

Управление образования Исполнительного комитета Зеленодольского муниципального района Республики Татарстан
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр творчества Зеленодольского муниципального района
Республики Татарстан»

Принята на заседании
педагогического совета
от «19» 08 2019 г.
Протокол № 1

Утверждено
Директор МБУ ДО «Центр творчества
ЗМР РТ И.В. Фесенко Олеф
Приказ №1ЧУ от «19» 08 2019 г.

**Дополнительная общеобразовательная программа
социально-педагогической направленности «Формула успеха»**
Возраст обучающихся: 12-18 лет
Срок реализации: 1 год

Автор-составитель:
Голубева Яна Станиславовна,
педагог дополнительного образования

г. Зеленодольск, 2019 г.
Программа разработана в 2016 году

Пояснительная записка.

Программа разработана в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
2. Концепция развития дополнительного образования детей от 4.09.2014 № 1626-р;
3. План мероприятий на 2015-2020 по реализации Концепции развития дополнительного образования детей от 24.04.2015г. № 729-р;
4. Приказ Минобрнауки России от 29.08.2013г. №1008;
5. СанПин 2.4.4.31721 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы ОУ ДОД от 4.07.2014 г. № 41;
6. Концепция развития и реализации интеллектуально-творческого потенциала детей и молодежи Республики Татарстан «Перспектива» от 09.10.2012 г. N УП-862;
7. Государственная программа «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан на 2015-2020 годы».

При разработке программы использовались учебники и дополнительная литература:

1. Гришкун О. Методика оценки прорывных компетенций «Университета талантов», Казань, 2015, - С.6.
2. Положение о мероприятии Государственной программы «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан на 2015-2020 годы»: «Разворачивание доступной сети тренинг-классов для развития компетенций молодежи» (далее «Тренинг-класс»).

Направленность программы.

Данная программа носит социально-педагогическую направленность.

Тренинг-класс – официальное мероприятие Государственной программы «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан на 2015-2020 годы». Сеть тренинг-классов разворачивается в качестве эффективного инструмента неформального и доступного образования для развития прорывных компетенций молодежи, освоение которых востребовано ближайшим будущим, но не интегрировано в программы основного образования.

В рамках реализации Государственной программы «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан на 2015-2020 годы МБОУ ДОД «ЦДТ ЗМР РТ» является площадкой сетевого проекта Программы «Тренинг-класс». Учреждением получены оборудование и материалы для проведения тренингов по формированию «прорывных компетенций» у детей и молодёжи г. Зеленодольска на базе МБОУ ДО «ЦТ ЗМР РТ».

Актуальность программы.

Государственная программа «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан на 2015-2020 годы – комплексное решение органов государственного управления Республики Татарстан, призванное обеспечить развертывание преемственной системы развития интеллектуально-творческого потенциала детей, молодежи и стратегическое управление талантами в интересах инновационного развития Республики Татарстан.

Университет Талантов – сетевая коммуникационная и образовательная площадка Госпрограммы, разворачивающая пул программ доступного неформального образования, оказывающая методическую, консалтинговую поддержку одаренным детям, молодежи, наставникам Республики Татарстан, содействуя в построении их карьерных и жизненных траекторий, в целях оптимальной интеграции в жизнь общества.

Официальное мероприятие Госпрограммы «Тренинг-класс» (далее, Тренинг-класс) – специально созданное сетевое обучающее пространство для развития прорывных компетенций молодых людей в возрасте от 12 до 30 лет ресурсами неформального образования и тренингов.

Прорывные компетенции – умения и ценности, необходимые молодежи выпускного возраста для продуктивной интеграции в «будущее» Республики Татарстан в качестве эффективного субъекта общественного и экономического развития.

Актуальный перечень прорывных компетенций ежегодно согласовывается научно-экспертным сообществом Республики на площадке АНО «Университет Талантов».

В 2015-2016 годах к числу прорывных компетенций отнесены: когнитивность, открытость, инициативность, предпримчивость, управление проектами «под результат», командность и эффективность сотрудничества, видение и лидерство.

Новизна программы.

Объединение «Тренинг-класс «Формула успеха» - площадка неформального образования. Неформальное образование – одна из сфер (ниша) образования детей и молодежи, в которой процессы обучения и воспитания выстраиваются наставниками с учетом актуальных потребностей, во взаимосвязи с практикой, на основе гибких программ, расписания, выбора места проведения.

