



# ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПРОФИЛЬНОЙ СМЕНЫ «НАШЕ ДЕЛО — 2015» (г. САРОВ) И ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЕЁ РЕАЛИЗАЦИИ

**Н. ЛЕСКОНОГ**

**З**а годы успешной работы в Федеральном координационном центре развития кадрового потенциала молодёжной политики (далее — ФКЦ), созданном в МГГУ им. Шолохова (ныне вошедшем в состав МПГУ), накопился большой и интересный опыт по разработке и реализации образовательных программ молодёжных форумов, таких как Всероссийский молодёжный форум «Селигер», Северо-Кавказский молодёжный форум «Машук», а также профильных смен для активной молодёжи в возрасте от 14 до 18 лет на таких известных площадках, как Всероссийский детский центр «Орленок», Федеральный молодёжный центр «Смена».

В 2015 году к специалистам ФКЦ обратились специалисты Департамента по делам молодёжи и спорта администрации г. Сарова (Нижегородская область) с просьбой разработать программу профильной смены актива саровской молодёжи. Необходимо отметить, что Саров — это не просто город, это закрытый город атомщиков и ядерщиков. У города Сарова удивительная судьба. Вряд ли найдётся много мест в России, где бы существовали рядом крупный научно-технический центр, в котором был воплощён в жизнь один из самых дерзких технических проектов XX века — разработка и создание атомной бомбы, и наиболее почитаемая православная святыня — место молитвенного подвига

Серафима Саровского. Пожалуй, такое необычное и в то же время логичное сочетание (логичное, по мнению автора, потому, что атомная бомба, созданная в святых местах, никогда (!) не использовалась нашей страной в военных целях, это своего рода мирный щит России) и определило заинтересованность специалистов ФКЦ начать сотрудничество с саровскими коллегами.

Директор Департамента по делам молодёжи и спорта администрации г. Сарова Л.В. Пустынникова очень чётко определила не только цель предстоящей профильной смены «Наше дело» — разжечь желание в каждом участнике смены изменять мир вокруг себя, делать это с удовольствием и быть ответственным за свои решения и за каждый свой шаг, но и задачу своих коллег, специалистов в области молодёжной политики города — создать все возможные условия для успешного продвижения интересных идей, которые зародятся в рамках смены.

Создать условия для зарождения идей в профильной смене возможно посредством продуманной образовательной программы в сочетании с специфическими активностями, среди которых особо можно выделить беседы о мечте (Лесконог Н.Ю. «Могут ли вожатые научить мечтать? К вопросу о подготовке вожатых для профильных смен для детей и молодёжи в современной России /



Народное образование. — М., 2012, № 3, с. 98–103), а также Сториттеллинг и Конвейер проектов.

В процессе переговоров были сформулированы следующие модули программы: «Саров — город уникальной судьбы. Истории успеха в истории города», «Лидерство», «Наш успешный проект», «Веб-ресурсы успеха». Важно отметить, что ещё одной повесткой смены, возможно, скрытой от участников, была необходимость показать молодёжи Сарова возможности реализации в своём городе, так как в последнее время наблюдается тенденция переезда в крупные города, уход от продолжения семейных традиций деятельности в научной сфере. На наш взгляд, подобранные модули могли способствовать решению и этой важной задачи.

Но как подготовить специалистов, которые донесут заложенные в модулях идеи до молодых участников смены? Рассматривались два варианта. Первый вариант: московские разработчики модулей приезжают в лагерь и реализуют образовательную программу сами. Второй вариант: московские разработчики модулей готовят специалистов учреждений молодёжной сферы города Сарова, вожатых профильной смены к реализации образовательной программы. Более эффективным оказался второй вариант, так как после смены в городе остаются ещё и подготовленные специалисты, овладевшие современными образовательными технологиями работы с молодёжью. Это было ново и для ФКЦ, так как ранее все свои образовательные программы мы разрабатывали и реализовывали собственными силами, но тоже в процессе специальной предварительной подготовки нами же отобранных кадров.

Для того чтобы упростить процесс взаимодействия разработчиков и непосредственных преподавателей, которые должны были реализовать образовательную программу смены, специалистами ФКЦ и его партнёрами была разработана рабочая тетрадь. В рабочей тетради были представлены все необходимые для занятий материалы, задания для самостоятельной работы, контакты, поля для записей идей и т.п. Предполагалось, что каждый участник и специалист смены будут иметь рабочие тетради.

Как минимум дважды мы выезжали в Саров для подготовки кадров, в том числе и для проведения установочных тренингов по детальной проработке материалов рабочей тетради, обсуждения интерактивных методов и технологий проведения занятий, проведения мини деловых игр, моделирующих возможные ситуации на занятиях в реальном образовательном процессе смены.

Рассмотрим каждый из модулей подробнее и приведём некоторые примеры из опыта подготовки саровских специалистов по их реализации.

