль». Работа с партнерами		6	6	Практикум	Внешняя экспертная оценка работы наставников с проектными группами
8	Составление индивидуальных образовательных маршрутов в электронной среде на ресурсах Agile-доски, «YouGile»		1	1	Консультация	Электронная версия ИОМ
	ИТОГО:		**9**	**9**		
II	**Модуль 2. Социальная ответственность**					
1	Понятие «Социальная ответственность». Наставничество и проектная деятельность как способ проявить социальную ответственность	1		1	Лекция-диалог	
2	Типы лидерства. Эффективное общение, коммуникативные навыки наставника. Эмпатия, саморегуляция, способы решения конфликтных ситуаций		1	1	Практикум	
3	Волонтерство как социальный феномен современности. Виды волонтерства. Роль волонтерства в формировании и развитии гражданского общества. «Волонтёрская книжка». Знакомство с платформой «Добро. Ру». Связь платформы с порталом Госуслуги РФ		1	1	Работа на платформе «Добро.Ру»	Регистрация старт формирования электронного портфолио
4	Социальное проектирование. Понятие «Паспорт проекта», «Лонгрид» – форма		1	1	Практикум	Проект паспорта проекта

	оформления паспорта проекта					лонгрида грантовой заявки
5	Работа в составе детско-взрослых наставнических команд с участием сетевых партнеров на городских образовательных площадках ШСП: «Имитационная игра «Партнёрград», «Проектные ринги»		8	8	Практикум	Внешняя экспертная оценка работы наставников с проектными группами
	ИТОГО:	**1**	**11**	**12**		
	Межмодульное сопровождение					
6	Консультирование детских проектных команд сетевых партнеров: заполнение паспорта проекта, создание лонгрида, заполнение грантовой заявки (по запросу)		2	2	Консультация	Проект паспорта проекта лонгрида грантовой заявки
7	Заполнение электронной книжки волонтёра на платформе «Добро.Ру»		2	2	Консультация	Электронная книжка волонтера
8	Наставническая работа с проектными командами по подготовке городских событий ШСП: «Имитационная игра «Партнёрград», «Проектные ринги». Работа с партнерами		4	4	Практикум	Внешняя экспертная оценка работы наставников с проектными группами. Отзывы наставляемых проектных команд
	ИТОГО:		**8**	**8**		
III	**Модуль 3. Понятия «событие» и «мероприятие»**					
1	Сущность событий и мероприятий как особого рода организационной деятельности. Характер организационной деятельности события и мероприятия	1	1	2	Лекция-диалог	
2	Понятие «Организационный комитет», роли, функционал организационного комитета		1	1	Мозговой штурм	Проект плана

	муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования». Роль команды наставников в работе организационного комитета					оргкомитета ШСП
3	Рефлексия как способ анализа организационной деятельности		1	1	Практикум	Варианты рефлексивных листов
4	Работа в составе детско-взрослых наставнических команд на презентационных площадках ШСП городского форума детских социальных проектов «Мой вклад в Гринград»		8	8	Практикум	Внешняя экспертная оценка работы наставников с проектными группами. Отзывы наставляемых проектных команд
5	Консультирование проектных команд: заполнение паспорта проекта, создание лонгрида, заполнение грантовой заявки (по запросу)				Консультация	корректированные паспорта проекта, лонгриды, грантовые заявки
	ИТОГО:	**1**	**11**	**12**		
	Межмодульное сопровождение					
6	Консультирование детских проектных команд по запросу		2	2	Консультация	
7	Формирование организационного комитета ШСП		2	2	Деловая игра	Оргкомитет ШСП
8	Наставническая работа с проектными командами по подготовке городского форума детских социальных проектов «Мой вклад в Гринград»		4	4	Практикум	Презентационные лонгриды
9	Наставническое сопровождение участия наставляемых команд в грантовых конкурсах «Территория Красноярский край», «Новые искатели»		4	4	Консультация	Грантовые заявки

10	Запуск и обработка рефлексивных листов		1	1	Опрос	Яндекс форма
11	Реализация ИОМ, создание электронного творческого портфолио		2	2	Консультация	ИОМ Творческое портфолио
	ИТОГО:		**15**	**15**		
IV	**Модуль 4. Презентационный**					
1	Итоговая аттестация. Защита электронного ИОМ, электронного порфолио и реализованного плана наставнической деятельности. Групповая рефлексия		4	4	Презентация	
	ИТОГО:		**4**	**4**		
	ИТОГО:	**4**	**68**	**72**		

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО ПЛАНА ПРОГРАММЫ

Модуль 1. Основы наставнической деятельности (4 часа)

Понятие «Наставничество». Нормативно-правовая база наставничества. Формы и роли наставничества, навыки и личностный качества наставника. Этические нормы, права и обязанности наставников. Роль личного опыта и самообразования в наставничестве.

Тренинг на командообразование. Формирование индивидуального образовательного маршрута в электронной форме на ресурсах Agile-доски, YouGile».

