

Управление образования администрации Копейского городского округа
Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа
456618, Челябинская область, г. Копейск, ул. Ленина, 48,
тел/факс: 8(35139)3-51-36; тел: 3-64-21, 3-61-19, e-mail: dop_dtdim@kopeysk-uo.ru

Принята
Педагогическим советом
протокол
№ 1 от 28.08.2025 г.



Утверждена
Приказом директора
МУДО ДТДиМ
Т.В.Сапожниковой
от 28.08.2025 г. № 261

**Программа наставничества
по развитию soft-skills-компетенций обучающихся
Муниципального учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодёжи»
Копейского городского округа**

«На пути к успеху»

2025 г.

Содержание

1. Пояснительная записка	3
1.1. Нормативно-правовая база	3
1.2. Актуальность разработки программы	4
1.3. Характеристика участников программы	11
1.4. Цель и задачи программы	12
1.5. Планируемые результаты	13
1.6. Условия реализации программы	14
2. Этапы реализации программы по формам наставничества «Обучающийся - Обучающийся», «Студент - Обучающийся»	15
3. План реализации мероприятий программы	20
4. Содержание программы	22
5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы	27
6. Показатели эффективности внедрения программы	27
7. Литература для куратора программы и наставника	29
8. Литература, рекомендуемая для самостоятельного изучения наставляемым	30
9. Приложения	31

1. Пояснительная записка

1.1. Нормативно-правовая база

Программа разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями:

Федеральный уровень:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 14.07.2022 г. № 261-ФЗ «О Российском движении детей и молодёжи»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении основ государственной политики в укреплении традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 августа 2024 г. № 2233-р об утверждении Стратегии реализации молодёжной политики в Российской Федерации на период до 2030 года;
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 г. № 678-р);
- Стратегия развития образования до 2036 года с перспективой до 2040 года (проект);
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2030 года (проект от 17.12.2024 г.).

Региональный уровень:

- Программа перспективного развития системы образования Челябинской области в части консолидированного регионального бюджета на период 2025-2030 гг. (утверждена МОиН Челябинской области 23.07.2024 г., ред. 25.02.2025 г.)
- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;
- Постановление Правительства Челябинской области от 30.12.2020 г. № 780-П «О государственной программе Челябинской области «Повышение эффективности реализации молодёжной политики в Челябинской области» (с изменениями и дополнениями от 21 января 2022 г.);

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 07.07.2022г. № 01/1470 «Об утверждении плановых показателей мониторинга эффективности организации воспитания обучающихся Челябинской области на период с 2022 по 2025 годы»;

– Методические рекомендации Министерства образования и науки Челябинской области, Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, 2021 г.

Муниципальный уровень:

– Приказ Управления образования администрации Копейского городского округа от 24.11.2020 г. № 881 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях».

Институциональный уровень:

– Локальные акты МУДО ДТДиМ по наставничеству.

1.2. Актуальность разработки программы наставничества

Мы живем в мире быстрых и слабо предсказуемых изменений, причем темп этих изменений все ускоряется, а неопределенность становится признаком времени. Среди вызовов современности:

- гибридные войны,
- пандемии,
- военные конфликты,
- экономические санкции,
- социальная изоляция,
- масштабные миграционные процессы,
- стремительное развитие киберпространства,
- цифровизация,
- беспрецедентная информационная насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды,
- колоссальное количество социальных связей, которые человек выстраивает в онлайн-пространстве, что может повлечь за собой возникновение социальной аутизации и проблемы с выстраиванием продуктивной коммуникации в офлайн пространстве и др.

Во всем мире трансформируется рынок труда: цифровая эпоха преобразует все стороны жизни и экономики. Происходит переход к другому типу труда, где важны не специализированные знания и навыки, а общие «компетенции XXI века» – когнитивные, социально-эмоциональные и цифровые. По словам Президента Российской Федерации В.В.Путина, на первый план сегодня выходит умение коммуницировать с другими людьми, управлять своими эмоциями, работать в команде. Важно не только «думать по-современному», но и «накапливать знания из совершенно разных областей науки», уметь их комбинировать и эффективно применять для решения необходимых задач. Особую ценность приобретают адаптивность к изменениям, проактивность (умение контролировать жизнь без

оглядки на то, что происходит вокруг), умение учиться и переучиваться.

Одним из приоритетных направлений, отраженных в Указе Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого. Акцент мира все больше смещается на самого Человека, его способности, его масштабность и взаимодействие с другими людьми.

Однако в настоящее время происходит снижение субъектности современных детей и подростков. Субъектность – свойство личности, которое раскрывает сущность человеческого способа бытия, заключающегося в осознанном и деятельном отношении к миру и к себе в нём, способности производить взаимообусловленные изменения в мире и человеке.

Среди субъектных качеств обучающегося:

- стремление к саморазвитию, реализации личностного потенциала;
- мотивационная включенность;
- активная жизненная позиция;
- деятельностная и коммуникативная готовность;
- самоорганизация;
- саморегуляция;
- самооэффективность.

Согласно опросу, проводимому Всероссийским центром изучения общественного мнения в сентябре 2023 года среди 1400 респондентов разных возрастов, были представлены следующие ответы на вопрос: «Какие качества необходимы современному молодому человеку для того, чтобы добиться успеха и благополучия в жизни?»

- ответственность (76,63%)
- образованность (49,46%)
- целеустремленность (46,74%)
- креативность, творческие наклонности (42,93%)
- сила воли (31,52%)
- воспитанность (26,63%)
- предприимчивость (23,91%)
- честность (23,91%)
- порядочность (23,91%).

Согласно исследованию ВЦИОМ «Образ российской молодёжи: мониторинг», проведенному в июне 2023 года, выделены следующие проблемы современной молодёжи:

самостоятельность	саморазвитие	общение
уверенность в себе, подготовка портфолио, поиск призвания, перевод желаний в цель и результат	Кто Я? Какой Я? личная эффективность, самооценка, самореализация	настоящие друзья, единомышленники, полезные контакты, широкий круг общения, наставник в проекте и жизни ресурсы, возможности

Сегодня происходят значительные трансформации личностных характеристик, социальных установок и ценностей, межличностных коммуникаций и социальных ролей детей и подростков. У них появляется тревога, страх будущего, трудности идентификации, инфантильность, незащищённость, несамостоятельность, ригидность, конформизм и др. В качестве барьеров развития субъектности и самореализации молодёжи выступают обидчивость, завистливость, зависимость, скромность, эмоциональность, импульсивность, упрямство.

Среди механизмов развития субъектности:

- подражание и рефлексия (В.И.Слободчиков);
- интериоризация социально значимых ценностей и образцов поведения;
- идентификация со значимым партнером (старшим товарищем, сверстником);
- ориентация на социальную эффективность;
- децентрация.

Базовый механизм влияния на развитие субъектности – включение обучающихся в деятельность, которая интересна и важна прежде всего им самим, которую они сами иницируют, планируют и реализуют, результаты которой для них значимы. Собственные решения молодого человека должны опираться на твердые нравственные убеждения, способность к рефлексии, объективную самооценку и личную ответственность за собственный выбор, моральное обоснование собственной позиции.

Однако такая позиция требует высокой личностной зрелости, способности к самооценке, к выбору в условиях неопределенности и риска. Это вызывает у подростка потребность в человеке, который станет сопровождать его в потоке информации, выстраивая доверительные отношения, и поможет сориентироваться, определяя приоритеты и интересы развития личности.

На сегодняшний момент в образовании выделяется основная линия, которая звучит как «обучение в течении всей жизни» и значимыми для развития личности выделяют навыки: *soft-skills* и *hard-skills*. Первые – «гибкие», «мягкие» навыки - социально-психологические, которые позволяют быть успешным в большинстве жизненных ситуаций: коммуникативные, лидерские, командные, навыки самопрезентации и др. Вторые – *hard-skills* («твердые» или «жесткие») – это навыки, которые легко определить количественно и которые можно наглядно продемонстрировать, легко измерить и наблюдать.

hard-skills	soft-skills
Для овладения важны логика и интеллект, которые измеряют уровнем IQ.	Важен высокий коэффициент эмоционального интеллекта EQ.
Наличие и уровень «твердых» навыков проверяют при помощи экзаменов и аттестаций.	Проявление «мягких» навыков сложно отследить, измерить или показать.
Практически не изменяются, не зависимо от того, в какой среде находится человек. Например, правила хорошего программного кода остаются одинаковыми для любой компании.	Требуют адаптации под конкретную ситуацию. Например, межличностное общение понадобится для работы в команде, которая занимается тестированием программного обеспечения.
Приобретаются путем анализа и запоминания готового материала (лекции, книги, аудио и видеоматериалы, личный инструктаж).	Формирование навыков основано на личном опыте.

