

# ЛЕТНЯЯ ШКОЛА

## Образовательные программы

### для специалистов системы летнего отдыха и оздоровления детей

**Образовательные программы для взрослых — дело не новое. В последние годы значительно вырос интерес к целевым программам учебно-проектировочных семинаров для специалистов системы летнего отдыха и оздоровления детей. Связано это с тем, что педагоги ищут пути для раскрытия своих потенциальных возможностей, для обогащения профессиональных и творческих качеств.**



**Ирина Фришман,**  
заместитель  
директора Научно-  
практического  
центра  
Международного  
союза детских  
общественных  
объединений  
СПО — ФДО,  
доктор  
педагогических наук

В чём своеобразие образовательных программ для специалистов системы летнего отдыха и оздоровления детей? Эффективность освоения такой программы каждым участником зависит от целой группы педагогической поддержки:

- разработчиков и аналитиков;
- научного обеспечения;
- методического руководства;
- организаторов групповой деятельности.

Именно в этом случае *освоение учебного содержания будет происходить в виде проектирования собственной деятельности*, когда участник выступает как субъект выбора, программирования и реализации собственных идей, демонстрируя готовность к предполагаемой деятельности на практике.

Разработкой логики педагогического проектирования занимался целый ряд исследователей: В.С. Безруков, Н.Н. Грачёв, Е.С. Заир-Бек, М.М. Поташник, О.Г. Прикот, В.Е. Родионов. В основе их трудов — теоретические положения, философские и психологические идеи о сущности развития человека, культуру- и социообразности образования, результаты современных научных исследований в области индивидуализации и дифференциации программ обучения специалистов системы летнего отдыха и оздоровления детей. Большинство исследователей едины в мнении о том, что образовательная программа для участника раскрывается через текст, определяющий:

- 1) цели и ценности программы;
- 2) адресность;
- 3) учебный план, содержащий инвариантную и вариативную части;
- 4) характеристику форм, методов, приёмов самостоятельного продвижения участников программы;
- 5) описание организационно-педагогических условий, технологий, применяемых в образовательной программе, процедуры диагностики, мотивации выбора, изменений в профессиональной компетентности обучающегося;
- 6) систему контроля и учёта достижений обучающихся;
- 7) описание ожидаемых результатов.

Образовательная программа обладает всеми признаками процесса, поэтому основанием для её разработки выступают такие классические принципы, как целостность, природо- и культуросообразность, социообразность, системность.

Наряду с принципами проектирования, существуют и принципы функционирования (реализации) подобного рода программ, позволяющие измерить их эффективность. К ним относятся принципы:

- диагностического обеспечения, предусматривающий необходимость и последовательность фиксации изменений на каждом этапе освоения образовательной программы;



- творческой активности, предусматривающий сотворчество всех участников процесса;
- преемственности, включающий как преемственность этапов образовательной программы, так и её базовых элементов;
- широкой социализации и коммуникации, обеспечивающий комплексный характер деятельности специалистов.

Специфические принципы проектирования и функционирования образовательных программ представлены в модели образовательной программы «Выбираю лето» (табл. 1).

### 3-й этап — продуктивная деятельность участников образовательной программы

*Задачи:*

- предоставление возможностей творческой и лидерской самореализации;
- организация диагностических мероприятий с участниками образовательной программы, освоение третьего уровня модуля программы.