Практикум (8 часов)

Работа в составе детско-взрослых наставнических команд с участием сетевых партнеров: модерация, проведение брифингов, организация экспертных, презентационных и образовательных площадок городских событий муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования»: «Экспертиза проектов», «Галерея социальных проектов «Город своими руками», «Проектный модуль».

Межмодульное сопровождение (9 часов)

Изучение запроса на наставническое сопровождение и консультирование детских проектных команд сетевых партнеров муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования». Планирование наставнической деятельности. Наставническая работа с проектными командами сетевых партнеров в рамках подготовки городских событий муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования»: «Экспертиза проектов», «Галерея социальных проектов «Город своими руками», «Проектный модуль». Работа с партнёрами, экспертами, средствами массовой информации. Составление индивидуальных образовательных маршрутов.

Модуль 2. Социальная ответственность (4 часа)

Понятие «Социальная ответственность». Наставничество и проектная деятельность как способ проявить социальную ответственность.
Типы лидерства. Эффективное общение, коммуникативные навыки наставника. Эмпатия, саморегуляция, способы решения конфликтных ситуаций.
Волонтерство как социальный феномен современности. Виды волонтерства. Роль волонтерства в формировании и развитии гражданского общества. «Волонтёрская книжка». Знакомство с платформой «Добро. Ру». Связь платформы «Добро.Ру» с порталом Госуслуги РФ.
Социальное проектирование. Понятие «Паспорт проекта», «Лонгрид» – форма оформления паспорта проекта.

Практикум (8 часов)

Работа в составе детско-взрослых наставнических команд с участием сетевых партнеров: модерация, проведение брифингов, образовательных площадок городских событий муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования»: «Имитационная игра «Партнёрград», «Проектные ринги».

Межмодульное сопровождение (8 часов)

Консультирование детских проектных команд сетевых партнеров. Основы социального проектирования, заполнение паспорта проекта, создание лонгрида, заполнение грантовой заявки. Заполнение электронной книжки волонтёра на платформе «Добро.Ру».
Наставническая работа с проектными командами сетевых партнеров по подготовке городских событий муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования»: «Имитационная игра «Партнёрград», «Проектные ринги». Работа с партнёрами, экспертами, средствами массовой информации.

Модуль 3. Понятия «событие» и «мероприятие» (4 часа)

Сущность событий и мероприятий как особого рода организационной деятельности. Характер организационной деятельности события и мероприятия**.**
Понятие «Организационный комитет», роли, функционал организационного комитета муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования». Роль команды наставников в работе организационного комитета.
Рефлексия как способ анализа организационной деятельности.

Практикум (8 часов)

Работа в составе детско-взрослых наставнических команд с участием сетевых партнеров: модерация, проведение брифингов, презентационных площадок городского события муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования» городского форума детских социальных проектов «Мой вклад в Гринград».

Межмодульное сопровождение (15 часов)

Консультирование детских проектных команд.

Формирование организационного комитета ШСП. Наставническая работа с проектными командами сетевых партнеров по организации городского события муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования» – городского форума детских социальных проектов «Мой вклад в Гринград».
Наставническое сопровождение участия наставляемых команд в грантовых конкурсах «Территория Красноярский край», «Новые искатели».
Создание и запуск рефлексивных листов.
Консультирование по реализации ИОМ, созданию электронного творческого портфолио.

Модуль 4. Презентационный (4 часа)

Защита электронного ИОМ, электронного порфолио и реализованного плана наставнической деятельности. Рефлексия.

Вариативная часть программы

Вариативная часть программы усиливает образовательный результат, осуществляется на основе свободного выбора обучающихся в рамах формирования индивидуального образовательного маршрута и творческого портфолио на электронных ресурсах Agile-доски, «YouGile», платформа «Добро.Ру».
Интернет-интенсивы региональных и всероссийских проектных школ «Территория Красноярский край», «Детский форсайт», «Новые искатели».
Участие в активностях Всероссийского общественно-государственного движения Движение Первых.
Наставническая работа с проектными командами сетевых партнеров по включению в дистанционные проектные школы и грантовые конкурсы.
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

Ожидаемые результаты работы наставнической пары/мини-группы: определение образовательного запроса наставляемых, помощь в формировании индивидуальной образовательной траектории, вовлечение в проектную социально значимую деятельность; повышение результатов в реализации проекта, в конкурсных и грантовых форматах.

Формирование компетентностного образовательного результата «наставничество» как способности и стремления принимать активное участие в общественной жизни, развивать лидерские качества, помогать, сопровождать и взращивать сверстников через вовлечение обучающихся в социально-значимую проектную, грантовую и организаторскую деятельности.

Ориентация на активное включение в социокультурные события муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования».

Повышение уровня социальной компетентности, формирование понимания роли наставника и его влияния на окружающих людей, развитие навыков лидерства, эмпатии, социальной ответственности, коммуникативных навыков, освоение основ наставнической деятельности и продуктивных социальных практик через реализацию социальных проектов, организацию мероприятий муниципального уровня.

