



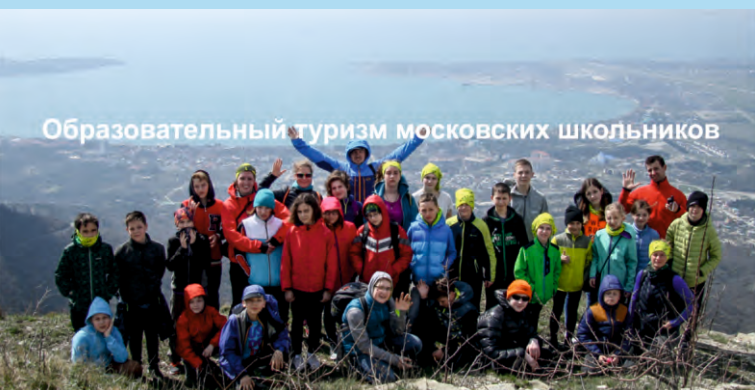
ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

<http://prodod.moscow/>

« П Р О - Д О Д »

№06 (декабрь 2016 г.)

Образовательный туризм московских школьников



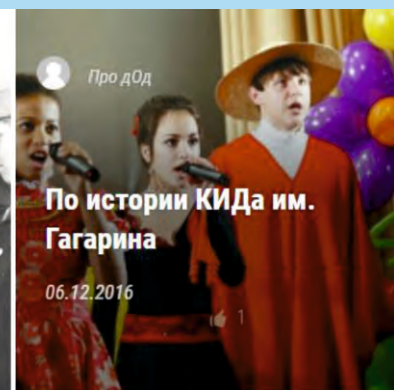
Педагогическое наследие
Кабинета истории ВПО
и Музея истории
детского движения



Про дод

По истории КИДа им.
Гагарина

06.12.2016



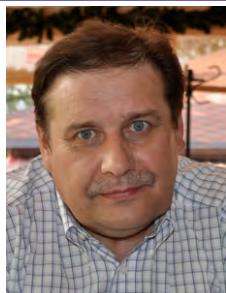
В этом номере:

<i>А.И. Родин. Система корпоративного обучения как серьезный фактор профессионального развития кадров образовательной организации (2-я часть)</i>	<i>стр. 1</i>
<i>Д.В. Моргун. Образовательный туризм московских школьников</i>	<i>стр. 7</i>
<i>Н.А. Александрова. Педагогическое наследие Кабинета истории ВПО и Музея истории детского движения</i>	<i>стр. 10</i>
<i>Е.А. Ефимова. По истории КИДа им. Гагарина</i>	<i>стр. 15</i>
<i>Е.А. Ефимова. Опыт применения умственных игр в очно-заочной работе с детьми на празднике</i>	<i>стр. 17</i>
<i>Н.Н. Муранова. Изготовление игрушки «Кот-подвеска»</i>	<i>стр. 21</i>
<i>О.А. Сизова. Психолого-педагогические условия (методы, приемы) эффективного восприятия информации в процессе педагогического общения при реализации программы внеурочной деятельности (1-я часть)</i>	<i>стр. 24</i>
<i>Л.Н. Буйлова. Интеграция коллективов педагогов, учеников и родителей в образовательных комплексах города Москвы (1-я часть)</i>	<i>стр. 29</i>
<i>Л.Н. Буйлова. Рабочая программа – документ, обеспечивающий совершенствование внеурочной деятельности</i>	<i>стр. 32</i>
<i>Н.Ю. Сидоренко. Демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills: государственная итоговая аттестации нового формата</i>	<i>стр. 35</i>

Система корпоративного обучения как серьезный фактор профессионального развития кадров образовательной организации (2 часть)

Родин Александр Ильич,

к.э.н., старший методист отдела профессионального развития кадров и повышения квалификации РНМЦ НО, ГБПОУ «Воробьевы горы»



(Начало статьи читайте в №5 нашего журнала)

Обучение с целью повышения уровня компетентности. Оно необходимо в двух случаях:

- 1) когда компетентность сотрудника не позволяет ему эффективно и полностью реализовать свои компетенции;
- 2) когда сами компетенции частично меняются в связи с развитием карьеры, переходом на новую ступень иерархической лестницы.

Переподготовка с целью ротации или освоения новых видов деятельности. Переподготовка подразумевает, в основном, овладение базовыми и профессиональными знаниями и навыками, необходимыми для освоения другого вида деятельности.

В рамках перечисленных видов корпоративного обучения выделяются три направления, каждое из которых соотносится с политикой развития человеческих ресурсов образовательного комплекса.

Первое направление представляет собой так называемое необходимое обучение и содержит тот минимум, который необходим для эффективной профессиональной деятельности в рамках реализуемых компетенций.

Второе направление – сфокусированное обучение – носит стратегический характер и рассчитано на определённый контингент, с творческим потенциалом которого образовательный комплекс связывает свои планы на будущее развитие.

Третье направление – программы развития, предназначенные для желающих развить свой потенциал, получить дополнительные, не узкопрофессиональные знания, развить коммуникативные и управленческие навыки, которые не являются обязательными для профессиональной деятельности в текущий период. Данные программы носят резервный характер, формируя и повышая общий образовательный уровень сотрудников образовательного комплекса, параллельно выполняют и социальную роль, создавая условия для развития и самовыражения.

Все возрастающий поток информации в наше время требует применение новых форм и методов [6] корпоративного обучения, которые позволяли бы за достаточно короткое время передавать обучающимся довольно большой объем знаний, давали бы возможность обеспечить высокий уровень присвоения слушателями изучаемого материала и закрепить его на практике.

Общей тенденцией, которую сегодня следует отметить, говоря об обучении персонала, является все больший упор на использование методов активного обучения и на развитие в ходе обучения у слушателей навыков командной работы. Это дает целый ряд преимуществ:

- облегчается восприятие нового материала;
- шире используется опыт слушателей;
- доказывая или обосновывая те или иные подходы к решению поставленных задач, слушатели присваивают новые знания и новые подходы к решению этих задач;
- слушатели получают возможность более четко увидеть модели эффективного и неэффективного поведения и соотнести их с теми образцами поведения, которые они привыкли демонстрировать в своей работе.

Обучение – двусторонний процесс и обучающийся – активный участник этого процесса. Когда мы говорим об обучении, нас, в первую очередь, интересуют следующие виды активности:

- физическая — обучающиеся перемещаются в аудитории, пишут, рисуют, выполняют психотехнические упражнения и т.п.
- коммуникативная — слушатели задают вопросы, отвечают на вопросы, обмениваются мнениями, участвуют в групповых обсуждениях, участвуют в ролевых играх и т.п.
- познавательная — участники слушают, анализируют увиденное или услышанное, вносят (формулируют) предложения, ищут решение проблем и т.п.