Единой классификации гибких навыков нет, точное количество качеств и умений, подходящих под их понятие не определено. Однако современные учёные подчеркивают необходимость формирования soft-skills у обучающихся различных направлений как показателя наличия активной жизненной позиции и сформированной мотивации для эффективной стратегии поведения в будущей профессиональной деятельности.

В отечественной литературе представлены разнообразные трактовки понятия «soft-skills». По мнению Д.Татауршиковой, soft-skills – унифицированные навыки и личностные качества, которые повышают эффективность работы и взаимодействия с другими людьми. Например, управление личностными резервами, умение убеждать, тайм-менеджмент. О.Сосницкая к soft-skills относит такие навыки как лидерство, ораторское искусство, умение убеждать. В этом ключе soft-skills представляются как коммуникативные и управленческие таланты. В своих научных разработках В.Шипилов определил soft-skills как психологическое явление, проявляющееся в большинстве жизненных ситуаций, связанное с тем, каким образом люди взаимодействуют между собой. О.Чуланова в своих работах определяет soft-skills как социально-трудовую характеристику совокупности знаний, умений, навыков и мотивационных характеристик работника в сфере взаимодействия между людьми. Психолого-педагогическую концепцию soft-skills предложили П.Сэловей, Дж. Майер и Д.Карузо. В рамках данного подхода центральным понятием является эмоциональный интеллект – определенная группа способностей, которая приводит к пониманию, как собственных эмоций, так и эмоций окружающих, таких как самоконтроль, самосознание, чуткость и прочее.

Наиболее удобным подходом по развитию soft-skills-компетенций нам кажется модель «4К», в которой представлены основные ключевые компетенции, необходимые для обучения в современном мире. Это компонент модели навыков XXI века был разработан в 2002 году. Используя компетентностную модель «4К», были определены приоритеты в развитии гибких навыков в системе образования. В них входят:

- *коммуникация* (легкость установления контакта, умение договариваться, поддержание разговора, навыки публичных выступлений, убедительная аргументация своей позиции; отстаивание своих интересов; преодоление конфликтов; эффективное слушание, навык задавать вопросы; осознанное использование невербальных способов коммуникации);
- *кооперация, сотрудничество (коллаборация)* - навык объединения в группу для решения задачи, навык работы в команде, навык организации командной работы).
- *креативность* (продуктивность - способность к производству объектов творчества; гибкость - способность находить новые решения, и умение эффективно использовать имеющийся в наличии исходный материал, а также быстро изменять свое мышление и поведение в зависимости от ситуации; оригинальность - навык выдвижения новых, необычных и неожиданных идей, которые существенно отличаются от уже известных; умение решать сложные задачи).

- *критическое мышление* (навык и умение выносить обоснованные оценки, а также корректно применять полученные результаты к ситуациям и проблемам, наблюдательность, способность к интерпретации, анализу, выведению заключений, способность давать оценки).

Чем лучше развиты навыки soft-skills, тем комфортнее человек чувствует себя в этом мире. Продуктивное развитие данных видов навыков успешно происходит в процессе реализации наставнической деятельности в дополнительном образовании, которое выступает особой образовательной экосистемой, обладающей мощным ресурсом развития субъектности современных детей и подростков. Реализация программы наставничества «На пути к успеху» отвечает современным запросам и вызовам общества. Именно наставническая деятельность помогает решить многие обозначенные проблемы молодёжи. В подростковом возрасте обучающийся ориентируется в большей степени на сверстников. Среди преобладающих тенденций взаимодействия современных подростков со сверстниками: сотрудничество, согласование действий, взаимопонимание, общие цели. Поэтому выбор таких форм наставничества, как «Обучающийся - Обучающийся», «Студент - обучающийся» является наиболее целесообразным и востребованным для реализации данной программы.

Задача наставника – создать условия для проявления и наращивания (усиления, усложнения, появления новых) субъектных качеств наставляемого, при развитии субъектности уравновесить механизмы коллективные и индивидуальные:

<i>коллективные механизмы развития субъектности</i>	<i>индивидуальные механизмы развития субъектности</i>
СО-бытие	САМО-понимание
СО-причастность	САМО-определение
СО-трудничество	САМО-презентация
СО-действие	САМО-реализация
СО-дружество	САМО-развитие

Основной идеей программы является формирование надпрофессиональных навыков и умений, которые являются универсальными и необходимы вне зависимости от профиля будущей профессии. Данная программа представляет собой комплекс теоретических и практических занятий по развитию soft-skills и предполагает анализ первоначального уровня компетенций каждого наставляемого для их последующего развития.

Программа наставничества «На пути к успеху» направлена на:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого и наставника на основе взаимообогащающих отношений;
- развитие гибких навыков;
- формирование проактивного мышления, практико-ориентированности, способности решать нестандартные задачи, в том числе через участие в проектных конкурсах и событиях различного уровня;
- получение наставляемым опыта в определении личных образовательных

перспектив и осознании своего образовательного и личностного потенциала;

- самоидентификацию подростка, формирование его жизненных ориентиров;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (одаренные дети, дети с ОВЗ, подростки, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого и наставника.

Педагогическая целесообразность программы заключается в комплексном подходе в вопросе формирования у обучающихся личностных качеств, развития коммуникативных способностей и эмоционального интеллекта, включения наставляемых в проектную деятельность и различные мероприятия (творческие мастерские, командные игры, тренинги и индивидуальные презентации) для создания условий проявления активной творческой позиции по отношению к собственной жизни, выработки эффективных стратегий поведения для будущей профессиональной деятельности.

Результатом реализации программы «На пути к успеху» в формах наставничества «Обучающийся - Обучающийся», «Студент - Обучающийся» будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации, самообразования и профессиональной ориентации, развитие гибких навыков, необходимых для успешного личностного и профессионального развития как наставника, так и наставляемого. Кроме того, создание сообществ в рамках программы наставничества положительно повлияет на имидж самого учреждения, где реализуется программа.

Программа рассчитана на обучающихся в возрасте от 12 до 18 лет.

Срок освоения программы – один год.

Общий объём программы – 34 часа.

Форма обучения – очная. При необходимости может быть переведена на дистанционный формат.

Режим занятий: продолжительность занятий – 1 академический час (45 минут), кратность занятий – 1 раз в неделю.

Программа реализуется по формам наставничества:

- «Обучающийся - Обучающийся»,
- «Студент - Обучающийся».

Данные формы наставничества могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации. Преимущество отдается мини группам и индивидуальной проектной деятельности.

Вариации ролевых моделей по программе внутри форм наставничества «Обучающийся - Обучающийся», «Студент - Обучающийся»:

- *взаимодействие «лидер – пассивный»*: психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе и развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- *взаимодействие «равный – другому» и «равный – равному»*, в процессе которого происходит обмен навыками, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная деятельность, совместная работа над проектом.

Программа разработана для обучающихся-наставляемых ДТДиМ 12-18 лет и построена с учетом возрастных и индивидуальных особенностей данного возраста. Данный возрастной этап характеризуется произвольностью познавательных психических процессов, способностью к познавательной и личностной рефлексии, относительно устойчивой системой самооценки. В данный возрастной период приобретает значимость общение со сверстниками, которое становится ключевым видом деятельности. Также для подростков характерны критичность мышления, улучшение способности к мыслительному абстрагированию. Подростковый период называют «критическим» из-за сложности и важности происходящих изменений, в их число входят проявления дестабилизации психики, которые могут вызывать трудности общения, именно от того, какие на данном этапе обучающийся приобретет навыки и умения, какими будут его социальные знания, зависят его дальнейшие шаги.

Наставниками выступают обучающиеся 16-18 лет и студенты-выпускники ДТДиМ, а также заинтересованные наставнической деятельностью студенты, проходящие практику в Учреждении и имеющие соответствующие навыки, прошедшие обучение и соответствующую подготовку. Важным моментом реализации программы на первоначальном этапе является проведение работы по подготовке и сопровождению обучающихся–наставников и студентов-наставников с целью формирования у них метапредметных умений и навыков взаимодействия со сверстниками.