Таблица 1

### Уровни освоения знаний в ходе реализации образовательной программы «Выбираю лето»

№ уровня	Название уровня	Характеристика уровня
1	<b>Опытный</b> (деятельность по узнаванию)	В задании дана цель, описаны ситуация и действия участников. Необходимо дать заключение о соответствии всех трёх компонентов в структуре деятельности, то есть осуществить деятельность, направленную на узнавание норм и правил
2	<b>Алгоритмический</b> (решение типовых ситуаций)	В задании дана цель, описана ситуация. Необходимо применить ранее усвоенные действия по анализу компонентов ситуации, дать не только оценку, но и варианты развёртывания ситуации в будущем
3	<b>Эвристический</b> (выбор действия)	В задании дана цель, но не ясна ситуация, в которой цель может быть достигнута. Необходимо применить ранее усвоенные действия, то есть осуществить продуктивное действие (анализ — синтез — прогноз)
4	<b>Креативный</b> (поиск действий)	В задании известна лишь цель деятельности, но она сформулирована в общей форме: поиску подвергается и подходящая ситуация, и действия, ведущие к достижению цели, то есть осуществляются действия творческого типа

## Образовательная программа

Один из вариантов образовательной программы, апробированный Научно-практическим центром СПО — ФДО в 2003 году, выглядит следующим образом.

### 1-й этап — погружение

Тестирование участников. Индивидуальные, коллективные встречи со специалистами по различным направлениям летней оздоровительной кампании, консультации по нормативно-правовому законодательству системы летнего отдыха.

*Задачи:*

- анализ количественно-качественного состава участников;
- помощь в обеспечении положительной мотивации включения в образовательную программу.

### 2-й этап — самоопределение

Работа по специальному модулю образовательной программы (табл. 1). Знакомство с международным и российским опытом организации летнего отдыха и оздоровления детей.

*Задачи:*

- оценка и наращивание творческого и лидерского потенциала участников, освоение первого и второго уровней модуля программы.

### 4-й этап — проблемный анализ происходящего

Видеотренинг общения, тренинг креативности, проведение инновационных, деловых, малых ролевых игр.

*Задача:*

- оказание помощи в решении личных проблем участников образовательной программы.

### 5-й этап — аналитическая деятельность участников образовательной программы

(проектирование и программирование дальнейшей деятельности). Индивидуальная и групповая работа. Консультирование специалистов, освоение четвёртого уровня модуля программы.

*Задачи:*

- анализ качественных изменений, происходящих с участниками;
- формирование пакета программ участников по различным направлениям организации летнего отдыха и оздоровления детей;



- проведение мониторинга социально-педагогической эффективности методов образовательной программы.

### 6-й этап — заключительный

Обсуждение проблем организации жизнедеятельности временного детского коллектива в разных видах и типах оздоровительно-образовательных учреждений летнего отдыха. Защита проектов, программ, проведение «круглых столов» и проблемных дискуссий (см. схему).

*Задачи:*

- сравнительный анализ и самоанализ изменений, произошедших с участниками;
- старт профильных, тематических программ, разработанных участниками;
- подведение итогов реализации образовательной программы.

### Алгоритм реализации образовательной программы

Данный алгоритм получил своё обоснование в логической схеме деятельности участников образовательной программы на разных этапах и представляет собой следующий порядок действий:

**1.** Уточнение проблем и представлений участников по содержанию темы.

*Процедуры: знакомство.*

**2.** Ревизия потребностей, стимулирование мотивации на получение знаний и умений (на восприятие содержания программы) по содержанию темы (знакомство). *Процедуры: сбор и оценка ожиданий.*

**3.** Теоретический блок (демонстрация перспектив реализации знаний, стимулирование мотивации на выяснение вопросов). *Процедуры: истории успеха, обращение к опыту участников.*

**4.** Уточнение возникших вопросов.

*Процедуры: сбор записок, устные запросы и ответы, работа в малых группах (взаимообмен и / или презентация вопросов).*

**5.** Отработка умений (практикум).

*Процедуры: деловые игры, упражнения, разбор ситуаций.*

**6.** Закрепление материала (формирование мотивации на реализацию полу-



ченных знаний и умений). *Процедуры: подготовка письменных рекомендаций себе или коллегам и отсроченная отправка их по почте, «сбор чемодана».*

В ходе апробации образовательной программы «Выбираю лето» были отобраны специальные методы (единицы) групповой работы, которые сгруппированы и представлены в алфавитном порядке (табл. 2). При проектировании образовательной программы были учтены своеобразие и особенности этапов создания подобного вида научно-методической продукции для специалистов системы.