Обучение на рабочем месте в процессе работы (on the job training). Форма подготовки, обеспечивающая тесную связь непосредственно с процессом деятельности работника. Данная форма направлена на повышение уровня компетенций сотрудника без отрыва от его профессиональной деятельности через непрерывную практику и взаимодействие с более опытным работником. Данная форма основана на предъявлении усложняющихся заданий, направляемого приобретения

опыта, производственного инструктажа, ротации, использования работника в качестве ассистента, делегирования полномочий – функций и ответственности.

Обучение с отрывом от работы (off the job training). Данная форма реализуется следующим образом:

- * обучение на территории образовательного комплекса, осуществляемое внутренними специалистами;
- * обучение на территории образовательного комплекса, осуществляемое внешними, приглашёнными экспертами (специалистами);

Существуют разнообразные методы обучения сотрудников на рабочих местах:

- * включение обучаемого в процесс деятельности другого человека – баддинг (от buddying – «партнёр»);
- * наблюдение за процессом работы – шэдуинг (от shadowing – «бытие тенью»);
- * стажировки, ротации – секондмент (от secondment – «командирование»);
- * целенаправленная передача опыта – наставничество (mentoring);
- * раскрытие потенциала личности обучаемого – коучинг (coaching);
- * сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику – тьюторство (tutoring);
- * тренинги;
- * модульное обучение;
- * дистанционное обучение;
- * программированное / компьютерное обучение;
- * групповые обсуждения (дискуссии);
- * деловые и ролевые игры;
- * ролевое моделирование;
- * разбор практических ситуаций;

Обучение по методу **«shadowing»**. Сотруднику образовательного комплекса предоставляется возможность около двух дней (не меньше) побыть «тенью» руководителя или опытного работника. В роли «тени» такой сотрудник наблюдает и фиксирует моменты в течение всего времени работы. Таким образом, сотрудник становится свидетелем «двух дней из жизни менеджера», получает информацию о том, какие особенности есть у выбранной им карьеры, каких знаний и навыков ему не хватает, какие задачи ему предстоит решать. После этого с сотрудником проводится дополнительное интервью о тех выводах, которые он для себя сделал.

Обучение по методу **«secondment»** – разновидность ротации персонала, при которой сотрудник «командируется» на другое место работы (в другое подразделение) на время, а потом возвращается к своим прежним обязанностям. Временное

перемещение сотрудников может быть как краткосрочным (около 100 часов рабочего времени), так и более длительным (до года). Secondment – это метод развития персонала, в результате которого сотрудники осваивают новые навыки и приобретают новые знания.

Обучение по методу **«buddying»**. Суть метода заключается в том, что за специалистом закрепляется «buddy» – партнер. Его задача – организовать постоянную обратную связь, сбор информации о действиях и решениях того сотрудника, за кем он закреплён. Метод «buddying» основан на предоставлении информации или объективной и честной обратной связи при выполнении задач, связанных, во-первых, с освоением новых навыков, во-вторых, с выполнением текущих профессиональных обязанностей. Информацию можно предоставлять после совещаний, планерок, дискуссий и пр.

От наставничества или коучинга метод «buddying» отличает то, что его участники абсолютно равноправны. В такой форме работы нет «старшего» и «младшего», наставника и подопечного, коуча и «коучуемого», обучающегося и обучаемого.

Курсы повышения квалификации (внутренние курсы обучения) – специальная форма обучения, которая предоставляет комплексный подход к профильному обучению и поддержанию необходимого уровня подготовки специалиста.

Наставничество – индивидуальное или коллективное шефство опытных сотрудников над отдельными молодыми работниками или их группами. Наставничество представляет собой форму воспитания (шефства), профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в университете, предполагающую передачу опыта наставника и привитие культуры труда и корпоративных ценностей новичку.

Как правило, за наставником закрепляется один или два подопечных. Задачи, стоящие перед наставником:

- * обучать подопечных основным приёмам работы;
- * помогать в освоении производственных процедур;
- * контролировать текущий результат работы;
- * помогать в решении актуальных вопросов.

В процессе наставничества выделяются пять основных стадий обучения, которые можно описать следующим образом:

- * «я расскажу, а ты послушай»;
- * «я покажу, а ты посмотри»;
- * «сделаем вместе»;
- * «сделай сам, а я подскажу»;
- * «сделай сам и расскажи, что ты сделал».

Коучинг (coaching) – это метод совместного развития, нацеленный на повышение результативности совместной деятельности человека в трёх главных сферах жизни – личной (семейной), социальной (включая карьеру, бизнес и т.д.) и творческой за счёт реализации его потенциала. **Коучинг** – это не советы и наставления, не консультирование и не обучение. Коучинг – это, прежде всего, вопросы, с помощью которых человек раскрывает свой потенциал, свои внутренние ресурсы.

Менторинг (mentoring) – один из методов обучения и развития работников, при котором ментор (волонтер), не являющийся сотрудником комплекса, делится имеющимися знаниями со своими подопечными на протяжении определённого времени в качестве наставника с целью совершенствования его практических и психологических навыков, необходимых для выполнения профессиональных задач. Менторинг – процесс, в ходе которого более опытный член коллектива (ментор) делится своими знаниями и умениями выявлять проблемы, описывая модели их решения, раскрывает свой подход к анализу возникшей ситуации, предлагает контрмеры, давшие реальный результат (обучение на его кейсах, как он поступал в таких ситуациях).

Тьюторство (tutoring) – практика индивидуального образовательного сопровождения, ориентированная на построение и реализацию персональной образовательной стратегии, учитывающей личный потенциал человека, наличную образовательную и социальную инфраструктуру и задачи основной деятельности. Во время таких встреч обсуждается опыт переноса полученных знаний в реальную практику обучаемого, возникают сложности переноса модели и вырабатываются новые эффективные способы поведения.

Супервизия (supervision) – это включённый анализ действий двух профессионалов (более опытного и менее опытного или равных по опыту). Это сотрудничество, в ходе которого специалист может описать и проанализировать свою работу в условиях конфиденциальности.

Все эти методы направлены на взаимодействие более опытного сотрудника с менее опытным сотрудником и отличаются акцентами в обучении.

Семинарские занятия (seminars): экспресс-семинары, проектные семинары.