В основу обучения наставников положены:

- прохождение бесплатного онлайн-курса «Art of soft skills: гибкие навыки для жизни и учебы» <https://stepik.org/course/95702/promo>. Курс дает знания и практики по гибким навыкам, которые можно универсально применять в любой сфере жизни. Спикерами являются преподаватели Русской Школы Программирования, которая ведёт деятельность в области образования детей и взрослых в ИТ-сфере и сфере развития гибких навыков в форматах тренировочных сборов, кружковых движений, мастер-классов, вебинаров, мастерских (воркшопов), онлайн-курсов и конференций. Программа курса состоит из 29 уроков, которые занимают 4 часа 12 минут видео и 45 тестов. Она посвящена пяти тематикам: эмоциональному интеллекту, командной работе, адаптивности, разрешению конфликтов и убеждению и успешному самопозиционированию. Курс предназначен для старших школьников, студентов вузов и колледжей, выпускников и начинающих специалистов. Записаться на него и пройти обучение может любой желающий;

- участие в стажировочных сменах и прохождение профессиональных проб в

качестве вожатого на базе молодежного оздоровительно-культурного комплекса «Черемушки» на озере Сугояк;

- прохождение обучения по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе МУДО ДТДиМ «Школа вожатого».

Обучение наставников контролирует и координирует их деятельность куратор(ы) программы, закрепленный приказом по Учреждению.

Практическая значимость программы наставничества «На пути к успеху» заключается в создании условий для формирования положительного опыта взаимодействия наставника и наставляемого в активной деятельности социальной направленности, обеспечение возможностей формирования soft-skills-компетенций посредством:

- участия в акциях, проектах и конкурсах российского движения детей и молодежи «Движение первых»;
- участия в мероприятиях городского Штаба волонтерских отрядов «Копейск – город молодых» (Штаб создан на базе МУДО ДТДиМ в январе 2023 г.);
- организации социальных практик, проектной, коллективной деятельности в период организации профильных каникулярных смен на базе ДТДиМ;
- создания объединений по интересам с лидером-наставником;
- выездных мероприятий, образовательных событий;
- стажировочных смен в МОКК «Черемушки»;
- экскурсий в место обучения наставника;
- присутствия на занятиях (определение образовательной траектории).

Выбор каждый раз конкретных форм, методов и технологий самой наставнической работы является строго индивидуальным выбором наставника и зависит как от возрастных и личностных особенностей обучающихся, так и от личностных предпочтений самого наставника и наставляемого.

Универсальность данной программы наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося в любой образовательной организации и организации дополнительного образования.

1.3. Характеристика участников программы наставничества

Наставляемым может быть:

- подросток, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к образовательной деятельности, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;
- одаренный ребенок, которому сложно раскрыть свой потенциал и который испытывает трудности коммуникации;
- талантливый обучающийся с заниженной самооценкой, или, напротив, с завышенной самооценкой;
- ребенок/подросток с ограниченными возможностями здоровья, особыми образовательными потребностями, которому приходится преодолевать психологические барьеры;
- обучающийся со склонностью к девиантному поведению, а также оказавшийся

в сложной жизненной ситуации.

Наставником может стать:

- обучающийся 16-18 лет, который обладает организаторскими и лидерскими качествами и прошел соответствующую подготовку;
- студент – выпускник ДТДиМ и студент, проходящий практику в Учреждении, заинтересованный и желающий принять участие в программе наставничества.

Взаимодействие выстраивается в субъект–субъектной среде, где влияние на наставляемого происходит более «мягко» и лишено строгой субординации. Организация работы по данной форме в наставнической паре предполагает решение индивидуальных, конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа, а также исходя из запросов наставляемых.

**Характеристика участников форм наставничества
«обучающийся - обучающийся», «студент - обучающийся»**

Наставник	Наставляемый	
Характеристика	Пассивный	Активный
Обучающийся, со склонностью к лидерству и сформированными навыками к организаторской деятельности и нестандартности мышления	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся, демонстрирующий пассивное отношение к образовательной деятельности, не включенный в коллектив, имеющий сложности в адаптации	Обучающийся, с особыми образовательными потребностями (дети с особенностями психофизического развития, одарённые дети и дети в сложной жизненной ситуации и т.д.), нуждающийся в сопровождении и педагогической поддержке или ресурсах для реализации собственных проектов
Обучающийся, показывающий высокие образовательные результаты по программе и/или предметной области		
Победитель институциональных конкурсов и участник/победитель региональных/всероссийских/международных конкурсов (соревнований)		
Представитель детского органа самоуправления учреждения дополнительного образования, имеющий опыт сопровождения обучающихся в рамках реализации проектов разного уровня		
Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений		

1.4. Цель и задачи программы

Цель программы: создание условий для развития навыков личной эффективности обучающихся МУДО ДТДиМ 12-18 лет посредством знакомства с технологиями формирования soft-skills-компетенций и их тренировки, раскрытие потенциала каждого участника программы (наставника и наставляемого) на основе взаимобогащающих отношений.

Задачи программы:

Задачи обучения (предметные) направлены на организацию образовательной деятельности по усвоению новых знаний, умений и навыков:

- познакомить с понятием soft-skills-компетенций (гибких навыков), их ролью в личностном и профессиональном становлении обучающегося;
- дать представление о теоретических основах и возможностях развития когни-

тивных, социально-коммуникативных навыков, эмоциональном интеллекте и навыков самоорганизации;

- сформировать понимание тенденций современного рынка труда и его требований, предъявляемых к уровню развития soft-skills компетенций;
- обучить приемам самопрезентации, взаимодействию в коллективе.

2. *Развивающие задачи (метапредметные)* ориентированы на организацию образовательной деятельности по формированию и развитию ключевых компетенций обучающихся в процессе самостоятельной деятельности:

- проанализировать уровень развития soft-skills у обучающихся и выстроить индивидуальный план развития каждого наставляемого;
- формировать и развивать культуру общения и взаимодействия в коллективе на основе soft-skills компетенций;
- совершенствовать навыки командной работы (брать на себя как лидерские, так и исполнительские функции, создавать коллаборативную среду; распределять роли для работы в команде, коллективе, контролировать выполнение задач в команде), критическое и творческое мышление, воображение, креативность;
- развить способности обучающихся к поиску новой информации, разработке новых идей и составлению плана по их реализации;
- развить способности, связанные с осознанием собственного поведения;
- способствовать развитию коммуникативных умений обучающихся (умений вести конструктивный диалог с собеседником; доносить свою мысль, слышать и слушать собеседника, договариваться, презентовать себя и свою работу).
- развивать умение самостоятельно делать свой выбор и нести ответственность за него;
- помочь каждому наставляемому выстроить вектор дальнейшего саморазвития по тематике программы.

3. *Воспитывающие задачи (личностные)* ориентированы на организацию образовательной деятельности по формированию и развитию у обучающихся духовно-нравственных, ценностно-смысловых, общекультурных и познавательных качеств личности:

- формировать уважительное отношение к себе и своей деятельности, к другим членам коллектива;
- формировать осознанное отношение к необходимости развития и применения soft-skills компетенций;
- способствовать формированию позитивно-устойчивой самооценки и ценностных ориентаций у подростков.

1.5. Планируемые результаты

Предметные:

- сформированы знания о способах развития и использования soft-skills компетенций (гибких навыков);
- сформировано представление о теоретических основах и возможностях развития когнитивных, социально-коммуникативных навыков, эмоциональном интеллекте и навыках самоорганизации;

- сформировано понимание тенденций современного рынка труда и его требований, предъявляемых к уровню развития компетенций;
- наставляемый обучен приемам самопрезентации, взаимодействию в коллективе.

Метапредметные:

- выстроен индивидуальный план развития каждого наставляемого на основе анализа уровня развития soft-skills;
- развита культура общения и взаимодействия наставляемого в коллективе на основе soft-skills компетенций;
- развиты способности обучающихся к анализу, оценке и обоснованию явлений, фактов, событий, людей;
- развиты коммуникативные навыки и умение работать в команде;
- развиты способности обучающихся к поиску новой информации, разработке новых идей и составлению плана по их реализации;
- развиты способности наставляемого, связанные с осознанием собственного поведения;
- развито умение наставляемого самостоятельно делать свой выбор и нести ответственность за него;
- выстроен вектор дальнейшего саморазвития наставляемого после завершения программы наставничества.