Обеспечение поля успеха посредством участия и различного рода конкурсах, интенсивных школах, грантовых программах.

Личностные результаты

Программа «Я наставник. Школа социального проектирования» направлена на развитие личностных качеств участников, таких как эмпатия, лидерство, социальная ответственность, коммуникативные навыки и умение оказывать поддержку другим. Личностные результаты могут включать в себя внутреннюю мотивацию к наставнической деятельности, понимание своей роли в обществе, выработку личной этической позиции, улучшение навыков руководства и проектирования, выбор дальнейшей профессии, связанной с проявлением эмпатии и понимания к другим людям.

Метапредметные результаты

Программа «Я наставник. Школа социального проектирования» также способствует достижению метапредметных результатов, таких как:

1. Развитие критического мышления и умения анализировать сложные ситуации.
2. Способность работать в команде и эффективно взаимодействовать с другими.
3. Умение постановки и достижения целей, планирование своей деятельности.
4. Развитие саморефлексии и способности к самооценке.
5. Улучшение навыков обучения и обучаемости, умение самостоятельно приобретать новые знания и навыки.

Предметные результаты

Владение основами наставнической деятельности в модели «обучающийся – обучающийся», умение собирать и анализировать информацию о затруднениях подопечных, планировать и осуществлять сопровождение в соответствии с запросом, работать в режиме конструктивного диалога.

Форма промежуточной и итоговой аттестации – экспертная оценка командного участия обучающихся в событийных форматах муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования». Входной и итоговый мониторинг в форме заполнения и публичной защиты электронных индивидуальных образовательных маршрутов, портфолио, созданных в онлайн-программах Agile-доски «YouGile», электронной волонтёрской книжки

на платформе Добро.ру; публикация лонгрида на станице Школы социального проектирования в социальной сети «ВКонтакте»; событийный мониторинг, отзывы партнеров, благополучателей.

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».

– Оценочный лист «Проектная компетентность».

КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Дата начала занятий	Дата окончания занятий	Кол-во учебных недель	Кол-во учебных часов	Режим занятий
01.09. 2026 г.	31.05. 2027 г.	36 I полугодие – 17 II полугодие – 19	72	36 часов образовательные модули-погружения. 36 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 ШСП	Для создания имиджа объединения и учреждения	20 шт.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

– Обеспечение доступа к образовательным ресурсам, материалам и инструкциям по участию в программе с использованием облачных технологий.

– Предоставление обратной связи и ответов на вопросы участников по ходу обучения.
– Создание коммуникационных каналов для взаимодействия между участниками, наставниками и организаторами программы.
– Информационная поддержка для участников, доступ к онлайн-ресурсам и материалам для самостоятельного обучения.
– Материалы для проведения практических занятий и мастер-классов. Эффективное информационное обеспечение помогает участникам быть информированными, мотивированными и успешно участвовать в программе.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Кадровое обеспечение программы «Я наставник. Школа социального проектирования» 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 логистику 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.

Необходимые 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. Школа социального проектирования https://vk.com/vkladvgreengrad
2. Добровольцы России : https://добровольцыроссии.рф/
3. Карта добра http://kartadobra.ru/

Перечень источников образовательных образцов

Источником образцов в программе является опыт организации событийных мероприятий, реализации проектов, создания лонгридов командой образовательного учреждения и организационным комитетом муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования», а также опыт лучших мировых и российских наставнических практик.

ЛИТЕРАТУРА 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 [Электроннный 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 [Электроннный ресурс]. Режим доступа: http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038.
7. Наставничество, менторинг [Электроннный ресурс]. Режим доступа: http://formatta.ru/pages/id/317.
8. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества [Электроннный 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.

ЛИТЕРАТУРА И ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ (ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ И РОДИТЕЛЕЙ)

1. Аллан и Барбара Пиз «Язык телодвижений». [Электроннный 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. [Электроннный 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).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

МЕТОДИЧЕСКИЕ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

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.

Гражданская миссия – основная цель гражданина, действия на пути к которой направлены на благо страны.

Гражданское общество – общественное устройство, при котором человеку гарантируется свободный выбор форм его экономического и политического бытия, утверждаются всеобщие права человека и обеспечивается идеологический плюрализм. Оно полностью контролирует государство, которое служит обществу.

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 волонтёрской деятельности и содержащий сведения о трудовом стаже волонтёра, 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.

Партнёр – это участник проекта, который предоставляет определенный ресурс на льготных условиях и берет на себя ответственность за реализацию части проекта, связанную с использованием этого ресурса.

Партнёрство — взаимоотношения между участниками, партнёрами, в совместной деятельности.

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

Профессиональная ориентация – система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построения индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики.

Профессиональное самоопределение – процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

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.

Спонсор – лицо или организация, финансирующие проведение какого-либо мероприятия, сооружение объекта и т. п.

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).

Фандрайзинг – деятельность по сбору средств, а также по формированию различных финансовых и денежных фондов, в частности для благотворительных или образовательных целей.