Экспресс-семинар – выступление тренеров, экспертов, консультантов, спикеров на корпоративных конференциях или специальных собраниях. Экспресс-семинар решает несколько задач:

- * вдохновение и мотивация группы сотрудников;
- * сжатое информирование экспертом группы

специалистов о некоторой технологии или области знаний;

* *«разведка боем» – оценка реакции корпоративной аудитории на конкретную экспертную тему, идею или тренера.*

Проектный семинар – форма коллективной работы, направленная на анализ существующих проблем, выработку новых идей и проектов. Семинар работает в нескольких режимах:

- * *групповая работа по выработке новых проектных идей;*
- * *мастер-классы по использованию информационных технологий, проводящиеся ведущими специалистами;*
- * *лекции и доклады экспертов о современных тенденциях и существующем в мире опыте решения подобных проблем;*
- * *консультации экспертов;*
- * *общие пленумы, где происходит обсуждение докладов групп и «защита» коллективных и индивидуальных проектов, подготовленных участниками.*

В отличие от экспресс-семинаров, на **проектном семинаре** нет традиционного деления на менторов и слушателей. Здесь реализуются четыре профессиональные позиции:

- * *участник – носитель практических знаний и навыков в широкой предметной области;*
- * *эксперт – носитель теоретических и практических знаний в узкой предметной области;*
- * *координатор, организующий коммуникацию в ходе групповой работы;*
- * *руководитель семинара, организующий коммуникацию в ходе пленарного заседания.*

Главная задача проектного **семинара** – выдвижение новых идей и доведение их до стадии проектов.

Бизнес-тренинг (business training) – социально-психологический тренинг, прямой или косвенной целью которого является улучшение бизнес-показателей комплекса. Наибольшее внимание в бизнес-тренинге уделяется выработке навыков поведения в конкретной ситуации. Например: выработка навыков эффективных продаж, ведения деловых переговоров, предотвращения конфликтных ситуаций на рабочем месте, тайм-менеджмент и др. В бизнес-тренинге может участвовать до 10-14 человек; минимальная его продолжительность – от 8 часов (стандартный вариант – 2 дня / 16 часов).

Кейс-стади (case-study) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путём решения конкретных практических задач – ситуаций (решение кейсов). Данный метод предполагает максимальную приближенность к реальности и возможность многократной тренировки навыка. В основе метода – под-

ход, разработанный в Гарвардской школе бизнеса. Он заключается в том, что обучение строится на анализе конкретных рабочих ситуаций и проблем организации, а содержанием учебных заданий является разработка предложений по существенному изменению текущего положения.

Бизнес-симуляция – это тематическая деловая игра, в которой моделируется бизнес-среда, максимально приближенная к реалиям конкретной проблемы комплекса. Условия игры разрабатывает фасилитатор (ведущий) с учётом того, что путём проб и ошибок участники найдут оптимальное решение проблемы, приобретут навыки и опыт, которые в будущем смогут применять в практической деятельности. Существует два типа бизнес-симуляции. Первый из них помогает понять общую картину работы образовательной организации и его подразделений, где и как они соприкасаются в процессе деятельности и как влияют друг на друга. В результате этого у участников игры формируется чёткое понимание перспектив развития. Второй тип бизнес-симуляции моделирует отдельные бизнес-процессы, протекающие в организации (например, разработка и проектирование образовательных программ и т.д.).

Иногда в рамках организационного обучения могут использоваться элементы дистанционных курсов, видеоматериалы, вебинары.

Вебинар (webinar) – разновидность онлайн-тренинга, при котором ведущий и аудитория общаются в текстовых, аудио- или видеочатах. Тема разговора иллюстрируется слайдами или надписями на электронной доске. Как правило, вебинары архивируются и становятся доступны по требованию.

Обучение действием («action learning»). Его главная цель – преодолеть разрыв между тем, что «говорят» в организации, и тем, что в ней «делают».

Длительность одного цикла составляет от 3 до 12 месяцев. Число участников одной группы, как правило, не превышает 6 сотрудников. Периодичность встреч может колебаться от 3 раз в неделю по 2 часа до двухдневных семинаров в выходные дни. В данном подходе применяется сочетание регулярного анализа ситуации и постановка целей, продумывание шагов по их достижению с периодами реальных действий, осуществления запланированных шагов. Участники работают над реальными задачами, а не над упражнениями или искусственными ситуациями.

Обучение в рабочих группах. Максимальный состав рабочей группы должен достигать десяти человек. Перед сотрудниками ставится опреде-

лённая задача, которую им нужно решить за конкретный промежуток времени. В рабочей группе выбирают ответственного, который определяет количество участников, организывает встречи, составляет протоколы и фиксирует итоговые решения группы. Группа, в свою очередь, разрабатывает алгоритм действий для эффективного решения поставленной задачи, а также определяет сроки её реализации.

Отличие от метода «обучение действием» заключается в том, что рабочая группа выносит только свои решения в форме шагов достижения цели. Предложение, сформулированное участниками, передаётся на рассмотрение руководству. Руководство может принять во внимание решение группы или отклонить предложение.

Одним из способов организационного обучения являются кружки качества.

Кружок качества – это группа людей, функционирующая непосредственно на рабочем месте, основной задачей которой является поиск, изучение и решение практических задач улучшения, а также постоянное обучение.

Основная идея работы кружков качества может быть выражена следующим образом:

- 1) кружки качества вносят вклад в существенное улучшение и развитие работы комплекса;
- 2) кружки качества позволяют улучшить психологический климат среди членов рабочей группы, способствуют развитию чувства собственного достоинства каждого;
- 3) кружки качества создают условия для повседневного роста, расширения кругозора, развития творческих способностей сотрудников комплекса.

Конечной целью кружков качества должно стать полноценное участие всех сотрудников организации в управлении качеством.

Можно перечислить несколько ключевых требований, которым должна подчиняться разработка любой программы обучения сотрудников.

1. Программа должна подчиняться определённой цели (целям) образовательного комплекса, то есть работать на конкретные позитивные изменения процессов, практик, взаимодействий и т.д.
2. У программы должны быть четкие учебные цели, вытекающие из целей обучения, описанные ясно, недвусмысленно, и подразумевающие измеримый результат.
3. Программа строится так, чтобы вышеописанные цели могли быть достигнуты минимальными усилиями и в кратчайшие сроки.
4. Программа обучения должна создаваться в соответствии с принципами педагогического дизайна, учитывать особенности обучения взрослых.
5. Обучение должно быть нацелено на новые профессиональные модели деятельности.