Личностные:

- сформировано уважительное отношение к себе и своей деятельности, к другим членам коллектива;
- сформировано осознанное отношение наставляемого к необходимости развития и применения soft-skills компетенций;
- сформирована позитивно-устойчивая самооценка и ценностные ориентации у подростков.

Результатом реализации программы наставничества «На пути к успеху» будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации, самообразования и профессиональной ориентации, развитие гибких навыков, необходимых для успешного личного и профессионального развития как наставника, так и наставляемого. Кроме того, создание сообществ в рамках программы наставничества положительно повлияет на имидж самого учреждения.

1.6. Условия реализации программы

Материально-техническое обеспечение:

Помещение для проведения занятий, отвечающее санитарным нормам и требованиям.

Индивидуальное рабочее место наставника, оборудованное персональным ноутбуком/компьютером, принтером, маркерной доской.

Индивидуальное рабочее место наставляемого (стул, стол).

Проектор, демонстрационный экран, принтер, акустическая система.

Информационное обеспечение: подборка игр, видеоматериалов, упражнений, презентации по развитию soft-skills, интернет-источники.

Кадровое обеспечение: педагог-куратор(ы) программы наставничества,

наставники из числа обучающихся 16-18 лет и студенты-выпускники, прошедшие предварительное обучение и подготовку.

Организационные-педагогические условия:

Обучение по программе представляет собой систему взаимосвязанных творческих заданий, игр и тренингов, проводятся обсуждения и дискуссии на волнующие и интересные темы, в процессе которых отрабатываются навыки руководства малым коллективом или группой, техника ведения разговора, спора, умение упорядочить точки зрения, достигать согласия и находить решения в группе. Наставляемый получает поддержку наставника и сверстников, имеет возможность приобрести новых друзей, расширить свой круг общения, иметь опыт активной общественной жизни, на практике отрабатывая приобретенные навыки и участвуя в мероприятиях городского Штаба волонтерских отрядов «Копейск – город молодых», созданного на базе МУДО ДТДиМ (фотоотчеты участия наставляемых и наставников в мероприятиях Штаба размещены в группе «Штаб волонтерских отрядов Копейска» - <https://vk.com/kopidobro>). На занятиях в игровой атмосфере наставляемый имеет возможность отработать полученные навыки, решить личностные проблемы, в безопасной обстановке апробировать определенные роли.

В процессе обучения по программе используются разнообразные педагогические технологии:

- технологии развивающего обучения;
- технологии личностно-ориентированного обучения;
- технологии дифференцированного обучения;
- технологии сотрудничества и поддержки.

2. Этапы реализации программы по формам наставничества «Обучающийся - Обучающийся», «Студент – Обучающийся»

Схема реализации данных форм наставничества

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества по формам «Обучающийся - Обучающийся», «Студент - Обучающийся»	Собеседование, конференция, круглый стол
Проведение отбора наставников из числа обучающихся и студентов-выпускников МУДО ДТДиМ	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Контролирует процесс куратор(ы) программы. Обучение проводится наставниками из числа педагогов обучающихся, имеющих положительный опыт наставничества и ранее прошедших соответствующее обучение
Проведение отбора обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, оказавшихся перед ситуацией сложного выбора личной образовательной траектории, низкую мотивацию, проблемы с адаптацией в объединении и желающие добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставников

Формирование наставнических пар, групп	Беседы, круглый стол, событие. Назначения наставников
Обучение по программе, улучшение наставляемым своих образовательных результатов, повышение мотивации и осознанности	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, событие, акция, улучшение показателей). Построение индивидуальной траектории развития
Рефлексия по итогам реализации программы	Анализ эффективности реализации программы
Проведение итогового события по завершению программы наставничества	Поощрение наставников и наставляемых

Этапы реализации программы наставничества «На пути к успеху»

№ п/п	Этап	Описание этапа
1	Анализ ситуации в учреждении и исследование ожиданий всех сторон	определение запроса на модель наставничества, выделение приоритетных направлений, ресурсов для реализации программы и выстраивания отношений наставников и наставляемых, проведение SWOT–анализа для определения возникающих рисков
2	Подготовка условий для запуска программы наставничества. Разработка системы мотивации наставников и определение мероприятий по внедрению и поддержке системы наставничества	формирование мотивированной команды и выбор куратора/кураторов программы, сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и определение в соответствии с этими запросами личности наставников, поиск вариантов мотивации наставников

3	Формирование базы наставляемых и базы наставников	База наставляемых Определение личностных дефицитов/запросов наставляемых, которые можно решить с помощью наставничества. Определение данной группы участников происходит на принципах добровольности и осознанности. Проводимый мониторинг заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых посредством интервью с обучающимися, методиками определения самооценки, оценки уровня сформированности мета-компетенций и др. Основные направления сбора данных: успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Использование разных каналов получения данных: интервью с родителями и педагогами, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня развития мета-навыков и др. Результат этапа: сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе. База наставников Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Работа на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: – обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в построении индивидуальной траектории развития, образовательных и адаптационных вопросах; – студентов-выпускников, заинтересованных в поддержке своего Учреждения, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе, заинтересованных в тиражировании личного опыта; – сотрудников некоммерческих организаций и участников городских и региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества; – представителей других заинтересованных организаций, с которыми есть партнерские связи. Работа состоит из двух важных блоков: - информирование: распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах; - взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах; мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, развитие собственных гибких навыков). На данном этапе происходит сбор данных: изучение портфолио наставников, анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется возможность участия в программе наставничества и профиль наставника по критериям: необходимые компетенции, ресурс времени и др. Кандидатуры наставников могут быть обсуждены на заседании методического или педагогического совета.
---	---	---

4	Обучение наставников	Данный этап организуется куратором программы из числа заинтересованных педагогов, проводится обучающая программа, направленная на обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения определяется стратегия, регламент будущих встреч и их примерный тематический план. Подбор необходимых актуальных методических материалов в помощь наставнику. Выбор форматов обучения. – решение кейсов с реальными ситуациями или проблемами; – формат ролевого взаимодействия; – самостоятельное обучение; – дистанционное обучение (подборка курсов и видеороликов по развитию необходимых навыков, текстовых материалов с последующим обсуждением). В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы наставничества. Также в роли преподавателя могут выступить приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники-участники программ наставничества других организаций. Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей: 1. Самоанализ и навыки самопрезентации (составление четкого представления о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи. Опыт личностный, профессиональный, жизненный. Определение сильных и слабых сторон, достижений, недостатков, мотивации, сферы умений) 2. Обучение эффективным коммуникациям (способность делиться опытом (знаниями, умениями), 3. Разбор этапов реализации программы наставничества (разбор схемы встреч, обучение развивающему и инструментальному стилям взаимоотношений наставника и наставляемого)
5	Формирование наставнических пар/групп	Задача этапа - формирование пары «наставник-наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых. Основные критерии: – личный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; – у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества. Формирование оптимальных наставнических пар/групп: 1. проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате; 2. получение обратной связи от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых (анкетирование до начала работы). 3. закрепление результата, анализ обратной связи на предмет максимальных совпадений. Результат этапа: сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

6	Организация работы наставнических пар/групп	Задача этапа: закрепление взаимоотношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально результативными для обеих сторон. – <u>встреча-знакомство</u> (результат: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время); – <u>пробная рабочая встреча</u> (решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы и проверить комфортность взаимодействия на практике. Формы работы: беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи (теста), совместное посещение мероприятия, работа над проектом, просмотр видео и т.д. Результат: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества); – <u>встреча-планирование</u> (планирование основного процесса работы. Результат: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества); – <u>комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи</u> (совместная работа наставника и наставляемого. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия. Встречи проводятся один раз в неделю); – <u>итоговая встреча</u> (проведение анкетирования по завершению программы наставничества, презентация своей работы в каждой наставнической паре/группе, награждение лучших пар или групп и их наставников. Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения завершены качественным образом, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.
7	Контроль и коррекция системы наставничества	Определение куратора, ответственного за координацию наставничества. Создание электронного варианта дорожной карты, где каждый наставник отмечает проведение того или иного мероприятия, а куратор в режиме онлайн может отмечать и фиксировать выполненное действие.
8	Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии. Награждение лучших наставников и наставляемых на традиционном итоговом событии МУДО ДТДиМ «Волна успеха».

