

# ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ образовательной программы профильной смены

**Наталья Юрьевна Лесконог,**

*директор Федерального координационного центра развития кадрового потенциала молодёжной политики, доцент кафедры социально-политических исследований и технологий Московского педагогического государственного университета, кандидат педагогических наук*

- подготовка специалистов
- образовательная программа
- образовательный модуль
- конвейер проектов
- онлайн-сопровождение

**З**а годы успешной работы в Федеральном координационном центре развития кадрового потенциала молодёжной политики (ФКЦ), созданном в МГГУ им. Шолохова (ныне вошедшем в состав МПГУ), накопился большой и интересный опыт по разработке и реализации образовательных программ молодёжных форумов. Речь идёт о Всероссийском молодёжном форуме «Селигер», Северо-Кавказском форуме «Машук», а также профильных сменах для активных молодых людей в возрасте от 14 до 18 лет на таких известных площадках, как Всероссийский детский центр «Орлёнок», Федеральный молодёжный центр «Смена». Результаты некоторых из этих проектов публиковались автором на страницах журнала «Народное образование».

В 2015 году к специалистам ФКЦ обратились представители Департамента по делам молодёжи и спорта администрации г. Сарова (Нижегородская область)

с просьбой разработать программу профильной смены актива саровской молодёжи. Необходимо отметить, что Саров — закрытый город атомщиков и ядерщиков. У него 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 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 чётко определила не только цель предстоящей профильной смены «Наше дело» — «зажечь» желание в каждом участнике смены изменять мир вокруг себя, делать это с удовольствием

и быть ответственным за свои решения и шаги; но и задачу для коллег (специалистов в области молодёжной политики города) — создать все возможные условия для успешного продвижения интересных идей, которые появятся в рамках смены.

Создать условия для зарождения идей в профильной смене возможно посредством продуманной образовательной программы в сочетании со специфическими активностями, среди которых особо можно выделить беседы о мечте<sup>1</sup>, а также сторителлинг 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 задачей смены, вероятно скрытой от участников, была необходимость показать молодёжи Сарова возможности реализации в своём городе, так как в последнее время наблюдается тенденция переезда в крупные города, ухода от продолжения семейных традиций в научной деятельности. На наш взгляд, подобранные модули могли поспособствовать решению и этой важной задачи.

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

<sup>1</sup> 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.

Для того чтобы упростить процесс взаимодействия разработчиков и преподавателей, которые должны были реализовать образовательную программу смены, работники ФКЦ и его партнёры разработали рабочую тетрадь. В ней представлены все необходимые для занятий материалы, задания для самостоятельной работы, контакты, поля для записи идей и т.п. Предполагалось, что рабочие тетради будут у всех участников процесса.

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, мини деловых игр, моделирующих возможные ситуации на занятиях.

Рассмотрим каждый из модулей подробнее и приведём некоторые примеры из опыта подготовки саровских коллег.

**Модуль «Саров — город уникальной судьбы. Истории успеха в истории города»** по нашей просьбе разработан для смены специалистами Муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской музей» (г. Саров), музея Российского федерального ядерного центра — Всероссийского научно-исследовательского института экспериментальной физики (г. Саров). 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 проект был реализован через цикл встреч с известными людьми Сарова и его гостями в области политики, муниципального управления, науки, православия, журналистики, бизнеса. Материалы использовались при проведении занятий по программам: 1) «Лидерство» в качестве сопоставления современных лидеров молодёжи и города в области управления, науки и православия, прославивших его; 2) «Наш успешный проект» как ориентира при выборе

участниками смены тематики, содержания деятельности внутри проекта и технологий его реализации.

Особое внимание уделялось применению данных этого проекта в других. Так, эпизоды биографии И.В. Курчатова рассматривались при изучении темы «Лидер и команда» модуля «Лидерство», так как известный учёный славился своими организаторскими талантами. Его называли «Генерал». Как только была возможна, он начинал какое-то дело, требовал, чтобы все выполняли обещанное. Курчатова по праву считают одним из основоположников и координаторов всех работ в области ядерной физики.

Помимо исторических материалов модуль «Саров — город уникальной судьбы. Истории успеха в истории города» включал перечень контактов всех молодёжных организаций и учреждений города, которые были необходимы при ознакомлении с фандрайзингом, анализом обеспечения проекта ресурсами программы «Наш успешный проект».

**Образовательный модуль «Лидерство»** представлен темами: «Лидерство и лидеры», «Лидер и команда», «Механизмы влияния: аргументация» и «Механизмы влияния: самопрезентация». Каждая состояла из теоретического материала, кратко изложенного в рабочей тетради; заданий для самостоятельной работы с полями для выполнения, упражнений и блока саморефлексии.

Разработчики максимально старались приблизить задания рабочей тетради к выполнению поставленной перед сменой и образовательной программой целью, поэтому они были связаны с историей и перспективами развития г. Сарова. Вот один из примеров вопроса, на который участники смены искали ответ в ходе практического занятия: «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 проблематику лидерства на примере нашей страны, а не лидеров как персоналий. Хотя, несомненно, мы рассматривали и примеры известных людей, но преломляли их опыт с позиции вклада в развитие страны.

Завершалось изучение самопрезентацией, приоритет отдавался тем, кто смог презентовать себя не только как лидера, но как лидера проектной команды. Это имеет особое значение, так как модуль «Лидерство» изучался параллельно с «Нашим успешным проектом».

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 внедрения лидерских программ и нам будет трудно удивить коллег. В этой связи подготовка кадров была построена по принципу проведения саровцами занятий по каждой из четырёх тем, представленных в рабочей тетради по «Лидерству», непосредственно в процессе обучения перед коллегами. Подобный подход дал свои результаты: появилась возможность проанализировать успехи и трудности использования предложенных методов и технологий изучения модуля, их эффективность, 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 и расчёт бюджета проекта», «Презентация как средство демонстрации жизнеспособности социального проекта».

Участникам предстояло познакомиться с основными этапами жизненного цикла проекта, техниками формулировки проектной идеи, видами планов, составлением

бюджета, структурой презентации проекта и многим другим.

Основной задачей было научить участников смены разрабатывать проекты, решающие актуальные проблемы Сарова, и защищать их 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. На личном опыте легче учить подрастающее поколение.

Мы уже обращали внимание на то, что модули «Лидерство» и «Наш успешный проект» изучались параллельно. Для закрепления полученных навыков в один из вечеров смены рекомендовалось провести Фестиваль историй «Сторителлинг». Участники смены готовили и рассказывали истории о том, как их проекты изменят 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 сторителлинга.

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

Обучаемым предлагалось проанализировать веб-ресурсы города, составить перечень медиа-ресурсов для онлайн-сопровождения городских молодёжных мероприятий, учитывая специфику интернет-аудитории Сарова. По сути, планировалось, что ребята уже в течение смены будут писать о ней в Интернете,

оставлять свои отзывы, создавать позитивные цифровые следы.

Программа модуля «Веб-ресурсы успеха» взаимосвязана с «Нашим успешным проектом», поскольку ещё одним предполагаемым результатом освоения IT-модуля являлась презентация разработанного участниками смены проекта с использованием технологии PREZI.

Подготовка специалистов к реализации образовательной программы проекта «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 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. **НО**