б. Наконец, в программе должен быть заложен механизм, с помощью которого её результаты можно будет измерить и объективно оценить.

Для эффективной программы обучения персонала рекомендуется использовать модульный подход. Модуль – это отдельная, самостоятельная часть какой-либо системы. В модуле четко определены цели обучения, задачи и уровни изучения материала, а также навыки, умения, компетенции. Модули имеют разнообразные средства обучения. Они обеспечивают активное участие обучающихся, которые усваивают информацию в действии и активной работе с учебным материалом. Учебный курс, как правило, включает в себя около трех модулей. При этом отдельным модулем может быть и теоретический блок, и практические работы, и итоговые проекты. Тематических модулей может быть любое количество. Всё зависит от того, сколько времени нужно на освоение навыка, получение знаний по заданному материалу или на формирование компетенции. Последовательность модулей можно менять, что обеспечивает гибкость и избирательность при освоении программ корпоративного обучения.

Внедрение системы оценки эффективности корпоративного обучения - повышение качества системы корпоративного обучения для достижения стратегических и оперативных целей организации, повышения ее гибкости, успешности и увеличение отдачи от инвестиций в развитие персонала.

Многокритериальный подход к оценке эффективности обучения и развития предлагается рядом авторов [7, 8, 9]. Так, в работе [7] предложена многомерная модель оценки эффективности корпоративного обучения, предполагающая рассмотрение процесса оценки эффективности обучения в трех проекциях:

- 1. Оценка самого учебного процесса и других, сопровождающих его, их входных и выходных параметров, а также текущего мониторинга.*
- 2. Связь системы обучения и других уровней управления организацией через систему оценки эффективности обучения.*
- 3. Оценка экономической эффективности обучения.*

Внедрение данной системы позволит обеспечить:

- * Увеличение отдачи от инвестиций в систему обучения;*
- * Оценку учебных программ с точки зрения достижения стратегических целей и ключевых показателей эффективности;*
- * Определение долгосрочного экономического эффекта обучения;*
- * Оптимизацию системы обучения;*
- * Повышение прозрачности системы корпоративного обучения;*

** Сокращение издержек на развитие персонала за счет целевого и опережающего обучения;*

** Выявление и использование технологического и интеллектуального потенциала системы обучения;*

** Оценку эффективности управления корпоративными знаниями;*

** Внедрение инновационных разработок/проектов, полученных в процессе обучения, в практику;*

** Передачу разработанных технологий в организацию.*

Процесс проведения оценки экономической эффективности начинается с классификации программ обучения по методам оценки эффективности, а затем разрабатываются сами методики оценки. Рассмотрим некоторые методы оценки эффективности корпоративного обучения с учетом классификации программ:

Во-первых, программы с явным финансовым эффектом, к которым применим метод оценки Net Present Value (NPV). В данном случае следует проводить разработку методики оценки экономической эффективности с помощью методологии оценки дисконтированного денежного потока NPV и индекса рентабельности с использованием концепции «альтернативных издержек». Показатель NPV позволяет рассчитать долгосрочный эффект обучения только в том случае, если можно вычислить явные «выгоды» обучения: увеличение продаж; экономию затрат; удешевление бизнес-процесса, технологического процесса; повышение производительности; и т.д. Однако на практике традиционный расчет NPV через денежный поток не всегда применим в силу неизвестности денежного потока, порождаемого образовательной программой.

Во-вторых, программы с неявным финансовым эффектом, к которым можно применить метод оценки Cost-benefit analysis (CBA). При этом осуществляется разработка методики оценки экономической эффективности программ обучения по методу Cost-benefit analysis и его разновидностей. Однако и этот метод анализа экономической эффективности удастся на практике применить далеко не ко всем образовательным программам.

В-третьих, программы обучения с целями «стратегического соответствия», к которым применим метод оценки «Реализация показателей BSC». Следует проводить разработку методики оценки экономической эффективности программ обучения по методу «Реализация показателей BSC, стратегической перспективы целей и показателей «Обучение и развитие» через программы обучения». В данном случае наиболее эффективны и приоритетны обучающие программы, дающие навыки, необходимые сотрудникам органи-

В-третьих, программы обучения с целями «стратегического соответствия», к которым применим метод оценки «Реализация показателей BSC». Следует проводить разработку методики оценки экономической эффективности программ обучения по методу «Реализация показателей BSC, стратегической перспективы целей и показателей «Обучение и развитие» через программы обучения». В данном случае наиболее эффективны и приоритетны обучающие программы, дающие навыки, необходимые сотрудникам организации для преодоления «стратегических разрывов», которые отражаются на стратегических картах целей организации в целом и ее направлений. Реализация стратегических карт целей и показателей позволяют добиться целевых стратегических показателей, сформулированных в стратегии организации.

Образовательные программы действительно актуальны и эффективны только в том случае, если формируют навыки и умения, необходимые для решения стоящих перед обучающимися задач, а наличие внутренней мотивации сотрудников необходимо для придания осмысленности процессу обучения. Из направлений оценки слушателей следует использовать:

- * *Формирование критериев отбора слушателей для обучения;*
- * *Проведение оценки и отбора слушателей (оцениваются исходные знания, компетенции, формальные характеристики);*
- * *Осуществление регулярного мониторинга и итоговых замеров знаний, компетенций, процессов командообразования, усвоения корпоративной культуры, работы по проектам;*
- * *Выстраивание системы обратной связи от слушателей к организаторам обучения;*
- * *Разработка критериев оценки выпускных проектов слушателей, организация оценки проектов;*
- * *Сопоставление результатов обучения с заявленными стандартами и исходными целями обучения.*
- * *Оценка степени применения полученных знаний и компетенций в профессиональной деятельности.*

Модель многомерной оценки эффективности корпоративного обучения позволяет оценивать:

во-первых, как сам процесс обучения, так и ряд сквозных процессов, сопровождающих его, их входные и выходные параметры, выстраивать развернутую систему обратной связи, учитывать стратегические цели организации;

во-вторых, связь системы обучения и других уровней управления организацией;

в-третьих, экономическую эффективность долгосрочного корпоративного обучения.

Система корпоративного обучения является основным элементом системы профессионального развития работников образовательной организации на корпоративном уровне и способствует реализации её целей. К основным этапам системы профессионального развития работников образовательной организации можно отнести следующие направления действий:

Установление целей образовательной организации и определение приоритетов. Основным условием эффективности системы развития работников образовательной организации является ее взаимосвязь со стратегическими целями организации. После того как определены долгосрочные, стратегические цели развития организации, возможно определение приоритетов в корпоративном обучении, которое направлено на формирование компетенций персонала, необходимых для успешной реализации стратегии. На базе этой информации формируются, либо корректируются стандарты кадровой политики организации.