3. План реализации мероприятий программы наставничества «На пути к успеху»

№ п/п	Тема	Количество часов			Форма контроля
		Всего	Теория	Практика	
1	Знакомство с программой. Основные понятия. Компетенции soft-skills.	1	1	-	Устный опрос
2	Тренды современного образования	1	1	-	Устный опрос
3	Психодиагностики soft-skills компетенций. Самооценка развития ключевых навыков и умений наставляемого.	1	-	1	Анализ итогов диагностики
4	Построение дорожной карты развития компетенций soft-skills по итогам диагностики	1	-	1	Составленный индивидуальный план развития наставляемого
5	Знакомство с системой «4К»	1	1	-	Устный опрос
6	Компетенция «Критическое мышление»	1	1	-	Устный опрос
7	Развитие компетенции «критическое мышление» – навык «Анализ»	1	-	1	Практическое упражнение
8	Развитие компетенции «критическое мышление» – навык «Оценка»	1	-	1	Практическое упражнение
9	Развитие компетенции «критическое мышление» – навык «Аргументация»	1	-	1	Практическое упражнение
10	Развитие компетенции «критическое мышление» – навык «Выведение гипотез (планирование решений)»	1	-	1	Практическое упражнение
11	Развитие компетенции «критическое мышление» – навык «Саморегуляция (контроль)»	1	-	1	Итоговое упражнение
12	Компетенция «Кооперация»	1	1	-	Устный опрос
13	Развитие компетенции «кооперация» – навык «Принятие общих целей»	1	-	1	Практическое упражнение
14	Развитие компетенции «кооперация» – навык «Командное взаимодействие»	1	-	1	Практическое упражнение
15	Развитие компетенции «кооперация» – навык «Исполнительность»	1	-	1	Игровое упражнение
16	Компетенция «Коммуникация»	1	1	-	Устный опрос
17	Развитие компетенции «коммуникация» – навык «Эффективное взаимодействие»	1	-	1	Практическое упражнение
18	Развитие компетенции «коммуникация» – навык «Определение контекста коммуникации»	1	-	1	Практическое упражнение

19	Развитие компетенции «коммуникация» – навык «Убеждение»	1	-	1	Практическое упражнение
20	Компетенция «Креативное мышление»	1	1	-	Устный опрос
21	Развитие компетенции «креативное мышление» – навык «Поиск информации»	1	-	1	Игровое упражнение
22	Развитие компетенции «креативное мышление» – навык «Создание идеи»	1	-	1	Практическое упражнение
23	Развитие компетенции «креативное мышление» – навык «Развитие предложенных идей»	1	-	1	Практическое упражнение
24	Эмоциональный интеллект и способы его развития	1	-	1	Практическое упражнение
25	Тренинг навыков эффективного мышления	1	-	1	Практическое упражнение
26	Тайм-менеджмент	1	-	1	Практическое упражнение
27	Мотивация, как эффективный способ действовать и добиваться поставленных целей на пути к успеху	1	-	1	Практическое упражнение
28	Стресс и способы его преодоления на пути к проактивности	1	-	1	Практическое упражнение
29	Правила оформления группы в социальных сетях	1	1	-	Устный опрос
30	Личный бренд как ресурс позиционирования себя	1	-	1	Практическое упражнение
31	Тренинг навыков проектной работы	1	-	1	Практическое упражнение
32	Тренинг навыков публичного выступления, презентации	1	-	1	Практическое упражнение
33	Тренинг навыков эффективной самопрезентации	1	-	1	Практическое упражнение
34	Презентация индивидуального плана развития наставляемого «Мой путь к успеху»	1	-	1	Защита индивидуального проекта
Всего		34	8	26	

4. Содержание программы наставничества «На пути к успеху»

Тема 1. *Знакомство с программой. Основные понятия. Компетенции soft-skills.*

Понятийный аппарат программы (личность, развитие, саморазвитие, hard-skills, soft-skills компетенции, проактивность). Характеристика hard-skills и soft-skills (теория, 1 ч.)

Тема 2. *Тренды современного образования.*

Знакомство с «Атласом профессий будущего». Определение типажей и индивидуальных особенностей человека. VUCA-среда. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире. Обсуждение возможностей и угроз цифровизации. Компетенции будущего (теория, 1 ч.)

Тема 3. *Психодиагностики soft-skills компетенций.*

Самооценка развития ключевых навыков и умений наставляемого. Диагностика коммуникативных навыков, управленческих навыков, самоорганизационных навыков, мыслительных навыков, эмоциональной компетенции (практика, 1 ч.)

Тема 4. *Построение дорожной карты развития компетенций soft-skills.*

Определение «развитых» и «западающих» компетенций. Составление индивидуального плана развития soft-skills по итогам диагностики наставляемого (практика, 1 ч.)

Тема 5. *Знакомство с системой «4К».*

Наставляемые знакомятся с компетенциями системы «4к», узнают их взаимосвязь с «Атласом профессий будущего» и тем, как развитие этих навыков сейчас может повлиять на их дальнейшую жизнь (теория, 1 ч.).

Тема 6. *Компетенция «Критическое мышление».*

Наставляемые узнают, что такое критическое мышление и зачем оно необходимо, а также как оно формируется и развивается. Проходят тест на определение текущего уровня компетенции (теория, 1 ч.).

Тема 7. *Развитие компетенции «критическое мышление» – навык «Анализ».*

Наставляемые узнают этапы анализа, его приёмы и методы

Индивидуальные и групповые упражнения на развитие аналитических способностей, а именно умений находить взаимосвязь между утверждениями, вопросами, аргументами (практика, 1 ч.).

Тема 8. *Развитие компетенции «критическое мышление» – навык «Оценка».*

Наставляемые узнают способы оценки полученной информации, приёмы и методы, используемые во время объективного и субъективного оценивания.

Индивидуальные и групповые упражнения на развитие аналитических способностей, а именно умений: оценивать надежность утверждений, убедительность доводов (практика, 1 ч.).

Тема 9. Развитие компетенции «критическое мышление» – навык «Аргументация».

Наставляемые узнают о правилах построения грамотной аргументации, способах анализа доказательств. Индивидуальные и групповые упражнения на развитие способностей аргументации, а именно умений: объяснять ход своих мыслей/метод, защищать свои выводы (практика, 1 ч.).

Тема 10. Развитие компетенции «критическое мышление» – навык «Выведение гипотез (планирование решений)».

Наставляемые узнают про правила построения и доказательства гипотез.

Индивидуальные и групповые упражнения на развитие способностей планирования решений, а именно умений: формировать гипотезы, делать выводы, обнаруживать нехватку информации (практика, 1 ч.).

Тема 11. Развитие компетенции «критическое мышление» – навык «Саморегуляция (контроль)».

Наставляемые узнают про инструменты саморегуляции.

Индивидуальные и групповые упражнения на развитие способностей саморегуляции, а именно умений: рефлексировать, самопроверки и коррекции собственного поведения (практика, 1 ч.).

Тема 12. «Компетенция «Кооперация».

Наставляемые узнают, что такое кооперативные навыки и зачем они необходимы, а также, как они формируется и развиваются (теория, 1 ч.)

Тема 13. Развитие компетенции «кооперация» – навык «Принятие общих целей».

Наставляемые узнают про методы группового целеполагания.

Индивидуальные и групповые упражнения на развитие способностей принятия общих целей, а именно умений: формулирования общих желаний в общие цели (практика, 1 ч.).

Тема 14. Развитие компетенции «кооперация» – навык «Командное взаимодействие».

Наставляемые узнают этапы формирования команды и процессы взаимодействия ее участников на каждом из них. Индивидуальные и групповые упражнения на развитие способностей командного взаимодействия, а именно умений: договариваться, выслушивать и принимать чужое мнение, координировать свои действия с действиями других членов команды (практика, 1 ч.).

Тема 15. Развитие компетенции «кооперация» – навык «Исполнительность».

Наставляемые узнают, какие бывают командные роли и как их взаимодействие и

исполнение обязанностей внутри команды приводит к общему результату. Индивидуальные и групповые упражнения на развитие способностей исполнительности, а именно умений: брать на себя роль, которая полезна и важна для команды, ответственно выполнять часть работы, возложенную на него командой (практика, 1 ч.).

Тема 16. *Компетенция «Коммуникация».*

Наставляемые узнают, что такое коммуникативные навыки и зачем они необходимы, а также, как они формируются и развиваются. (теория, 1 ч.).

Тема 17. *Развитие компетенции «коммуникация» – навык «Эффективная коммуникация».*

Наставляемые узнают, что такое эффективная коммуникация. Индивидуальные и групповые упражнения на развитие коммуникативных способностей, а именно умений: инициация коммуникации, готовность задать вопрос/ответить на вопрос (практика, 1 ч.).