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК – УЧЕНИК»

Предполагает взаимодействие обучающихся муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования», в котором один из обучающихся находится на более высокой ступени освоения проектной деятельности и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное при этом строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка проектной деятельности участников муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования».

Основные задач взаимодействия наставника:

– помощь в реализации лидерского потенциала;
– улучшении результатов реализации социальных проектов;
– развитие гибких навыков и метакомпетенций;
– оказание помощи в адаптации к условиям образовательной среды муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования»;
– создание комфортных условий и коммуникаций внутри муниципальной приоритетной практики «Школа социального проектирования».

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Мониторинг компетентностных результатов по технологии МетаЧемп
Компетентность «Командодействие»

Наставники Школы социального проектирования

Вводная

Наставничество в современной России поддерживается на государственном уровне. Множество программ направлено на взращивание 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, подчёркнуто менее 3

2 – написано менее 20 функций, подчёркнуто 3

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

4 – написано 20 и более функций, подчёркнуто 3

Компетентность «Командодействие»
Осенний час добра

Вводная

Наверняка, многие слышали про Общероссийскую акцию «Весенняя неделя добра». Предлагаем организовать в рамках Школы социального проектирования - «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 Школа социального проектирования 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 будет разделиться 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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

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
	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	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?	

3	эффективно их решает. Создает вокруг себя атмосферу дружественности и открытости. Умеет общаться с большим количеством 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.	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 так, как предложили вы. Каково было ваше мнение? Насколько оно отличалось от мнения группы? Как вы сумели переубедить группу?
2	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.	
1	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	

	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.pro-personal.ru/article/1087408-qqss-16-m8-tablitsa-indikatorov-kompetentsii-rabota-v-komande

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ НАСТАВНИКОВ ПРОЕКТНЫХ ГРУПП

РУКОВОДСТВО К НАПИСАНИЮ ПРОЕКТА

КАК РАЗРАБОТАТЬ СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ

Сегодня рынок социальных программ и проектов представляет совокупность существующих и потенциальных проектов, ориентированных на реализацию нужд, потребностей и интересов потребителей: населения, общественных, коммерческих и государственных институтов, заинтересованных в их реализации.

Условием, определяющим необходимость появления на рынке той или иной программы или проекта, является спрос на нее, то есть потребность в данном виде деятельности.

Вторым важным условием разработки проекта является государственный социальный заказ, цель которого – эффективное и экономичное решение социальных проблем с опорой на общественную инициативу, адресность социальных услуг.

Успешность того или иного социального проекта зависит как от индивидуальной или общественной потребности в организации определенной деятельности, так и от достижения эффекта в социальной сфере и расширения числа людей, получающих пользу от реализации проекта.

Необходимым и достаточным условием конкурентоспособности проекта является сочетание нереализованного спроса на данный вид деятельности и профессиональных, организационно-финансовых возможностей организации/учреждения, реализующих данный проект.

Проект представляет собой описание конкретной ситуации, которая должна быть улучшена с помощью конкретных методов и шагов.

Проект – это средство управления деятельностью, наиболее приземленная, конкретная и выполнимая форма для учреждения/организации.

Социальное проектирование есть способ выражения идеи улучшения окружающей среды языком конкретных целей, задач, мер и действий по их достижению, а также описание необходимых ресурсов для практической реализации замысла и конкретных сроков воплощения описываемой цели.

Социальный проект – это модель предлагаемых изменений в ближайшем социальном окружении в виде:

а) словесного описания предполагаемых действий по осуществлению указанных изменений;

б) графического изображения (чертежей, схем и т.д.);

в) числовых показателей и расчетов, необходимых для осуществления планируемых действий.

Цель социального проектирования:

- привлечение внимания школьников к актуальным социальным проблемам данного местного сообщества;

- включение старшеклассников в реальную практическую деятельность по разрешению одной из этих проблем силами самих учащихся.

Основные задачи социального проектирования:

- повышение общего уровня культуры школьников за счет получения дополнительной информации;
- формирование навыков «разумного социального» поведения в сообществе;
- закрепление навыков командной работы;
- совершенствование полезных социальных навыков и умений (планирование предстоящей деятельности, расчет необходимых ресурсов, анализ результатов и окончательных итогов и т.п.).

Главное – реальное улучшение социальной ситуации в местном сообществе.

Социальный проект, подготовленный и реализуемый силами школьников, по своей природе – инициативный.

Школьники – инициаторы социального проекта сами:

1. Выявляют одну из социальных проблем местного сообщества.
2. Формулируют цели и задачи работы над решением данной проблемы.
3. Проводят первичную подготовку плана и необходимых материалов для реализации проекта.

Далее:

а) сами завершают разработку проекта;

б) обращаются в заинтересованные организации с просьбой провести экспертизу и/или поддержать проект;

в) сами реализуют свой проект.

Основные требования к проекту

1. **Ограниченность** (по времени, целям и задачам, результатам и т.д.) – это характеристика проекта, позволяющая контролировать ход его реализации по четко определенным этапам на основании обозначенных, измеряемых результатов каждого этапа.