### Перый этап

Коллектив разработчиков определит степень сложности освоения программы выбором из двух: базовой или повышенной сложности. Здесь возможны варианты. Обращаясь к практике, например, при обучении вожатых в Костромском государственном университете, организаторы исходят из следующего базового принципа: для студентов первого курса разрабатывают программу специалиста-организатора массовых мероприятий, для студентов второго курса — это педагог-организатор временного детского объединения, а для студентов третьего и четвёртого курсов — старший вожатый загородного детского центра.

В опыте Ульяновского областного центра профориентации молодёжи и психологической поддержки населения определяется другой уровень освоения программы: входная диагностика профессионально важных качеств кандидатов в педагогические отряды, диагностирование профессиональной пригодности и перспектив профессионального роста вожатых детских лагерей, программирование лагерных смен по заказам детских оздоровительных центров.

### Второй этап

Заключается в определении авторского коллектива программы и плана организации его работы. На этом этапе составляется список консультантов-специалистов, экспертов, учреждений,

## Смысловые единицы методического обеспечения образовательной программы

Метод	Описание	Преимущества	Неудобства	Включённость участников	Число участников
<b>Аквариум</b>	Предназначен для изучения поведения участников группы. Все участники делятся на две команды. Первая из них занимается решением какой-либо проблемы или проводит её обсуждение. Вторая команда в это время наблюдает за действиями членов первой команды и записывает свои замечания относительно процесса их работы. По окончании выполнения задания проводится обсуждение результатов, а затем члены команды меняются ролями	Даёт возможность нового взгляда. Развивает навыки владения техниками обратной связи	Может «выбивать из колеи». Содержит элемент риска. Требуется жёсткого контроля со стороны тренера	Высокая	10–12
<b>Алгоритм-лабиринт</b>	Здесь используется письменное описание некоей ситуации, чтобы создать у группы предварительное впечатление о ней. На следующей стадии участникам предоставляется список возможных действий. В зависимости от выбранных участниками вариантов будут разворачиваться последующие события	Группа учится на примере своих действий. Вызывает интерес к обучению	Требуется значительного времени. Сложен для воспроизведения. Обучаются в основном те, кто часто принимает неправильные решения	Высокая	Малые группы
<b>Брифинг-группы</b>	Тренер или группа специалистов предоставляют яркие факты или краткое резюме по заданной теме, которые затем формируют основу для последующего обмена вопросами и ответами	Быстрота проведения. Простота процесса	Слишком короткие и поэтому малоинформативные занятия. Успешность зависит от уровня готовности участников	Средняя	До 20
<b>Групповая динамика</b>	Призван увеличить понимание поведения других людей. Применение: предложение членам группы оценить и прокомментировать поведение как группы в целом, так и отдельных её участников	Расширяет понимание поведенческих проявлений и реакций человека. Стимулирует личностный рост участников	Откровенность и интенсивное проведение могут вызвать тревожность и страх. Требуется специальной подготовки для нейтрализации возможных опасных эффектов, связанных с проведением упражнения	Высокая	Не более 8
<b>Дебаты</b>	Обмен мнениями между фракциями, придерживающихся противоположных взглядов, целью которого является выработка общих положений	Прибавляет живости. Рассчитан на взаимодействие	Обучение зависит от знаний членов группы. Требуется значительного времени	Высокая	Не ограничено