Тема 18. *Развитие компетенции коммуникация – навык «Определение контекста коммуникации».*

Наставляемые узнают, что такое контекст коммуникации, как он определяется и чем его определение может помочь в установлении эффективной взаимосвязи. Индивидуальные и групповые упражнения на развитие способности определить контекст коммуникации, а именно умений: выбирать вербальные и невербальные средства коммуникации, ориентируясь на партнера (практика, 1 ч.).

Тема 19. *Развитие компетенции коммуникация – навык «Убеждение».*

Наставляемые узнают техники эффективной аргументации, из чего состоит грамотное убеждение.

Индивидуальные и групповые упражнения на развитие способности убеждения, а именно умений: использовать вербальные и невербальные средства для достижения целей коммуникации (практика, 1 ч.).

Тема 20. *Компетенция «Креативное мышление».*

Наставляемые узнают, что такое креативное мышление и зачем оно необходимо, а также, как оно формируется и развивается (теория, 1 ч.).

Тема 21. *Развитие компетенции «креативное мышление» – навык «Поиск информации».*

Наставляемые узнают техники поиска информации и какие вопросы считаются эффективным для получения информации.

Практика. Индивидуальные и групповые упражнения на развитие поиска способности информации, а именно умений собирать и оценивать информацию (практика, 1 ч.).

Тема 22. *Развитие компетенции «креативное мышление» – навык «Создание*

идеи».

Наставляемые узнают, методы создания идеи и этапы мышления, которые необходимо пройти для получения нового видения.

Индивидуальные и групповые упражнения на развитие способности создавать идеи, а именно умения: продуцирование идей (практика, 1 ч.).

Тема 23. *Развитие компетенции «креативное мышление» – навык «Развитие предложенных идей».*

Наставляемые узнают этапы реализации идеи до готового результата. Индивидуальные и групповые упражнения на развитие способности развивать предложенные идеи, а именно умение оценивать предложенные идеи и развивать их в конкретные действия (практика, 1 ч.).

Тема 24. *Эмоциональный интеллект и способы его развития.*

Прохождение теста «Проверка уровня своего эмоционального интеллекта» на основе модели Дэниэла Гоулмана. Способы развития эмоционального интеллекта. Тренинговое занятие, направленное на формирование/развитие навыков распознавания эмоций и понимание намерений других людей; управление собственными эмоциями и состояниями; оказание влияния на эмоции и состояния окружающих (практика, 1 ч.)

Тема 25. *Тренинг навыков эффективного мышления.*

Приемы развития креативного мышления. Приемы развития аналитического мышления. Приемы развития ситуационного мышления. Приемы развития логического мышления. Приемы развития тактического мышления. Приемы развития критического мышления (практика, 1 ч.)

Тема 26. *Тайм-менеджмент.*

Личные границы. Составление графика управления временем для участия в игре по тайм-менеджменту. Техника SMART. Персональный SWOT. Анализ использования времени. Приемы оптимизации использования времени. Способы самомотивации. Деловая игра по тайм-менеджменту. (практика, 1 ч.)

Тема 27. *Мотивация, как эффективный способ действовать и добиваться поставленных целей на пути к успеху.*

Группы мотивации (материальная, трудовая, статусная, духовная). Мотивация по способам достижения цели: нормативная, принудительная, стимулирующая. Эффективные способы замотивировать себя. Практическое задание: «Похвала самому себе».

Тема 28. *Стресс и способы его преодоления на пути к проактивности.* Умеренный стресс, как способ лучше адаптироваться к изменяющимся условиям окружающей среды. Способы развития стрессоустойчивости, мобилизации и

преодоления трудностей. Умеренный стресс как средство повышения работоспособности, обострения концентрации внимания и памяти. Пути возвращения в эмоционально-стабильное состояние (практика, 1 ч.)

Тема 29. *Правила оформления группы в социальных сетях.*

Что нужно знать, чтобы красиво оформить группу в соцсетях. Правила самостоятельного оформления сообщества в социальных сетях. Полезные сервисы для оформления сообществ. Сервисы, которые используются для оформления сообществ в социальных сетях: Pablo, Recite, MenuMake, Revoc. Как организовать онлайн-нетворкинг в социальных сетях. Первые шаги в онлайн-нетворкинге. Практические советы, которые помогут наладить сеть контактов (теория, 1 ч.).

Тема 30. *Личный бренд как ресурс позиционирования себя.*

Создание личного бренда. Зачем нужно построение личного бренда в социальных сетях. 5 шагов на пути создания личного бренда (практика, 1 ч.)

Тема 31. *Тренинг навыков проектной работы.*

Проектные роли в команде. Навыки работы с информацией. Постановка задач и планирование деятельности. Текущий контроль деятельности, оценка эффективности. Навыки презентации проекта. Рефлексия (практика, 1 ч.)

Тема 32. *Тренинг навыков публичного выступления, презентации.*

Определения темы и цели выступления. Подготовка речи выступления. Анализ текста. Предоставление числовых данных. Подготовка презентации к выступлению. Правила делового общения. Деловые игры «Переговоры» (практика, 1 ч.)

Тема 33. *Тренинг навыков эффективной самопрезентации.*

Тренинговое занятие, направленное на формирование/развитие навыков активного применения в самопрезентации различных методов для реализации оптимального сочетания потребностей заказчиков/работодателей собственных навыков и целей. Решение кейсовых заданий (практика, 1 ч.)

Тема 34. *Итоговое занятие. Презентация индивидуального плана развития наставляемого.*

Защита индивидуального проекта «Мой путь к успеху» (практика, 1 ч.)

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Степень освоения навыков soft-skills сложно продемонстрировать и проверить. Следовательно, их применение возможно только при умении использовать различные модели поведения, понимать общие и собственные интересы, расставлять приоритеты и делать выбор. Освоение этих навыков направлено на выработку способности видеть и различать множество вариантов ситуации.

Этапы мониторинга:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества и выполнение в полном объеме дорожной карты.
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика результатов.
3. оценка удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности (анкетирование по завершению программы наставничества).

Форма контроля результатов обучения

Одной из наиболее показательных форм результатов формирования и развития soft-skills-компетенций является оценка поведенческих индикаторов, которые проявляют наставляемые во время своей жизнедеятельности. Для того, чтобы это проявление стало подконтрольным и носило ярко выраженный характер, на каждом занятии предполагается проведение практико-ориентированных активностей: игры, тренинги, творческие работы, решение кейсов, практические упражнения.

6. Показатели эффективности внедрения программы наставничества

Результат	Способы измерения
У 100% обучающихся - участников программы сформирован индивидуальный маршрут развития soft-skills компетенций, ценностно-смысловых установок, сформирована устойчивая внутренняя мотивация к самосовершенствованию и саморазвитию в выбранной сфере/направлениях деятельности.	Наличие индивидуальной траектории развития каждого обучающегося - участника программы.
Повышение у наставляемых уровня сформированности личностных качеств и гибких навыков, необходимых для дальнейшей деятельности в различных сферах жизни.	Наблюдение в деятельности.
Удовлетворенность наставника и наставляемого деятельностью по программе наставничества.	Анкетирование по завершению работы по программе наставничества.
Оценка опыта наставника (удовлетворенность)	Основания
Выстраивание личностных отношений с наставляемыми; выстраивание личностных отношений с куратором программы; позитивные изменения в личностном развитии наставляемых; степень достижения цели наставничества.	Анкетирование, собеседование, анализ.
Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)	Основания
Выстраивание личностных отношений с наставником; позитивные изменения в личностном развитии; понимание индивидуальной траектории развития личностных и предпрофессиональных	Анкетирование, собеседование, наблюдение

компетенций в соответствии со своими потребностями возможностями	
--	--

Оценка результатов деятельности наставника

Критерии оценки результатов деятельности наставника	Формы поощрения наставника	Условия поощрения наставника
Ответственность; Коммуникабельность; Установление позитивных отношений с наставляемым; Активность; Помощь наставляемому в личностном самоопределении.	Вручение благодарственных писем и памятных подарков на итоговом мероприятии МУДО ДТДиМ «Волна успеха» в номинации «Наставник года»; информация на сайте Учреждения; моральное стимулирование.	Соответствие наставника критериям оценки результатов деятельности; заинтересованность наставников в личностном развитии наставляемых; наличие временных ресурсов.