Педагогическая целесообразность.

Целями организации Тренинг-класса являются:

- внедрение лучших моделей развития прорывных компетенций для детей и молодежи в Республике Татарстан,
- распространение лучших практик работы, профессиональная подготовка и поддержка наставников, работающих с молодежью,
- создание условий, обеспечивающих раскрытие талантов молодые люди.

Содержание программ неформального образования Тренинг-класса отбирается и проектируется научно-экспертным сообществом Университета Талантов, сообразно развивающимся компетенциям на основе требований гуманистической философии, педагогики и психологии, в концепции деятельностного подхода. Методики тренинговой деятельности отбираются и проходят экспертизу сообществом для обеспечения результативности программ, достижения эффектов устойчивой мотивации и вовлеченности молодежи в программы тренингов.

Отличительная особенность.

Тренинг-классы – уникальное пространство развития прорывных компетенций. Прорывные компетенции - это персональный инструмент для каждого молодого человека, при помощи которого он будет эффективно решать поставленные задачи и совершать свои образовательные и карьерные прорывы. Тренинги для реализации программы разработаны по уникальным методикам. Сценарии тренинг создаются и разрабатываются ведущими Российскими бизнес-тренерами.

Адресат программы.

Данная программа предназначена для обучающихся 12-17 лет.

Возраст детей, участвующих в реализации программы.

Программа применима для детей среднего и старшего школьного возраста (15-17 лет). Количество обучающихся в группах 15 человек. В формировании групп учитываются возрастные и индивидуальные особенности обучающихся.

Формы обучения и виды занятий.

В процессе усвоения программы используются нетрадиционные формы – тренинг, игро-тренинг, презентация предмета, защита проекта, практические работы.

Срок реализации программы.

Срок реализации образовательной программы составляет 1 год.

Режим занятий.

1 год обучения - 144 часа, 2 тренинга в неделю по 2 часа.

Цель программы.

Формирование прорывных компетенций, развитие индивидуальности творческого потенциала, приобщение к самостоятельной проектной и предпринимательской деятельности обучающихся.

Задачи программы.

1. Знакомство обучающихся с прорывными компетенциями, формирование у обучающихся осознания своей позиции как успешного человека, понятий, как развивать в себе лидерский потенциал и способность к формированию видения проектов и жизни в целом.

2. Вовлечение участников в активное присвоение компетенций, через тренинги, проектную работу, взаимодействие со сверстниками, взрослыми, представителями структур профессионального образования и бизнеса.

3. Вовлечение участников тренинга в знаковые события АНО «Университет талантов».

4. Разработка и воплощение проекта: «Тренинг-класс – уникальное пространство развития прорывных компетенций молодежи Татарстана».

Описание и воплощение:

-уникальной идеи (что такое тренинг класс для нашей целевой аудитории, в чем его уникальность),

- культуры отношений (роль тренера, роль участника, правила взаимодействия, психологическая атмосфера),

- дизайна пространства для встреч (символы, оформление помещения, атрибуты встреч, отличительных знаков участников программы и т.д.),

- виртуального пространства для общения участников и посттренингового сопровождения (группы в соц. сетях и т.д.),

- творческих событий, реализованных совместно тренером и участниками на площадке тренинг-класса, направленных на развитие компетенций и вовлечение молодежи в программу.

5. Организация тренинга как экспериментального пространства для активного освоения прорывных компетенций, присвоения смыслов.

Ожидаемые результаты обучения.

За время прохождения программы обучающийся должен овладеть определенным уровнем компетенций. Чтобы оценить компетенцию в тренинге, тренеру необходимо пронаблюдать и проанализировать несколько примеров поведения Участников во время тренинга. Заполнение индивидуального трека развития.

Компетенция — это набор знаний, навыков и личностных качеств, способствующий успешному выполнению задачи, описанный в терминах наблюдаемого поведения.

Уровни развития компетенций — уровень некомпетентности, начальный уровень, средний уровень, высокий уровень.

Индикаторы — показатели уровня усвоения получаемой информации, знаний, теоретического материала.