Метод	Описание	Преимущества	Неудобства	Включённость участников	Число участников
<b>Иновационные игры</b>	В зависимости от задач тренинга эта форма обучения может иметь вид проблемных, творческих упражнений. Обычно включает элемент соревнования или обмена ролями. Во многих случаях между участниками тренинга распределяются роли сотрудников некоей организации и они получают данные, необходимые для руководства ею в течение определённого периода времени или на протяжении какого-нибудь особого события	Демонстрирует взаимозависимость функций. Обеспечивает понимание деятельности организации	Может возникнуть сопротивление участию в «игре». Проходит не в режиме «реального времени» и поэтому неправдоподобен. Часто приводит к позитивным выводам участников	Средняя/ высокая	Различное
<b>Демонстрация</b>	Метод объяснения и/или демонстрации группе наилучшего способа решения задачи, включающий комплекс заданных условий или процедур. Степень вовлечения участников можно увеличить, предоставив им возможность продемонстрировать их собственные навыки в подобных условиях	Высокопрактичен. Прямое применение	Требует значительного времени. Требуется индивидуальная консультация	Низкая/ высокая	10–20
<b>Дискуссия</b>	Формализованный обмен мнениями внутри группы, с участием всех её членов и тренера	Немедленная обратная связь. Способствует созданию представления о сути обсуждаемых вопросов	Качество обучения зависит от уровня подготовленности группы	Средняя	Не более 20
<b>Кратковременные ротации («День дублёра»)</b>	Участники группы получают непосредственный опыт в реальной обстановке — при посещении рабочего места и поиска ответа на собственные вопросы	Подкрепление полученной информации. Предоставление сенсорного опыта в случаях, когда словесных объяснений недостаточно	Может восприниматься как выходной день, что влечёт за собой несерьёзное отношение. Представляет сложности для организации	Средний	Около 20
<b>Лекция</b>	Устное представление одной конкретной темы. Можно увеличить степень включённости за счёт предоставления возможностей для обратной связи	Высокий уровень контроля времени и содержания. Применим в больших группах	Недостаточное взаимодействие. Низкий уровень сохранения информации	Низкая	Не ограничено
<b>Мастерская</b>	Возможность обсудить или узнать практические подходы к преодолению данной ситуации. Акцент делается на практических аспектах, а не на теоретических. Работа с отдельными узкими темами	Обеспечение непосредственного прикладного обучения — опыта, который можно перенести в жизнь. Неформальное взаимодействие	Различные потребности обучения у участников	Средняя/ высокая	Не более 20



Метод	Описание	Преимущества	Неудобства	Включённость участников	Число участников
<b>Метод заданий</b>	Обычно при выполнении этого упражнения требуется познакомиться с некоторым количеством информации и подготовить ответы на серию вопросов. Более продуктивно может выполняться в связке с другими методами	Задания выполняются индивидуально. Метод обеспечивает обратную связь	Пассивен по выполнению. Требует высокой личной мотивированности участников	Низкая	15–30
<b>Метод инцидентов (критических случаев)</b>	Метод инцидентов — вариант метода кейсов. Отличие — в стремлении к большему реализму. Участникам предоставляются основные факты, касающиеся инцидента, и после этого группа решает, какие дальнейшие вопросы следует задать и какую информацию необходимо получить, чтобы прийти к решению проблемы	Близкое воспроизведение реальной жизни. Позволяет с минимумом риска решить сложные или деликатные проблемы	Содержит некоторый элемент искусственности	Высокая	Не более 10
<b>Метод кейсов</b>	Группе передают информацию в виде фактов, основывающихся на реальной ситуации, и просят обсудить проблемы, проанализировать вопросы и дать рекомендации	Имитирует рабочую среду. Упражнение свободно от риска	Требуется время для подготовки упражнения. Если не соответствует теме, вызывает потерю доверия	Высокая	Не более 10
<b>Мозговой штурм</b>	Способ производства некоторого количества креативных идей группой, которая выдвигает их для дальнейшей оценки	Простая и эффективная процедура. Интерактивность	Неполнота процесса	Высокая	До 10
<b>Папка с входящими документами</b>	Упражнение воссоздаёт обстановку рабочего места. Метод заключается в работе участников с типичными офисными документами, письмами, памятками	Непосредственное применение знаний. Создаёт модель реальной деятельности и связанных с ней требований	Требует значительной степени реалистичности	Высокая	Малые группы
<b>Программированные инструкции</b>	Способ представления фактической информации в систематической форме, обычно при помощи книг или компьютера, так, что после прочтения каждого сегмента информации от участника требуется проверка его понимания. Если ответ правильный, участник продолжает. Если неправильный, программа показывает правильный ответ или ещё раз повторяет информацию перед тем, как снова проверить понимание	Обучение осуществляется вместе индивидом и группой. Постоянная обратная связь	Сложно продвигать. Требует оценки	Высокая	Не ограничено
<b>Работа в малых группах</b>	Возможность после другого метода разбиться на малые группы, чтобы обсудить тему и затем изложить для всей остальной аудитории взгляды, мнения, вопросы или выводы группы	Делает другие методы более осмысленными. Обеспечивает обратную связь. Подкрепляет обучение	Требует значительного времени. Требует руководства	Средняя	Не более 7 в каждой группе