Ограниченность проекта означает, что он содержит:

- этапы и конкретные сроки их реализации;
- четкие и измеряемые задачи;
- конкретные и измеряемые результаты;
- планы и графики выполнения работ;
- конкретное количество и качество ресурсов, необходимых для реализации.

2. **Целостность** – общий смысл проекта ясен и очевиден, каждая его часть соответствует общему замыслу и предполагаемому результату.

3. **Последовательность и связность** – логика построения частей, которые соотносятся и обосновывают друг друга. Цели и задачи напрямую вытекают из поставленной проблемы. Бюджет опирается на описание ресурсов и сочетается с планом.

4. **Объективность и обоснованность** – доказательность того, что идея проекта, подход к решению проблемы оказались не случайным образом, а являются следствием работы авторов по осмыслению ситуации и оценки возможностей воздействия на нее.

5. **Компетентность автора и персонала** – адекватное выражение осведомленности авторов в проблематике, средствах и возможностях решения вопроса. Владение персонала технологиями, механизмами, формами и методами реализации проекта.

6. **Жизнеспособность** – определение перспектив развития проекта в дальнейшем, возможности его реализации в других условиях, чем он может быть продолжен.

Технология разработки социального проекта:

ШАГ №1. Изучение общественного мнения о состоянии социальной ситуации в местном сообществе в данное время.

ШАГ №2. Формулировка социальной проблемы, актуальной в данном местном сообществе.

ШАГ №3. Определение целей и задач социального проблема.

ШАГ №4. Изучение реальных возможностей своей проектной группы.

ШАГ №5. Составление детального плана работы.

ШАГ №6. Составление рабочего графика по реализации всех пунктов плана.

ШАГ №7. Определение обязанностей и их распределение в проектной группе.

ШАГ №8. Определение необходимых ресурсов и источников их финансирования.

ШАГ №9. Составления бюджета проекта.

ШАГ №10. Разработка системы оценки эффективности работы над проектом.

ШАГ №11. Обучение членов проектной группы необходимым навыкам и умениям.

ШАГ №12. Формирование общественного мнения в местном сообществе.

Последовательность шагов №№1-12 – это разработка социального проекта, его подготовка к реализации силами самих школьников.

Дальнейшие шаги №№ 13-19 – это реализация разработанного проекта силами инициативной группы школьников.

ШАГ №13. Составление деловых предложений по разработанному проекту.

ШАГ №14. Поиск делового партнера для реализации проекта.

ШАГ №15. Проведение официальных переговоров с реальными партнерами.

ШАГ №16. Получение необходимых ресурсов.

ШАГ №17. Проведение плановых мероприятий.

ШАГ №18. Контроль и оценка выполнения плана.

ШАГ №19. корректировка реализации проекта.

Два последних шага №№20, 21 – это подведение итогов работы над социальным проектом.

ШАГ №20. Анализ результатов работы по проекту.

ШАГ №21. Информирование общественности о результатах реализации проекта.

Ожидаемые результаты

1. Повышенная социальная активность старшеклассников, их готовность принять личное практическое участие в улучшении социальной ситуации в местном сообществе.
2. Готовность органов местного самоуправления выслушать доводы школьников и принять их предложения по улучшению социальной ситуации.
3. Реальный вклад старшеклассников в изменение социальной ситуации в местном сообществе.
4. Положительные изменения в сознании школьников, повышение уровня общей культуры школьников.
5. наличие у членов проектных групп сформированных навыков коллективной работы по подготовке и реализации собственными силами реального социально полезного дела.
6. Изменение общественного мнения, увеличения числа жителей, готовых лично включиться в практическую деятельность по улучшению социальной ситуации в местном сообществе.

Типичные ошибки:

- отсутствие информации о технологии подготовки и реализации социальных проектов, о работе других групп старшеклассников;
- переоценка старшеклассниками своих сил и возможностей проектной группы;
- провозглашение «красной» идеи без дальнейших усилий по ее реализации со стороны школьников, то есть доведения до практических результатов;
- отсутствие реальных источников материально-технического обеспечения и финансирования предложенного социального проекта.

Концепция - описание основного смысла деятельности, небобходима для получения представления о смысле, миссии и основных направлениях деятельности учреждения.

1. Концепция позволяет всем сотрудникам и заинтересованным лицам иметь единое, целостное представление об основах содержания деятельности учреждения.
2. Концепция является ориентиром, с которым сверяется вся логика деятельности учреждения. На ее основе строятся все программы и проекты, регламентирующие деятельность.

Программа – описание модели будущей деятельности в целом или по одному/нескольким направлениям, рассчитанной на достижение определенных результатов в будущем.

Различают программы:

- по продолжительности (долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные);
- по направленности (комплексные, профильные и др.);
- по стратегии (программы развития, деятельности и т.д.).