Модуль «Саров — город уникальной судьбы. Истории успеха в истории города» по нашей просьбе был разработан специально для смены специалистами МБУК «Городской музей» (г. Саров), музея РФЯЦ-ВНИИЭФ (г. Саров). В рамках модуля в рабочей тетради были представлены красочные фотографии и материалы о знаковых местах города, его удивительных жителях, среди которых И.В. Курчатов, А.Д. Сахаров, Ю.Б. Харитон. В рамках смены этот модуль был реализован через цикл встреч с известными людьми города и его гостями в области политики, муниципального управления, науки, православия, журналистики, бизнеса. Материалы данного модуля использовались при проведении занятий:

- 1) модуля «Лидерство» в качестве сопоставления современных молодёжных лидеров и лидеров города Сарова в области управления, науки и православия, прославивших его;
- 2) модуля «Наш успешный проект» как ориентира при выборе участниками смены тематики, содержания деятельности внутри проекта и технологий его реализации.

Во время подготовки специалистов особое внимание уделялось использованию материалов модуля «Саров — город уникальной судьбы. Истории успеха в истории города» в рамках других модулей, рассматривались конкретные примеры. Например, материалы из жизнеописания И.В. Курчатова использовались при изучении темы «Лидер и команда» модуля «Лидерство», так как известный учёный славился своими организационными талантами. Его называли «генерал». Как только была какая-либо возмож-





ность, он начинал что-то организовывать, требовал, чтобы все выполняли, что обещали. Курчатова по праву считают организатором и координатором всех работ в области ядерной физики.

Помимо исторических материалов модуль «Саров — город уникальной судьбы. Истории успеха в истории города» включал в себя и перечень контактов всех молодёжных организаций и учреждений города, которые были необходимы при изучении модуля «Наш успешный проект» при рассмотрении темы фандрайзинга, анализа обеспечения проекта ресурсами.

Образовательный модуль «Лидерство» включал в себя изучение следующих тем: «Лидерство и лидеры», «Лидер и команда», «Механизмы влияния: аргументация» и «Механизмы влияния: самопрезентация». Каждая тема включала в себя теоретический материал, кратко изложенный в рабочей тетради, задания для самостоятельной работы с полями для выполнения, упражнения и блок саморефлексии.

Разработчики максимально старались приблизить задания рабочей тетради к выполнению поставленной перед сменой и образовательной программой целью, поэтому задания были связаны с историей и перспективами развития г. Сарова. Вот один из примеров вопроса, на который участники смены искали ответ в ходе практического задания: «Может ли признаками лидерства обладать страна? Докажите, что Россия обладает признаками лидерства? Как ваш город, ваша организация усиливает лидерские позиции России? Приведите аргументы».

Забегая вперёд, отметим, что наши коллеги из Сарова в какой-то степени впервые посмотрели на изучение проблематики лидерства на примере нашей страны, а не лидеров как персоналий. Хотя, несомненно, мы рассматривали и примеры известных лидеров, но изучали их опыт с позиции вклада в развитие страны.

Завершалось изучение модуля самопрезентацией лидеров, приоритет отдавался лидерам, которые смогли презентовать не только себя как лидера, но себя как лидера проектной команды. Это имеет особое зна-

чение, так как модуль «Лидерство» изучался параллельно с модулем «Наш успешный проект».

При подготовке специалистов к реализации образовательной программы модуля «Лидерство» его разработчики, среди которых и автор статьи, учли, что практически у всех сотрудников профильной смены «Наше дело» есть личный опыт реализации лидерских программ, и нам будет трудно удивить коллег. В этой связи подготовка кадров для реализации данного модуля была построена по принципу проведения саровцами занятий по каждой из четырёх тем, представленных в рабочей тетради по модулю «Лидерство», непосредственно в процессе обучения перед коллегами. Подобный подход дал свои результаты: появилась возможность проанализировать успехи и трудности использования предложенных разработчиками методов и технологий изучения модуля, эффективность применения методов и технологий, апробированных самими саровскими специалистами в своей непосредственной деятельности по работе с активной молодёжью, обменяться положительным опытом работы с лидерскими курсами.

Модуль «Наш успешный проект» включал в себя изучение следующих тем: «Понятие проекта. Оформление проектной идеи», «Планирование проекта», «Фандрайзинг расчёт бюджета проекта», «Презентация как средство демонстрации жизнеспособности социального проекта».

В рамках изучения данного модуля участникам предстояло познакомиться с основными этапами жизненного цикла проекта, техниками формулировки проектной идеи, видами планов, составлением бюджета проекта, структурой презентации проекта и многим другим.

Основной задачей данного модуля было научить участников смены разрабатывать проекты, решающие актуальные проблемы Сарова, защищать проекты перед заказчиками, а также реализовывать на территории родного города.

При подготовке специалистов к реализации образовательной программы модуля «Наш успешный проект» коллегам пришлось



полностью пройти путь от поиска и выбора проектной идеи до проекта как документа. Когда есть личный опыт разработки проекта, легче учить подрастающее поколение управлению проектами.