Куратор(ы) программы контролируют и оценивают деятельность наставников через наблюдение, опрос, обратную связь наставляемых. В конце учебного года проводится анкетирование участников программы по завершению работы. Результаты деятельности по программе, их оценка рассматриваются 1 раз в два месяца на совещании педагогического коллектива, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, специально посвященном теме наставничества.

7. Литература для куратора программы и наставника

1. Авидон И., Гончукова О. 100 разминок, которые украсят ваш тренинг. – СПб.: Речь, 2007, 256 с.
2. Борг Дж. Сила убеждения. Искусство оказывать влияние на людей. – Издательство «Претекст», 2010, 145 с.
3. Вайсман Дж. Мастера слова. Секреты публичных выступлений. – М.: Изд. «Манн, Иванов и Фербер», 2014, 288 с.
4. Дэвид Аллен «Как привести дела в порядок: искусство продуктивности без стресса – М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2007. – 368 с.
5. Ермаков Д. Персонализированная модель образования: развитие гибких навыков //Образовательная политика. 2020. № 1(81). С. 104–112 <https://cyberleninka.ru/article/n/personalizirovannaya-model-obrazovaniya-razvitie-gibkih-navykov/viewer>
6. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Эффективная команда: шаги к созданию. – СПб.: Речь, 2013, 128 с.
7. Куприянов Б.В., Рожков М.И., Фришман И.И. Организация и методика проведения игр с подростками. Взрослые игры для детей - М.: Владос, 2014, -215 с.
8. Леванова Е.А., Плешакова В.А. Вожатская мастерская: руководство для начинающих и опытных. – М., 2012. – 123 с.
9. Лукьянов А. Как создать «пробивное» резюме. – Издательство: «Copyright», 2010. <https://knigogid.ru/books/1159917-kak-sozdat-probivnoe-rezyume/toread>
10. Методическое пособие «Игровые инструменты развития soft-skills учащихся» МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Орион» Новокузнецкого городского округа. Авторский коллектив: Липатова С.Н., зам. директора по УВР; Субочева Л.М., педагог дополнительного образования. 2019.
11. Намаконов И. Кроссфит мозга. – Издательство: Альпина паблишер, 2018. <https://magbook.net/read/40658>.
12. Чуланова О.Л., Ивонина А.И. Формирование soft-skills (мягких компетенций): подходы к интеграции российского и зарубежного опыта, классификация, операционализация. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2017. № 1 (28). <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-softskills-myagkih-kompetentsiy-podhody-k-integratsii-rossiyskogo-i-zarubezhnogo-opyta-klassifikatsiya>
13. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития.
14. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? [Текст]/К. Фопель. – М.: Генезис, 2017. <https://cyberleninka.ru/article/n/soft-skills-v-poiske-universalnyh-traktovok-gibkih-navykov-sovremennyh-rabotnikov>.

8. Список литературы, рекомендуемой для самостоятельного изучения наставляемыми

1. Бейли Крис. Мой продуктивный год: как я проверил самые известные методики личной эффективности на себе. – М.: Изд. «Альпина Диджитал», 2020, 300с.
2. Гецов Г.Г. Работа с книгой: рациональные приемы. – М.: Книга, 1984, 120 с.
3. Кеннеди Гвен. Договориться можно обо всем. – М.: Изд. «Альпина Паблишер», 2018, 409 с.
4. Кови Стивен. 7 навыков высокоэффективных людей. – М.: Изд. «Альпина Паблишер», 2017, 380 с.
5. Лакейгн Алан. Искусство успевать. – Москва: Агентство «ФАИР», 1995, 238с.
6. Меерович Марк, Шрагина Лариса. Технология творческого мышления. – М.: Изд. «Альпина Диджитал», 2019, 495 с.
7. Миллер Дуглас. Великолепная команда. Что нужно знать, делать и говорить для создания великолепной команды. – Издательство: «Весь», 2011, 158 с.
8. Морковкина Л. Книга-тренажер для развития soft-skills. – М.: ЛитРес: Самиздат, 2021, 199 с.
- 9. Серия книг для подростков «4К – навыки будущего»**
 - 9.1. Намаконов И. Креативность. 31 способ заставить мозг работать (Серия «4К – навыки будущего для подростков»), ООО «Альпина Паблишер», 154 с.
 - 9.2. Непряхин Н., Пашенко Т. Критическое мышление. Железная логика на все случаи жизни (Серия «4К – навыки будущего для подростков»), ООО «Альпина Паблишер», 113 с.
 - 9.3. Шиманская В., Карпов Н. Командная работа. Запуск проекта любой сложности (Серия «4К – навыки будущего для подростков»), ООО «Альпина Паблишер», 96 с.
 - 9.4. Шиманская В. Коммуникация. Найди общий язык с кем угодно (Серия «4К – навыки будущего для подростков»), ООО «Альпина Паблишер», 110 с.
10. Силиг Тина. Почему никто не рассказал мне это в 20? – М.: Изд. «Манн, Иванов и Фербер», 2019, 224 с.
11. Трофимова Л.А., Трофимов В.В. Методы принятия управленческих решений. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011, 190 с.
12. Халперн Д. Критическое мышление. – СПб.: Питер, 2000, 503 с.
13. Хиз Чип, Хиз Дэн. Ловушки мышления. Как принимать решения, о которых вы не пожалеете. – М.: Изд. «Манн, Иванов и Фербер», 2014, 390 с.

Интернет-ресурсы и полезные ссылки для саморазвития, обучения и поддержания интереса к самообразованию наставляемого и наставника

The Question – (<https://yandex.ru/q/>);
Лекториум (<https://www.lektorium.tv/>);
Онлайн-платформа по обучению soft skills - 4brain - (<https://4brain.ru/>);
Онлайн-курс «Art of soft skills: гибкие навыки для жизни и учебы»
<https://stepik.org/course/95702/promo>;
Викиум <https://wikium.ru/>;
Сайт РДДМ «Движение первых» - <https://будьвдвижении.рф/>;
«Атлас новых профессий» - <https://atlas100.ru/catalog/>

Приложения

Приложение № 1

Тесты для исследования soft-skills компетенций

Soft-skills	Методика	Предмет изучения
Коммуникативные навыки	Методики диагностики межличностных отношений Т.Лири	Стиль поведения в общении: авторитарный, эгоистичный, агрессивный, подозрительный, подчиняемый, зависимый, дружелюбный, альтруистический
Управленческие навыки	КОС 1 В. В. Синявский, Б. А. Федоришин	Коммуникативные и организаторские умения
Самоорганизационные навыки	Методика определения уровня развития самооценки Лонга	Завышенная, заниженная, адекватная самооценка
Мыслительные навыки	Методика определения интеллектуальной лабильности	Прогноз успешности в обучении и освоении нового вида деятельности.
Эмоциональная компетенция	Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда	Адаптация Самопринятие Принятие других Интернальность Стремление к доминированию
	Тест эмоционального интеллекта Дэниэла Гоулмана, ЭМИн (Люсина).	Межличностный ЭИ Внутриличностный ЭИ Понимание эмоций Управление эмоциями

Приложение № 2

Игры и упражнения программы, используемые при групповых формах работы (1 наставник – группа наставляемых)

Упражнение «Я боюсь..., я не боюсь».

Ход: Участникам группы необходимо продолжить следующие две фразы:

«Я боюсь..., хотя многие этого не боятся».

«Я не боюсь..., хотя многие этого боятся».

Упражнение «Печатная машинка».

Цель: формирование положительного эмоционального настроения.

Группе дается отрывок из широко известной песни. Каждый член группы

произносит по одной букве слова, в конце слова все встают, на знак препинания - топают ногой об пол. Игра идет до полного успешного выполнения этого задания.

Упражнение «Я хочу тебе подарить...»

Цель: разминка вхождения в контакт.

Ведущий: «Сегодня, приветствуя друг друга и обмениваясь любезностями, каждый будет дарить друг другу подарок, но не реальный, а гипотетический. Самое главное – от души. После вручения получивший подарок должен высказать свое отношение к нему, если понравился – то чем, а если нет – то почему, и что в действительности он хотел бы получить».

Участники по очереди обращаются к партнеру, сидящему справа, и дарят ему свой подарок.

Упражнение «Бегущие огни».

Цель: формирование положительного эмоционального настроения, концентрации внимания.