Являясь документом достаточно стратегическим и объемным, программ не может служить основание для финансирования, так как не приносит быстрого и заметного социального эффекта. Обычно программа служит базой для разработки и осуществления тех или иных проектов.

Проект - описание конкретной ситуации, которая должна быть улучшена.

Проект, как правило, включает:

1. Введение (анализ, разъяснение актуальности и новизны по сравнению с аналогами, указание сферы применения, функционального назначения, выявление конкретной, локальной, решаемой проблемы).
2. Постановка цели деятельности и конкретных, измеряемых и достижимых задач.
3. Управленческо-кадровый аспект (механизм управления, квалификация персонала).
4. Содержание и механизм реализации (модули, этапы, формы и методы, организационная структура, план конкретных действий).
5. Характеристика и способ оценки планируемых результатов\
6. Бюджет. Материально-техническое обеспечение.

Вид документа	***Содержание***	***Временные особенности***	***Смысловая нагрузка***	***Образное представление***
Концепция	- общие подходы к деятельности; - анализ ситуации; - видение желаемого; - миссия учреждения; - основная цель и направленность учреждения; - краткая характеристика программ и проектов	Стационарность (стратегическое выполнение)	Описание основного смысла деятельности в целом	«Визитка»
Программа	- аналитическая записка; - актуальность; - концептуальные основы; - цели и задачи; - кадры;	Долгосрочное выполнение	Описание модели будущей деятельности в целом или по одному/нескольким направлениям	«Карта или Компас»

	- содержание; - механизм реализации; - материально-техническое обеспечение и финансирование; - ожидаемые результаты			
Проект	- постановка проблемы; - цели и задачи; - управление и кадры; - содержание и методы; - результативность; - бюджет	Краткосрочность (реализуется ради конкретного дела)	Описание конкретной ситуации, которая должна быть улучшена и конкретных методов по ее улучшению	«Стрела, попавшая в цель»

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

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 брейнштормингe 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 брейнштормa, иначе вы рискуете далеко уйти от той области, в которой разрабатываете продукт или сервис. При этом, важно избежать ограничений. Вариант решения – написать тему брейнштормингa 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 получат 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 дает 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 брейнштормингa – 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

«_____ *(название проекта)* _____»

Дата составления _____

1. **Название проекта и основная идея проекта**

Проект часто имеет два названия. Одно – официальное, ясно показывающее суть деятельности. Часто такое название созвучно с формулировкой цели проекта. Второе – метафоричное, красиво и образно иллюстрирующее основную проектную идею.

Для раскрытия основной идеи расскажите самое главное: что вы собираетесь сделать, для чего и для кого это нужно, какими силами это будет осуществляться, что в результате получите. Ответить можно не на все эти вопросы, а только на те, которые в максимальной степени показывают основную проектную идею.

2. **Информация о проектной команде**

№ п/п	ФИО	Место учебы/ работы	Должность в проекте	Деятельность по проекту

3. **Актуальность проекта**

Коротко опишите проблему, на решение которой направлен проект. Подтвердите, что проблема актуальна: приведите, статистические данные, результаты исследований и опросов, дайте ссылки на информацию в СМИ и иных материалах.

4. **Цель и задачи проекта**

Четко сформулируйте цель и задачи проекта.

Цель – это образ желаемого результата вашей деятельности (проекта). Цель должна быть краткой по форме, ясной по содержанию, измеримой по времени.

Задачи – это конкретные шаги, которые необходимо выполнить для достижения цели проекта. Задачи помогают детализировать поставленную цель, раскрывают ее объем и указывают на конкретные дела (мероприятия), которые необходимо выполнить в ходе проекта, чтобы получить намеченный результат. Задачи, как и цель должны быть конкретные и измеримые.

5. **Целевая группа**

Целевая группа – это группа людей, на которую направлено воздействие проекта. Дайте характеристику этой группы: социальный статус, возраст, интересы, прочие особенности. Опишите, как ваш проект будет воздействовать

на целевую группу: что произойдет с целевой группой в ходе реализации проекта.

6. **Ожидаемые результаты проекта и их измерение**

Расскажите, какие результаты вы ожидаете получить по окончании проекта. Результаты должны решать заявленную проблему, быть конкретными, измеримыми и содержать качественные и количественные показатели.

Опишите способы оценивания результатов: как, при помощи чего вы будете фиксировать и отслеживать результаты.

Результат	Показатели измерения	Способы измерения	Источник информации

7. **План реализации проекта**

Под каждую проектную задачу составьте перечень событий, мероприятий. Затем все оформите в общий план действий. Логика: задача – событие – результат.

Все мероприятия в организационном плане должны быть между собой взаимосвязаны, соответствовать общей проектной логике и способствовать достижению заявленных результатов.

Дата	Событие (мероприятие, действие)	Сроки и место проведения	Ответственный	Результат (качественный и количественный)

8. **Риски проекта**

Опишите основные риски, которые могут возникнуть во время реализации вашего проекта, и пути их преодоления. При описании рисков учитывайте, что на способы их преодоления могут понадобиться дополнительные ресурсы.