Программа обучения работников должна состоять из следующих блоков: обязательное обучение; адаптация и обучение молодых специалистов; повышение квалификации специалистов; подготовка руководителей, входящих в кадровый резерв; продажа образовательных услуг; самостоятельное обучение.

Контроль качества обучения и формирования базы знаний. Постоянный контроль качества корпоративного обучения необходим не только для оценки эффективности вложений в развитие работников, но и для выявления проблем и несоответствий в ходе процесса обучения с целью принятия оперативных решений, позволяющих сделать обучение максимально эффективным.

При обучении руководителей, входящих в резерв, рассматриваются вопросы только в части программы развития работников, при этом не затрагиваются вопросы анализа потребности в резерве, отбора кандидатов и оценки результатов деятельности.

Продажа образовательных услуг сторонним организациям позволяет не только компенсировать часть затрат, но и способствует приобретению новых сотрудников.

Самостоятельное обучение позволяет работникам обучаться в более гибком режиме, в удобное для них время, и самостоятельно выбирать направление обучения. Используя электронное, дистанционное, он-лайн-обучение при повышении квалификации работников, предоставляется возможность обучения в сжатые сроки при фи-

нансовых затрат в основном только на этапе внедрения.

Современное развитие корпоративного обучения характеризуется интеграцией внешних и внутренних ресурсов обучения. В связи с разнообразием форм организации современного корпоративного обучения следует подчеркнуть его ключевую особенность — единую систему управления знаниями, которая интегрирует внутренние и внешние ресурсы для организации корпоративного обучения.

В заключение скажем, что создание эффективной системы корпоративного обучения следует рассматривать как один из элементов корпоративной устойчивости, который призван обеспечивать не только постоянное воспроизводство ключевых и уникальных корпоративных компетенций, трансляцию корпоративной культуры, но и быть инкубатором инновационного потенциала образовательной организации (корпорации).

Литература:

1. Вершиловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или Как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя. - М., 2002.
2. Дорошенко Ю.А. Лебедев О.В. Живые вложения. Человеческий капитал как приоритетный объект инвестиций // «Креативная экономика», № 5. - 2007. - с.11.
3. Неудачина Н.В., Уланова А.М., Хухорева А.В. Многомерная модель оценки эффективности корпоративного обучения. <http://arborcg.org/downloads/publication/>
4. Ожegov С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. - М., 2007. - с. 943.
5. Рядовой Н.Н. Непрерывное профессиональное образование как фактор инновационного развития производства: автореф. дис. канд. экон. наук. - М., 2011.
6. Серых О. Современные технологии и методы внутри-корпоративного обучения персонала// Деловая сеть. - М., 2008.
7. Соловьева И.А., Закирьянов Р.И. Разработка комплексной многокритериальной модели оценки системы обучения и развития человеческих ресурсов организации // Интернет-журнал «Науковедение». - Том 8. - №2 (2016). <http://naukovedenie.ru/>
8. Удовик С.Л. Глобализация: семиотические подходы. - М., 2002.
9. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе. - М., 2005.

Рубрика «От первого лица»

Образовательный туризм московских школьников

В последнее время все чаще стали говорить об образовательном туризме как о необходимости для развития школьника любого возраста. Каким он должен быть?

На вопросы журнала «Про-ДОД» отвечает

Моргун Д.В.,

директор ГБОУДО МДЮЦ ЭКТ,
кандидат биологических наук
и кандидат философских наук

Как вы оцениваете состояние детского туризма в Москве? Правда ли, что сейчас он мало кому интересен?

Туризм – это совершенно особый образ жизни, это определенное мировоззрение, а не просто увлечение. Поэтому я бы не стал говорить о снижении его популярности.

Системные преобразования образования Москвы положительно повлияли на состояние детского туризма. В прошлом году мы отметили, что всё больше школьников начинают заниматься краеведением и туризмом. Это отчасти связано с ростом популярности внутреннего туризма в стране, но преимущественно это стало возможным благодаря активной популяризации образовательного туризма в Москве. На данный момент существует больше 800 объединений туристско-краеведческой направленности, на постоянной основе в них занимается около 30 тысяч школьников.



В 2016 году около 15 тысяч школьников участвовали в московском Первенстве по туризму. А если говорить о разных формах туризма, например, экскурсии, то цифры возрастают до 700 тысяч и выше.

Но это статистика. А если говорить о качественных результатах, то команда московских школьников – чемпион на всероссийских соревнованиях по спортивному туризму, победители туристского слета Союзного государства, международных соревнований «Школа безопасности», а также лидеры на соревнованиях страны по лыжному туризму. И список достижений можно продолжать... Я не вижу ни падения интереса к этому направлению, ни деградации его в целом.

Какие из направлений детского туризма вы можете назвать самыми популярными?

Это различные проекты образовательного туризма, а формы выездной деятельности у нас крайне разнообразны: спортивные походы, учебно-тренировочные сборы, профильные сборы (как продолжение программ естественнонаучной направленности). Но всё-таки Первенство по туризму показало, что наиболее популярные виды туризма среди школьников – это водный и пешеходный туризм.

Достаточно востребованным успел стать поисково-исследовательский туризм, хотя мы ввели его в программу только в этом году. По этому виду туризма многие выезды проводятся по местам Боевой славы в Московской и Смоленской областях. Большой интерес вызвали экспедиционные проекты, в частности, экологического направления.

Какие из направлений и мероприятий, по-вашему, имеют наибольший потенциал в развитии? Почему?

Еще в 2014 году у нас стартовал Открытый образовательный проект по экологическому туризму в Москве. Это серия экскурсий, проводимая специалистами особо охраняемых природных территорий города и нашими педагогами. Всего мы провели 120 экскурсий и охватили почти все особо охраняемые зоны. Я считаю, что этот проект имеет наиболее высокий потенциал. Во-первых, потому что он уже успел стать достаточно популярным. Во-вторых, у нас осталось много неизученных территорий: Новая Москва, например.

Ещё могу назвать проект «Инакор» – интернет активное ориентирование. Он был разработан в 2012 году. По сути, это занимательная игра с использованием дистанционных технологий и основ спортивного ориентирования для путешествий по паркам Москвы. У нас разработаны маршруты для 50 парков.