Мы уже обращали внимание на то, что модули «Лидерство» и «Наш успешный проект» изучаются параллельно. Для закрепления получаемых участниками навыков в один из вечеров смены рекомендовалось провести Фестиваль историй — Сториттеллинг. Участники смены готовят и рассказывают истории о том, как их проекты изменяют город или истории о том, как конкретные известные и простые горожане развивали город.

В процессе подготовки кадров для смены особое внимание было уделено методике проведения фестиваля сториттеллинга.

В завершение образовательной программы был представлен модуль «Веб-ресурсы успеха». В него вошли темы по интернет — технологиям в реализации молодёжной политики, интернет сервисам мониторинга общественного мнения мероприятий, подготовкой презентации мероприятия по технологии PREZI.

При работе с данным модулем участникам смены предлагалось проанализировать веб-ресурсы города Сарова, составить перечень медиа-ресурсов для онлайн-сопровождения городских молодёжных мероприятий, учитывая специфику интернет-аудитории г. Сарова. По сути, планировалось, что участники смены уже в течение смены будут писать о ней в Интернете, оставлять свои отзывы, создавать позитивные цифровые следы.

Программа модуля «Веб-ресурсы успеха» взаимосвязана с модулем «Наш успешный проект», так как ещё одним предполагаемым результатом освоения IT-модуля являлась презентация разработанного участниками смены проекта с использованием технологии PREZI.

Подготовка специалистов к реализации образовательной программы модуля «Веб-ресурсы успеха» была наиболее трудоёмкой, так как требовала хорошего технического оснащения (компьютерный класс и высокоскоростной интернет). Но и с этой задачей разработчики и организаторы смены справились, проведя с саровскими коллегами несколько деловых игр по использованию и применению интернет-технологий в молодёжной политике города.

Итоги реализации всех модулей образовательной программы в конце смены фактически становятся очевидными в рамках Конвейера проектов, когда участники смены презентуют экспертам свои проекты и могут получить реальную поддержку (административную, организационную, информационную, техническую, финансовую).

Насколько нам известно, все задуманные идеи удалось воплотить в рамках профильной смены «Наше дело» силами специалистов, в подготовке которых разработчики образовательной программы под руководством автора статьи принимали участие. «Спасибо за работу. Вы профессионалы своего дела. Очень приятно работать с Вами», — так оценили нашу работу коллеги из Департамента по делам молодёжи и спорта администрации города Сарова.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бродовская Е.В. Беседа как технология работы с мировоззрением в рамках проведения профильных смен для молодёжи в возрасте от 14 до 18 лет // Технологии управления организацией и подготовкой профильных смен для молодёжи в возрасте от 14 до 18 лет: теория и практика: учебно-методическое пособие для организаторов по работе с молодёжью / под ред. Н.Н. Сотниковой, С.В. Поспелова, Н.Ю. Лесконог; рец.: В.Д. Нечаев, Н.И. Медведева. — М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2014. — С. 41–45.
2. Лесконог Н.Ю. Могут ли вожатые научить мечтать? К вопросу о подготовке вожатых для профильных смен для детей и молодёжи в современной России (Научная статья) // Народное образование. — М., 2012, № 3, с. 98–103.
3. Лесконог Н.Ю. Эффективность профильных смен для молодёжи // Народное образование. — 2014., № 2, стр. 63–70.





4. *Нечаев В. Д., Огнев А. С., Бродовская Е. В., Лаврикова А.А.* Учебно-методические материалы для обучения и работы инструкторов всероссийского молодёжного образовательного форума «Селигер — 2011» / под ред. Нечаева В.Д. — Москва, 2011. — 120 с.
5. Рабочая тетрадь участников профильной смены «Наше дело — 2015»: Учебно-методическое пособие // Под ред. Н.Ю. Лесконог, Л.В. Пустынниковой. — Москва — Саров, 2015.
6. *Рейзвих М.В., Боёв В.М., Попова (Смолик) С.Ю., Фелкина А.В., Кузнецова Г.Д., Лесконог Н.Ю.* Продвижение молодёжных проектов. Рабочая тетрадь: Учебно-методическое пособие // Под ред. Рейзвих. — Смоленск: Универсум, 2014. — 48 стр.
- 7 *Рейзвих М.В.* Методические рекомендации по организации и проведению конкурса рассказчиков «Праздник историй». Технологии формирования политической культуры на уроках обществознания: учебно-методическое пособие для учителей / Под научной редакцией д-ра полит.н. Е.В. Бродовской (электронное издание). — М., РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2014. — С. 76–81.
8. Технология управления организацией и подготовкой профильных смен для молодёжи в возрасте от 14 до 18 лет: теория и практика: учебно-методическое пособие для организаторов по работе с молодёжью / под ред. Н.Н. Сотниковой, С.В. Поспелова, Н.Ю. Лесконог. — М.; Ставрополь: ИП Руденко «Оперативная полиграфия «Тираж», 2014. — 252 с.
9. Технологии по воспитанию подростков и молодёжи, подготовке кадрового резерва молодёжной политики. Коллективная монография / Под ред. Нечаева В.Д., Лесконог Н.Ю., Рейзвих М.В., Москва, 2014. — 153 с.