№ п/п	Наименование риска	Пути преодоления риска

9. **Смета проекта**

№ п/п	Наименование статьи	Всего (в руб.)	Запрашиваемая сумма, руб.	Софинансирование (вклад из других источников) , руб.
ИТОГО				

ПРИЛОЖЕНИ 8

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ПРОЕКТНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ — это способность и стремление изменять среду вокруг себя максимально эффективными способами, исходя из образа желаемого будущего.

Компетентностные образовательные результаты:

- Выделить проблему и причины ее возникновения.
- Описать желаемый образ решения проблемы.
- Проанализировать возможные пути достижения желаемого результата, выбрав наиболее эффективный (при минимальных затратах достижение максимального результата).
- Определить цель и задачи проекта, учитывая выбранный путь решения проблемы.
- Составить план действий (мероприятий), необходимых для достижения результата, обеспечить его реализацию.
- Оценить степень достижения запланированного результата.

Оценка образовательного результата

Действие	Оценка	Описание
1.Постановка проблемы	1 балл	В описании ситуации были указаны те позиции, по которым положение дел не устраивает обучающегося.
	2 балла	Указывает те причины, по которым он считает, что такое положение вещей окажется лучше существующего.
	3 балла	Противоречие должно быть четко сформулировано обучающимся.
	4 балла	Поскольку причины существования любой проблемы также являются проблемами более низкого уровня, выявляя их, обучающийся демонстрирует умение анализировать ситуацию, с одной стороны, и получает опыт постановки проблем – с другой.
	5 баллов	Анализ причин существования проблемы должен основываться на построении причинно-следственных связей, обучающийся может оценить проблему как решаемую или нерешаемую для себя.
	6 баллов	Обучающийся уделяет равное внимание, как причинам, так и последствиям существования проблемы, положенной в основу его проекта, таким образом, прогнозируя развитие ситуации.
2.Целеполагание	1 балл	Обучающийся должен предложить задачи, без решения которых цель не может быть достигнута, при этом в предложенном им списке могут быть упущены 1-2 задачи, главное, чтобы не были

		предложены те задачи, решение которых никак не связано с продвижением к цели; педагог помогает сформулировать задачи грамотно с позиции языковых норм.
	2 балла	Цель соответствует проблеме.
	3 балла	Обучающийся указал на то, что должно измениться в реальной ситуации в лучшую сторону после достижения им цели, и предложил способ более или менее объективно зафиксировать эти изменения.
	4 балла	Обучающийся должен показать, как, реализуя проект, он устранит все причины существования проблемы или кто может устранить причины, на которые он не имеет влияния; при этом он должен опираться на предложенный ему способ убедиться в достижении цели и доказать, что этот способ существует.
	5 балла	Многие проблемы могут быть решены различными способами; обучающийся должен продемонстрировать видение разных способов решения проблемы.
	6 баллов	Способы решения проблемы могут быть взаимоисключающими (альтернативными), вплоть до того, что проекты, направленные на решение одной и той же проблемы, могут иметь разные цели
3.Планирование	1 балл	Очень смутное понимание
	2 балла	Действия по исследованию обучающийся описывает уже после завершения работы, но при этом в его высказывании прослеживается понимание последовательности действий.
	3 балла	Список действий появляется в результате совместного обсуждения (консультации), но их расположение в корректной последовательности обучающийся должен выполнить самостоятельно.
	4 балла	На предыдущих этапах обучающийся работал с хронологической последовательностью шагов, здесь он выходит на логическое разделение задачи на шаги; стимулируемый педагогом, учащийся начинает не только планировать ресурс времени, но и высказывать потребность в материально-технических, информационных и других ресурсах
	5 баллов	Обучающийся без дополнительных просьб руководителя проекта сообщает о достижении и качестве промежуточных результатов, нарушении сроков и т.п., при этом точки текущего контроля (промежуточные результаты) намечаются совместно с педагогом.
	6 баллов	Обучающийся самостоятельно предлагает точки контроля (промежуточные результаты) в соответствии со спецификой своего проекта.