В дальнейшем эти маршруты будут использоваться при проведении городского квеста по естес-

твенным наукам для школьников (тоже многообещающее мероприятие).

Ну и не надо забывать про соревнования Фестиваля детско-юношеского туризма. В 2016 году в них приняли участие более 4 тысяч человек.

Какая работа проводится по привлечению квалифицированных молодых кадров? Каков средний возраст педагогов по вашему направлению?

Точных статистических данных о возрасте педагогов города я не скажу, но, судя по ГБОУДО МДЮЦ ЭКТ – это около 35 лет. Большинство из наших педагогов – бывшие кружковцы, которые выросли, получили профессиональное образование и остались верны туризму. Как вы понимаете, для туристской деятельности очень большое значение имеет опыт руководителя.

Но высоких спортивных результатов добиваются у нас и молодые педагоги. В сентябре 2015 года педагог нашего центра С.Н. Князев стал победителем в личном зачете на Международном туристском педагогическом слете в Гродно.

В 2016 году был проведен второй Московский туристский слет педагогов на кубок Московской городской организации Профсоюза образования. Кубок был вручен лучшей команде слета – команде учителей Новой Москвы.

В этом году Московский институт открытого образования совместно с Московским детско-юношеским центром экологии, краеведения и туризма организовали курсы по программе для инструкторов детско-юношеского туризма. Событие в своем роде масштабное и историческое для туристской общественности. Организация курсов на таком высоком уровне осуществлена за последние годы впервые. Это вызвано потребностью в квалифицированных специалистах по работе с детьми в данном направлении. Туризм и краеведение становится все более популярным видом деятельности для детей и молодежи, поэтому необходим специализированный курс подготовки специалистов в этой области. На руководителях выездных мероприятий лежит огромная ответственность за безопасность, жизнь и здоровье детей, поэтому здесь не может быть любителей, здесь должны работать профессионалы.

Как вы оцениваете заинтересованность экологией у молодого поколения? Стали ли они более бережно относиться к природе и природным ресурсам, чем предыдущие поколения, задумываются ли они об этом?

Думаю, что уровень экологической культуры горожан вырос. Количество доступной сейчас информации, обучение в школе приводит к тому,

что они уже со школьной скамьи понимают последствия деятельности человечества в принципе и их личные в частности. Практически все дети сейчас могут просчитать свой «экологический след».

Ваш вопрос о заинтересованности экологией можно понимать двояко: заинтересованность экологией как наукой мы оцениваем на разнообразных олимпиадах и конкурсах, проводимых ГБОУДО МДЮЦ ЭКТ, а заинтересованность детей в улучшении экологической обстановки города – это результат той воспитательной работы, которую проводит система образования. Ее ресурсы сейчас очень разнообразны, но преимущественное значение имеет дополнительное образование, где понимание экологических ценностей происходит через практику охраны природы.

Как, по-вашему, правда ли, что бесплатных кружков по-прежнему не хватает в Москве, или наоборот, видна незаинтересованность родителей и детей в бесплатном дополнительном образовании? Какую тенденцию вы видите в своём центре?

По моему мнению, образовательные возможности в столице почти безграничны. Например, в систему экологического дополнительного образования входят школы, колледжи, учреждения дополнительного образования, экологические объединения на базе различных ведомств (библиотек Департамента культуры, охраняемых природных территорий Департамента природопользования и охраны окружающей среды, юннатские кружки на базе университетов, зоопарка и т.д.).

Около 96% наших программ работают на бюджетной основе, и детские объединения по этим программам работают стабильно. На примере нашего центра мы видим только прирост учащихся.

Так ли важна «загруженность» ребёнка дополнительными кружками и секциями для его дальнейшей реализации? Можете ли вы представить примеры, когда дети, занимающиеся у вас в кружках, выбирали схожую специализацию в университете/колледже?

Занятость детей после школы безусловно важна, особенно в условиях крупных городов. Активное занятие разными видами деятельности помогает воспитывать ребёнка как полноценную, социализированную личность. Отмечу ещё раз, что занятия экологией и туризмом имеют сильный воспитательный эффект, формируют ценностную сферу личности ребёнка. Это показал проводимый нами просветительский проект

«Еду в поход», где школьники делятся живыми впечатлениями о своем участии в интересных летних походах.

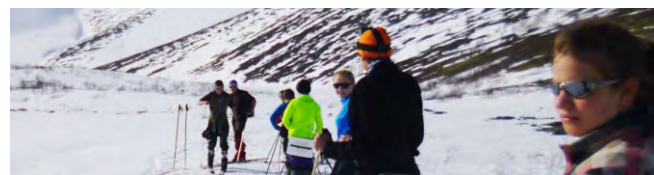
Что касается второго вопроса – да, такие примеры есть, и не один. Я сам являюсь выпускником нашего учреждения, затем много лет преподавал экологию в нашем центре. Ряд наших учеников в настоящее время обучаются эколого-биологическим специальностям в МГУ, РУДН, Тимирязевской академии. Руководитель нашего научного общества учащихся, гидробиолог Галина Ивановна Фролова, уже имеет несколько выпусков учеников, первые из которых уже защитили свои кандидатские диссертации по биологии! Не говоря уже о туристских кружках, выпускники которых впоследствии становились инструкторами детско-юношеского туризма и приходили работать педагогами.

В чём вы видите отличие современного детского туризма от детского туризма 20-30 лет назад? Сохранилась ли «походная романтика» у нынешних детей?

С повсеместным развитием техники, появлением специального оборудования, изменилась в основном экипировка юных туристов. Важно, что в целях повышения безопасности походов с 2016 года обязательным условием выпуска группы является наличие спутниковых средств связи.

Но природа – маршруты, горы, реки, ландшафты – осталась прежней, она всё так же привлекает путешественников. И многие поколения детей воспринимают занятия туризмом как возможность путешествовать, быть с друзьями. Давайте вместе подумаем и сравним: что с большей вероятностью останется в памяти – еженедельные занятия по расписанию в стенах учебного заведения или один горный многодневный поход по Кавказу, в окружении цветущих альпийских лугов и ледников?

Конечно, долгожданный для ребенка поход – более эмоционально насыщенная форма воспитания, так как она погружает школьника в нестандартное окружение и требует развития совершенно новых качеств. Так вот, проведенные неоднократно психолого-педагогические исследования показывают, что экологическое воспитание и детский туризм остаются эффективными и популярными, они полностью меняют мировосприятие школьника. Дети возвращаются из походов другими, привозя новые впечатления.