Развитие компетенций происходит накопительным путем. Так, по каждой компетенции (когнитивность, лидерство и видение, управление проектом под результат, командность и эффективность сотрудничества, открытость, инициативность и предпримчивость) разработаны индикаторы, которые включают в себя все уровни развития компетенций (начальный, средний, высокий). Для определения уровня развития компетенции необходимо провести самодиагностику.

КОГНИТИВНОСТЬ - нахождение, систематизация информации, применение решений наивысшего качества.

| Уровни развития компетенции | Индикаторы |
|---|---|
| Компетенция не проявлена | Не вникает в поставленные цели, поверхностно воспринимает суть задачи |
| | Не осуществляет поиск информации, относящейся к теме |
| | Отсутствует логика и система работы с информацией |
| | Пропускает, искажает либо излишне обобщает информацию |
| НАЧАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | Подробно разбирает суть проблемы или задачи перед началом поиска решения |
| | Собирает как можно больше информации, относящейся к теме |
| | Систематизирует полученную информацию |
| | Выделяет ключевые тезисы и основное содержание всего массива информации |
| Сбор и обработка нужной информации | Формирует четкие и ясные выводы на основе изученной информации |
| | На основании полученных выводов ищет различные варианты решений |
| | Выбирает оптимальные решения наивысшего качества |
| | При принятии решения учитывает, как свой опыт и интуицию, так и конкретные факты |
| СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | Формирует ясный и логичный план действий на основе анализа информации и принятого решения |
| | Определяет приоритетность действий |
| | Определяет сроки выполнения запланированных действий |
| | |
| ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ НАИВЫСШЕГО КАЧЕСТВА | |
| | |
| ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | |
| | |
| | |
| Построение алгоритма действий на основании принятого | |
| | |

| | |
|---------|--|
| решения | |
|---------|--|

ОТКРЫТОСТЬ, ИНИЦИАТИВНОСТЬ, ПРЕДПРИИМЧИВОСТЬ —
 принятие условий жизни в качестве задачи, предложение своих инициатив, действий, поиск и привлечение необходимых ресурсов, монетизация и продажа услуг для достижения целей.

| Уровни развития компетенции | Индикаторы |
|---|--|
| Компетенция не проявлена | <p>Воспринимает условия жизни как проблему</p> <p>Концентрируется на препятствиях, а не на возможностях</p> <p>Перекладывает ответственность за изменение ситуации на других</p> <p>Не предпринимает действий, направленных на улучшение условий</p> |
| НАЧАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | <p>При возникновении трудностей формулирует для себя конкретные задачи по их преодолению</p> |
| Планирование изменений текущих условий жизни | <p>Фокусируется на возможностях, ищет способы решения задачи</p> <p>Планирует действия по улучшению текущей ситуации</p> <p>При планировании учитывает имеющиеся ресурсы и собственные усилия</p> |
| СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | <p>Открыто принимает информацию, условия, ограничения жизни в качестве стартовых возможностей</p> |
| Перспективное долгосрочное планирование действий | <p>Предлагает варианты действий, высказывает предложения</p> <p>Планирует действия для улучшения и достижения результатов с ориентацией на будущее</p> |
| ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ | <p>Предвидит затраты, ресурсы и способы привлечения ресурсов, в том числе,</p> |

| | |
|--|--|
| развития компетенции Планирование действий с учетом рисков и привлечения ресурсов | материальные |
| | Понимает риски, которые могут возникнуть в процессе реализации |
| | Корректирует планы с целью снижения негативных последствий рисков |
| | В планировании задействованы привлеченные ресурсы (в том числе, человеческие) |
| ВЫВОД | О – компетенция не проявлена, Н – начальный уровень, С – средний уровень, В – высокий уровень |

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ ПОД РЕЗУЛЬТАТ — продвижение идей от «дизайна мысли» до «утилизации отходов проекта» с гарантией результата, способность быть продюсером, в т.ч. управление «Я-проектом».