Метод	Описание	Преимущества	Неудобства	Включённость участников	Число участников
Разговор	Менее формальная вербальная презентация информации, чем лекция. Большой акцент делается на обмене информацией и возможности для группы отвечать	Повышает степень включённости. Расслабляющий подход	Если группа не отвечает, то он превращается в лекцию. Возможность потерять тему	Средняя	10–20
Решение узкоспециальных вопросов	Индивидуальный или групповой тренинг, предназначенный для того, чтобы позволить группам обсудить и преодолеть любые проблемы, относящиеся к специфическим областям	Группа самостоятельна но решает, какие вопросы обсуждать. Обучение переносится в жизнь	Может быть слишком дорогостоящим. Присутствуют только в немалых группах	Высокая	1–8
Ролевые игры	Воплощение выбранных рабочих ситуаций, позволяющих группе увидеть разнообразие подходов к данному набору условий	Доставляют удовольствие. Развивают эмпатию	Могут вызвать несерьёзное отношение. Оценивается выступление, а не проблема	Высокая	6–8
Семинар	Способ изучения специальных тем путём рассмотрения их аспектов и последующего обмена информацией	Делает акцент на индивидуальный поиск. Поощряет различные точки зрения	Успешность обучения зависит от знаний участников	Средняя	10–20

заинтересованных в создании образовательной программы для специалистов системы летнего отдыха и оздоровления.

Организация работы авторского коллектива построена следующим образом:

- установочная встреча (постановка цели, выбор способов действия, распределение объёма работы, принятие графика работы);
- подготовка материалов по определению ведущих идей программы, принципов и условий их реализации;
- разработка членами авторского коллектива рабочих материалов программы, их письменное оформление;
- встреча авторского коллектива по обсуждению подготовленных материалов;
- оформление программы;
- представление программы экспертам.

### Третий этап

Составление проекта учебного плана программы. При его составлении учитываются следующие факторы:

- целесообразность выделения количества часов на основе каждого из имеющихся учебных и внеучебных (практических, самостоятельных) направлений образовательной программы;
- нормативы и требования к конечному результату освоения участниками образовательной программы;
- возможности базы проведения для создания комфортных условий обучения участников образовательной программы.

Таким образом, деятельность по реализации всех этапов образовательной программы нацелена на получение значимых результатов участниками программы.

**Под ожидаемыми результатами освоения образовательной программы следует понимать позитивные изменения в профессиональных способностях обучающихся.**

Именно структурное и функциональное единство всех компонентов образовательной программы позволяет сделать вывод о значимости и позитивности предлагаемого содержания для успешной работы специалистов системы летнего отдыха и оздоровления.

Научно-практический центр СПО — ФДО будет рад подробнее поделиться с заинтересованными организациями материалами и идеями, для того чтобы в летней школе специалистов системы летнего отдыха и оздоровления детей учились только успешные ученики! **НО**