Рубрика «К 80-летию Дворца пионеров»

Педагогическое наследие Кабинета истории ВПО и Музея истории детского движения

Наталья Анатольевна Александрова,

начальник отдела

«Музей истории детского движения»

ГБПОУ «Воробьёвы горы»

Моё знакомство с Кабинетом истории Всесоюзной пионерской организации имени В.И. Ленина началось в 1975 году с экскурсии по выставке «Страницы истории пионерии Москвы» в Ленинском зале Московского городского Дворца пионеров и школьников, которую для нас (я в то время была членом городского Совета друзей октябрят) проводила Людмила Ильинична Сосновик (1923-2010). Это уникальная женщина! Она всю свою жизнь отдала работе с детьми. Её биография тесно связана и с Домом-Дворцом пионеров.

Люся Сосновик всегда была активным человеком, активисткой, как тогда говорили. В 1936 году за хорошую работу по руководству дружиной школы № 32 Люся была награждена путевкой во Всесоюзный пионерский лагерь «Артек», где попала на специальную смену, собравшую ребят, награжденных орденами, среди которых были юные орденосцы Мамлакат Нахангова и Баразби Хамгоков, юная актриса Гуля Королева и др. «Артек» произвел на Люсю сильное впечатление, и она решила стать пионервожатой. В 1937 году Сосновик перешла в 610-ю школу. В 1938/39 учебном году Люсю назначили отрядной вожатой в 6 «В» класс.

С 1936 по 1939 годы Люся Сосновик занималась в школе пионерского актива Московского городского Дома пионеров у Н.С. Пановой и В.В. Струнина. Работать в Доме пионеров Людмила Ильинична начала в 1954 году, имея 10-летний опыт работы старшей вожатой в московских школах №№ 275 и 272. Сначала она работала методистом по работе с октябрятами в пионерском кабинете и руководителем Городского совета вожатых октябрят, а в 1970 году перешла в кабинет истории Всесоюзной пионерской организации имени В.И. Ленина. В марте 1971 года Городской совет вожатых октябрят был преобразован в отряд красных следопытов, в 1975 году получивший имя А.И. Гусева. Этим отрядом Людмила Ильинична руководила до ухода на пенсию в 2001 году. А в последующие годы организовывала встречи выпускников отряда.

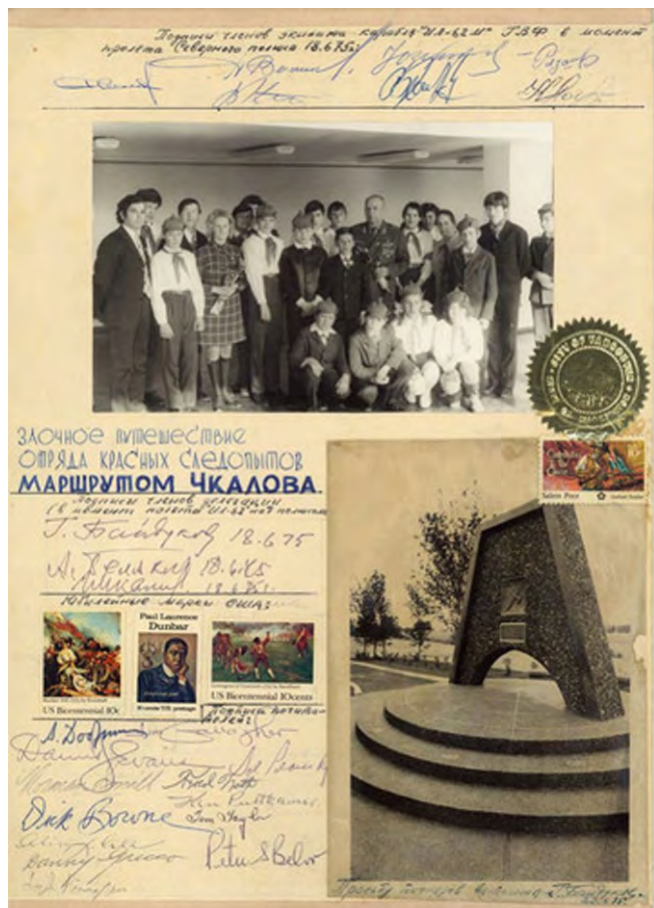


Отряд красных следопытов имени А.И. Гусева стал первым учебным коллективом, созданным в Кабинете истории. Тридцать лет он действовал во Дворце. За эти годы было проведено много поисковых операций, таких как «Кремль», «Барабан», «Юные защитники Москвы», «Дети войны», «Колонна танков “Московский пионер”», «Маршал Жуков и дети», «Хлеб», «Наш Дворец» и другие. Результатом одного из поисков стала передача в фонды одного из наших самых известных экспонатов – пионерского барабана с автографом первого космонавта планеты Юрия Алексеевича Гагарина! Юные следопыты встречались со многими известными людьми нашей страны, участвовали в мероприятиях городского, всероссийского и всесоюзного масштабов.



Одним из ярких событий в истории отряда стал заочный перелет по маршруту самолёта, пилотируемого экипажем под руководством Валерия Чкалова через Северный Полюс Москва-Ванкувер 1937 года, совершенный в 1975 году. В это путешествие ребят пригласил Герой Советского Союза Г.Ф. Байдуков, которого, в свою очередь, пригласил на празднование 150-летия мэра города Ванкувера. Это событие освещала газета

«Пионерская правда» и американские СМИ. В фондах Музея истории детского движения хранится памятный лист – свидетельство об этом перелете, на котором имеется фотография отряда, автографы членов экипажа, почетных гостей и почитателей, золотая печать мэра города Ванкувера и марки. Этот отряд для многих мальчишек и девчонок стал замечательной жизненной школой.



Среди выпускников отряда имени А.И. Гусева немало педагогов, медиков, инженеров, юристов, работников науки и культуры. Например, Максим Никулин – кандидат исторических наук, работает в архиве; Максим Левшин – телережиссер; Валерий Шкред – юрист, преподаватель МГПУ. 36 бывших членов отряда – офицеры Российской армии, а генерал-майор Дмитрий Боковой, участник Афганской войны и миротворческой операции в Косово, награжден орденом Ленина и другими правительственными наградами. Выпускница отряда, ныне педагог Е.В. Ризова (Гуськова) вспоминает: «Работа в этом отряде дала мне чувство уверенности в себе, ощущение сопричастности к великим делам, осознание себя частичкой реальной новейшей истории. Реально общаясь с людьми, о которых раньше читала в книгах и смотрела по телевизору, я осознала, что тоже могу и должна что-то изменить в жизни. В настоящее время, работая в школе, я стараюсь привить эти чувства своим ученикам».