| Уровни развития компетенции | Индикаторы |
|---|---|
| Компетенция не проявлена | Больше ориентирован на процесс деятельности, а не на результат Совершает действия, не ведущие к результату или мешающие его достижению Не доводит действия до конца |
| НАЧАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | Четко формулирует конечный результат своей деятельности Планирует свою деятельность под ожидаемый результат |
| Ориентация на результат | Правильно определяет приоритет действий в зависимости их влияния на конечный результат В своей деятельности сохраняет в фокусе цели, ориентируется на результат, не теряясь в процессе |
| СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | Совершает действия, важные для достижения результата в соответствии с определенными приоритетами Доводит действия до конца |

| | |
|--|--|
| Точная реализация плана, сверка с целью | Рационально распределяет и использует время в процессе реализации плана |
| | Контролирует продвижение к цели, сверяет промежуточные результаты с планируемыми |
| ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ развития компетенции Продюсирование проекта | Видит, оформляет идеи в цели и задачи проекта |
| | Правильно определяет аудиторию, способную быть клиентами проекта |
| | Увлекает других для достижения результата |
| | Привлекает ресурсы, в том числе, ресурсы команды |
| | Качественно распределяет задачи внутри привлеченной команды |
| | Фокусируется сам и фокусирует других на приоритетах проекта |
| | Корректирует план достижения целей проекта |

КОМАНДНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОТРУДНИЧЕСТВА — взаимодействие и сотрудничество с людьми с целью достижения персональных и общих результатов.

| Уровни развития компетенции | Индикаторы |
|---|---|
| Компетенция не проявлена | Отказывается сотрудничать, не отказывается участвовать в общем деле |
| | Не поддерживает командные решения, проявляет сопротивление |
| | Проявляет негативное отношение или агрессию к другим членам команды (вербально или невербально) |
| | Не выполняет свои задачи, не смотря на договоренности внутри команды |
| НАЧАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | Принимает участие в общем деле, проявляет готовность к сотрудничеству |
| | Доброжелателен в отношении других членов команды |

| | |
|---|--|
| Поддержка команды, выполнение своих задач | Выполняет свои задачи без учета общекомандного результата |
| | Прикладывает усилия для качественного выполнения задачи |
| СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ развития компетенции Ориентация на общую цель, помочь другим | Выполняет свои задачи с учетом общекомандного результата |
| | Благодарит других за вклад в достижение общей цели |
| | Следит за тем, чтобы собственный процесс достижения результата не препятствовал процессу других членов команды |
| | Привносит идеи по улучшению способов достижения общекомандного результата |
| | При необходимости предлагает помочь другим |
| ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ развития компетенции Управление эффективностью команды | Объясняет, раскрывает общую цель для единого понимания всеми членами команды |
| | Организует действия всех членов команды для достижения результата |
| | Вдохновляет и вовлекает всех членов команды, поддерживает позитивный настрой |
| | Оперативно выявляет неэффективные действия команды и предлагает альтернативные способы решения задачи |
| | На собственном примере демонстрирует ролевую модель работы в команде |

ВИДЕНИЕ И ЛИДЕРСТВО — предвосхищение, генерация и продвижение новых идей, новых результатов, способность двигаться к тому, что не видят другие, создавать то, чему нет аналогов.

| Уровни развития компетенции | Индикаторы |
|---------------------------------|--|
| Компетенция не проявлена | Желания и цели ограничены привычным, стандартным набором, принятым в окружении |
| | При возникновении задачи или проблемы выбирает только известные, проверенные способы решения |

| | |
|---|--|
| | <p>Отказывается пробовать предлагаемые способы достижения целей, если они являются новыми и неиспробованными</p> <p>Не поддерживает оригинальные, отличные от собственных, идеи окружающих</p> |
| НАЧАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | Позитивно реагирует на оригинальные идеи окружающих, поддерживает нестандартный подход |
| | Пробует применить предлагаемые нестандартные способы достижения цели |
| | Осуществляет поиск новых, оригинальных вариантов достижения цели |
| СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | Анализирует потребности окружающих с целью найти новые идеи для реализации, полезные окружению |
| | Находит неочевидные идеи для реализации, скрытые для большинства |
| | Самостоятельно предлагает несколько оригинальных идей или решений проблемной ситуации |
| ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ развития компетенции | Предлагает идеи, предвосхищающие текущие потребности коллектива |
| | Составляет стратегический план действий для воплощения идеи |
| | Убеждает других в перспективности своих идей и находит союзников |
| | Конструктивно реагирует на критику и непонимание своих идей, приводит аргументы |
| Предвосхищение и вовлечение других | |