4.Прогнозирование результатов деятельности	1 балл	Результат деятельности обучающемуся не ясен
	2 балла	В самых общих чертах обучающийся описывает результат до того, как он получен.
	3 балла	Делая описание предполагаемого результата, обучающийся детализирует несколько характеристик, которые окажутся важными.
	4 балла	Результат может быть оценен как самим обучающимся, так и другими субъектами; если это происходит, особенно важно согласовать с обучающимся критерии оценки его будущего результата; на этом этапе обучающийся останавливается на тех характеристиках результата, которые могут повлиять на оценку его качества.
	5 баллов	Обучающийся соотносит свои потребности (4 балла) с потребностями других людей в результате, который он планирует получить (в том случае, если результат может удовлетворить только его потребности и обучающийся это обосновал, он также получает 6 баллов).
	6 баллов	Обучающийся предполагает коммерческую, социальную, научную и т.п. ценность своего результата и планирует в самом общем виде свои действия по продвижению проекта в соответствующей сфере (информирование, реклама, распространение образцов, акция и т.п.); вместе с тем, учащийся может заявить об эксклюзивности способа решения проекта.
5.Оценка собственного результата	1 балл	Высказывание: нравится - не нравится, хорошо - плохо и т.п.
	2 балла	Обучающийся объяснил свое отношение к полученному результату.
	3 балла	Обучающийся может провести сравнение без предварительного выделения критериев.
	4 балла	Проводя сопоставление, обучающийся работает на основании тех характеристик, которые он подробно описал на этапе планирования, и делает вывод («то, что я хотел получить, потому что…», «в целом то, но…» и т.п.)
	5 баллов	Объектом оценки являются рабочие листы портфолио проектной деятельности обучающегося.
	6 баллов	Обучающийся предлагает группу критериев, исчерпывающих основные свойства результата.
6. Работа с информацией. Объектом оценки является консультация, а основанием - наблюдение педагогической команды проекта.		
Определение недостатка информации	1 балл	Проведение предварительного анализа информации.
	2 балла	Сначала он определяет, имеет ли он информацию по конкретно очерченному вопросу, а затем самостоятельно очерчивает тот круг вопросов,

		связанных с реализацией проекта, по которым он не имеет информации.
	3 балла	Обучающийся самостоятельно предлагает те источники, в которых он будет производить поиск по четко очерченному педагогом проекта вопросу.
	4 балла	Обучающийся спланировал информационный поиск и реализовал свой план.
	5 баллов	Обучающийся не только формулирует свою потребность в информации, но и выделяет важную и второстепенную для принятия решения информацию или прогнозирует, что информация по тому или иному вопросу будет однозначной (достоверной), что выражается в намерении проверить полученную информацию, работая с несколькими источниками одного или разных видов.
	6 баллов	Самостоятельное завершение поиска информации означает, что обучающийся может определять не только необходимую, но и достаточную информацию для того или иного решения
Обработка информации	1 балл	Обучающийся называет несовпадения в предложенных педагогом сведениях.
	2 балла	Обучающийся «держит» рамку проекта, то есть постоянно работает с информацией с точки зрения целей и задач своего проекта, устанавливая при этом как очевидные связи, так и латентные.
	3 балла	Обучающийся указывает на выходящие из общего ряда или противоречащие друг другу сведения.
	4 балла	Обучающийся привел объяснение, касающееся данных (сведений), выходящих из общего ряда.
	5 баллов	Обучающийся реализовал способ разрешения противоречия или проверки достоверности информации, предложенный педагогом.
	6 баллов	Предыдущий критерий выбран самостоятельно.
7. Коммуникация. Объектом оценки является презентация проекта (публичное выступление обучающегося), основанием – результаты наблюдения команды педагогов проекта.		
Устная презентация	1 балл	Обучающийся самостоятельно готовит выступление
	2 балла	В монологе обучающийся использует для выделения смысловых блоков своего выступления вербальные средства (например, обращение к аудитории) или паузы и интонирование.
	3 балла	Обучающийся либо использовал жестикуляцию, либо подготовленные наглядные материалы, при этом инициатива использования их исходит от педагога.
	4 балла	Обучающийся самостоятельно подготовил наглядные материалы для презентации или использовал невербальные средства.

	5 баллов	ученик реализовал логические или риторические приемы, предложенные учителем, например, проведение аналогий, доказательства от противного, сведение к абсурду или риторические вопросы, восклицания, обращения
	6 баллов	Обучающийся самостоятельно реализовал логические или риторические приемы.
Ответы на вопросы	1 балл	При ответе на уточняющий вопрос обучающийся приводит дополнительную информацию, полученную в ходе работы над проектом, но не прозвучавшую в выступлении.
	2 балла	Обучающемуся задается вопрос на понимание, в ответе он либо раскрывает значение терминов, либо повторяет фрагмент выступления, в котором раскрываются причинно-следственные связи.
	3 балла	При ответе на вопрос на понимание обучающийся дает объяснения или дополнительную информацию, не прозвучавшую в выступлении.
	4 балла	Вопрос, заданный в развитие темы, нацелен на получение принципиально новой информации, поэтому для получения 5 баллов достаточно односложного ответа по существу вопроса, для 6 баллов требуется развернутый ответ по существу вопроса
	5 баллов	вопрос, заданный в развитие темы, нацелен на получение принципиально новой информации, поэтому для получения 5 баллов достаточно односложного ответа по существу вопроса, для 6 баллов требуется развернутый ответ по существу вопроса.
	6 баллов	Вопрос, заданный на дискредитацию его позиции, ученик может уточнить свое понимание вопроса, если это необходимо; при ответе он обращается к своему опыту или авторитету (мнению эксперта по данному вопросу и т.п.) или апеллирует к объективным данным (данным статистики, признанной теории и т.п.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

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, которой 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 Наталья Кисельникова Продуктивное подведение итогов года с командой — инструкция | RB.RU