Ход игры: Участники сидят в кругу, один из них говорит своему соседу какую-нибудь совсем короткую приветственную фразу, например, «Доброе, утро!» Сосед должен как можно скорее встать, повторить эту фразу и снова сесть, а его сосед должен сделать то же самое, и волна вставаний и повторений бежит по кругу, как по трибунам во время первенства мира по футболу. Данное задание необходимо выполнять с максимально возможной скоростью. Когда волна проходит полкруга, к заданию добавляется еще один элемент, на усмотрение, скажем, седьмого участника. Этот элемент может быть вербальным или невербальным. Например, участник, сидящий напротив начавшего игру, встает и говорит: «Доброе, утро», а потом дважды хлопает в ладоши, затем садится. Теперь все последующие играющие должны выполнять именно этот комплекс, а затем (после 7 ходов), очередной участник добавляет еще что-нибудь и так далее.

Упражнение «Сбор фраз для контакта».

Инструкция: «На имеющихся у вас бланках прошу записать минимум 10 фраз, с которыми мы можем обратиться к незнакомому человеку. Если это обращение уместно только в определенной ситуации, то отметьте, пожалуйста, что это должна быть за ситуация в специальной графе»

На бланке расположена таблица, содержащая 2 колонки:

1. Обратиться к незнакомому человеку можно с фразой:
2. Эта фраза уместна в следующей ситуации:

Упражнение «Темы для беседы»

Инструкция по первому этапу: «Если после первого контакта у нас возникнет интерес к собеседнику, и мы захотим продолжить разговор с ним, то имеет смысл

некоторое время поговорить с ним на занимательную интересную тему. Мы сможем вызвать личный интерес к себе, если наше сообщение будет интересным, будет содержать интересную информацию о нас самих, коснется сферы личных интересов партнера. Сейчас на листках запишите по 3 темы, на которые вы можете интересно говорить минимум 3 минуты».

Инструкция по второму этапу: «Сейчас каждый сделает для группы сообщение на одну из тем, записанных у него на бумаге. Чтобы определить, насколько тема интересна группе, каждый сначала назовет все темы, а мы выберем самую для нас интересную. Затем вы можете начинать свое сообщение, обращаясь к любому из членов группы»

Обсуждение: сразу после того, как очередной участник закончил, у его партнера спрашивают, в какой момент сообщения у него возникло желание вмешаться, уточнить что-либо или сказать что-то в ответ. У автора сообщения спрашивают, заметил ли он это. Если желания включиться в разговор у партнера не возникло, то автору сообщения предлагают включить в него побольше интересных, эмоционально окрашенных компонентов.

Упражнение «Никто из вас не знает, что я (или у меня) ...»

Цель: улучшение групповой атмосферы, сокращение дистанции в общении. Участники находятся в кругу. У тренера в руках мяч (или заменяющая вещь).

Ведущий: «Сейчас мы будем бросать друг другу этот мяч, тот у кого окажется этот мяч завершает фразу «Никто из вас не знает, что я (или у меня) ...». Будем внимательны и сделаем это так, чтобы из нас каждый принял участие в выполнении задания. У каждого из вас мяч может побывать много раз.

Упражнение «Какая все же у меня есть прелестная штучка»

Инструкция: «Пожалуйста, выберите любую имеющуюся у вас при себе вещь, которая вам нравится, которую вы выбрали лично. Покажите эту вещь группе, расскажите о ней и о своем отношении к этой вещи, о своих чувствах по этому поводу».

Обсуждение: «Расскажите, пожалуйста, о ваших чувствах, когда вы говорили сами, и о чувствах, когда говорили другие».

Упражнение «Какая же у тебя есть прелестная штучка»

Инструкция: «Пожалуйста, выберите любую вещь, которая вам нравится у другого участника группы, подойдите к нему и расскажите в деталях, как вам нравится эта вещь».

Обсуждение: «Расскажите, пожалуйста, о ваших чувствах, когда вы говорили сами. Что вы чувствовали, когда другой говорил, что ему нравится то же, что и вам». Следует обратить внимание участников на чувство симпатии, которое возникает, если одному нравится то же самое, что и другому.

Упражнение «Как мне это здорово удастся»

Инструкция: «Встаньте, пожалуйста, со стула и расскажите группе о каком-либо

деле, которое вам особенно удастся. Затем расскажите, когда это у вас начало получаться, о ваших чувствах по этому поводу».

Обсуждение: «Что вы чувствовали, когда говорили сами, и когда слушали других. Чей рассказ вас особенно затронул? Как вы думаете, почему?».

Упражнение «Делаем конкретные комплименты»

Инструкция: «Посмотрите на других участников группы. Найдите что-либо, что вам нравится в поведении одного из них. Скажите ему следующие фразы:

- У тебя лучше, чем у меня получается...

- У тебя так же хорошо, как у меня получается...

Концентрируйтесь, пожалуйста, на конкретных особенностях поведения, а не на абстрактных качествах».

Обсуждение: «Что вы чувствовали, когда слышали, что некоторые вещи вам удаются лучше, чем другим людям? Насколько трудно было вам определить, что конкретно вам нравится в других людях?».

Упражнение «Список претензий»

Все члены группы на листах бумаги без подписи записывают свои претензии к остальным членам группы. Этот список сдается наставнику, он их смешивает, а затем читает вслух всей группе. Каждый должен высказать свое отношение к полученной претензии, которая адресована ему лично, дать обоснование, почему намерен (или нет) измениться, согласен или нет и т.д.

Упражнение «Враги»

Один из участников садится в центр, а группа пытается представить врагов этого человека, людей, которые были, являются или могли бы быть врагами. Их возраст, социальное положение, психологические характеристики, в каких случаях и по какому поводу они стали бы врагами для сидящего в центре. Находящийся в центре круга анализирует высказывания, предположения группы, если у него есть желание, то реагирует, подтверждая или отклоняя предположения других участников. Затем в центр садится другой человек, процедура повторяется.

Упражнение «Проектирование»

Цель: Развитие творческого мышления через проектирование.

Задание: Вам необходимо создать проект приспособления для очистки картофеля. Делайте все, что считаете нужным.

Возможные темы проектов:

Устройство для сбора яблок;

Транспортное средство для передвижения по неровной поверхности;

Чашка-непроливайка;

Устройство, облегчающее парковку автомобилей.

Как развивать soft skills?

Навыки — это действия, которые путем периодического повторения закрепляются в поведении человека до такой степени, что производятся автоматически. То есть важно не просто знать их, но и закреплять на практике, в процессе деятельности.

Общие правила развития soft-skills:

- в команде (взрослой, детско-взрослой) позволяет развивать социальные, лидерские и интеллектуальные компетенции. На каждой стадии разработки проекта тренируются различные виды компетенции: распределение ролей (лидерство), обсуждение (социальные компетенции), исследовательская работа (интеллектуальные компетенции), презентация проекта (социальные компетенции).
- Тренинги развития - наиболее эффективный вариант тренировки soft-skills. Во время тренинга развитие компетенций является главной задачей, которую ставит ведущий и за выполнением которой следит. Тренинги можно проводить самим.

Универсальные рекомендации по развитию soft-skills

1. Сначала выберите группу навыков (или даже конкретный навык), который хотите развивать, и целенаправленно ищите информацию о нем.
2. Гибкие навыки, как и вообще любые навыки, можно развить, только постоянно практикуясь. Просто чтение книг не поможет.
3. Ставьте себе конкретные цели, а по мере развития оценивайте, улучшается ли результат.

Пример неправильной цели: «Хочу развить эмоциональный интеллект» (цель слишком общая).

Пример правильной цели: «Хочу точнее понимать свои эмоции, чтобы не срываться на других» (цель конкретная).

Сложные задачи делите на несколько этапов и идите по составленному плану.

Что мешает развиваться?

- Незнание куда, зачем и как развиваться, размытые и нереалистичные планы.
- Отсутствие готовности что-то менять.
- Делание только того, что хорошо получается и страх браться за иные новые задачи и проекты.
- Отсутствие желания искать и находить время для того, чтобы подумать о своих действиях и их результатах.
- Отсутствие интереса к обратной связи об успешности своих действий.

Когда происходит развитие?

- Вы стремитесь развиваться, получать новый опыт, профессионально расти.
- У вас есть представление о целях своего развития и конкретный план развития.
- Вы готовы выйти из «зоны комфорта».
- Вы анализируете свои действия и их результаты, ищите причины успехов и неудач именно в своих действиях, а не во внешних обстоятельствах.
- Вы стремитесь получать обратную связь об успешности ваших действий.