Деятельности отряда, его истории посвящены две книги, выпущенные во Дворце: «Говорят следопыты отряда имени А.И. Гусева» (М., 1996) и «Отряд – мой дом и коллектив» (воспоминания и размышления воспитанников разных лет об отряде красных следопытов и его руководителе Людмиле Ильиничне Сосновик) (М., 2005).

После ухода на пенсию Л.И. Сосновик связь с Дворцом не прерывалась, участвовала в работе Совета ветеранов Дворца, передавала материалы отряда в Музей истории детского движения.



Основателем Кабинета истории Всесоюзной пионерской организации имени В.И. Ленина, созданного в Московском городском Дворце пионеров и школьников в 1962 году, был ветеран пионерии и внешкольной работы Валентин Яковлевич Игошкин (1912-1985). Он хорошо понимал задачу поиска и сохранения материалов по истории детского движения. По его инициативе стали проводиться устные журналы «Красный следопыт», был организован поиск по пионерской тематике. Он активно участвовал в обучении пионерского актива и вожатых по вопросам пионерской символики, атрибутики и ритуалам. До сих пор его творческое наследие в виде книг, методичек и плакатов используется в практике современного детского движения.

Большую просветительскую работу среди пионеров проводил методист кабинета истории ВПО

Дмитрий Дмитриевич Гунин (1906-1998). Он – легендарная личность: юный участник гражданской войны, комсомолец с 1919 года, один из первых пионерских вожатых страны и «Артека» (участвовал в его открытии, а впоследствии был заместителем директора), работал в Обнинском испанском детском доме, в годы Великой Отечественной войны был политработником на Балтийском флоте, потом в Совинформбюро. С именем Гунина связано создание уникальной картотеки юных героев, поиск материалов о детях-героях, начиная с участников первой русской революции 1905 года. Дим Димыч (так звала его вся страна) систематически встречался с пионерами и вожатыми, рассказывал о пионерах-героях и истории пионерской организации. Он автор книги «Республика неугомонных» (М.: Молодая гвардия, 1975) и многочисленных публикаций.



В конце 1980-х годов при Музее истории пионерской организации (название отдела с 1988 по 1990 год, преобразованного из Кабинета истории ВПО), по инициативе Надежды Максимовны Кашлевой (1938-2004), директора Музея того времени, стали создаваться учебные группы, реализующие исторические, историко-краеведческие, музейные, культурологические образовательные программы. Фактически начала формироваться новая историческая школа в дополнительном образовании детей. В качестве педагогов были приглашены специалисты – сотрудники архивов и музеев, историки-краеведы, этнографы. Педагогической деятельностью стали заниматься и сотрудники музея, создавшие детские коллективы и разработавшие новые образовательные программы. Сама Н.М. Кашлева, а также Н.А. Александрова, С.М. Костьева, М.М. Якушкина первоначально вели кружки «Юные историки». И.А. Фельдберг руководила отрядом «Вольный ветер», О.А. Финогенова — группой «Организаторы досуга», Е.А. Ефимова – «Клубом народных традиций». В начале 1990-х годов создаются новые учебные группы: «Юные краеведы» (педагоги Н.А. Колганов, М.Б. Тугус), «Историческое краеведение» (педагог Т.В. Мур-

зина), «КЛАД» (педагог И.М. Нагаев), «Знатоки Москвы» (педагог Л.И. Островерхова), «Исторический театр» (педагог В.А. Садковская), «Экскурсоводы по Москве» (педагог Д.М. Турусин), «Организаторы массовых дел» (педагоги С.М. Костьева и О.А. Финогенова), «Пионерское содружество» (педагог Т.И. Кузьмина), «Юные историки» (педагог М.Ю. Шишмарева), «Москва и москвичи» (педагог Е.С. Базыкина), клуб «МАГИ на Воробьевых горах» (руководители А.М. Коринский и В.Г. Белкин), студии «История культуры» (педагог Е.И. Анисимова), «Оберег» (руководитель Е.Г. Боронина), «ВИД» (педагог Г.Р. Якушкин), «АРГИ» (педагог А.Н. Киреев) и другие.



Впоследствии многие коллективы изменяли свои названия. Так, например, «КЛАД» в 1992 году переименован в студию «Юный архивовед», в 1993 году – в «Архивобус», в 2001 году на базе «Архивобуса» созданы два историко-поисковых отряда «Архивобус» и «Кладоискатель»; «Юные историки» педагога Н.А. Александровой в 1993 году были переименованы в студию «Историческая генеалогия», в 1994 году – в исследовательскую студию «История», а в 2000 году – в исследовательскую студию «История +»; «Экскурсоводы по Москве» с 1995 года входили в состав студии «Москва», с 2000 года – это студия «Москвоходы». В эти годы из других отделов Дворца в наш отдел переведены музыкальный разновозрастной отряд «Кибальчиш» (педагог Е.О. Софронова), студия «Культура, экология, иностранные языки» (педагог О.С. Фомичева), отряд «КОБРА» (педагог А.Л. Монахов).

18 января 1992 года учебные коллективы отдела были объединены в «Клуб любителей истории Отечества» («КЛИО»). Клубные встречи организовывал педагог, сотрудник Российского государственного военного архива (РГВА) И.М. Нагаев. Позже, в 2008 году традицию проведения «КЛИО» подхватил педагог Д.М. Турусин, но направленность клуба стала москвоведческой и клуб сменил название на «Москвоходы».

В 1991 году Музей истории пионерской организации был переименован в Музей истории детского движения, а в следующем году реорганизован в отдел информационно-досуговой работы (заведующая отделом И.А. Фельдберг), в котором был создан сектор истории детского движения и истории Дворца пионеров (заведующая Н.М. Кашлева). Реорганизация отдела потребовала поиска новых подходов к организации деятельности педагогического коллектива, новых форм работы отдела в целом. Было принято решение временно законсервировать работу с фондами по истории детского движения, усилить комплектование и обработку коллекции по истории Дворца, сделать акцент на образовательную деятельность, создавая учебные коллективы и разрабатывая образовательные программы исторического, историко-краеведческого, а затем и культурологического направлений.

Особое отношение к туристско-краеведческому направлению было у Ирины Анатольевны Фельдберг (1954-2003). Она любила ходить с ребятами в походы, в экспедиции, участвовать в туристских слетах. В начале 1990-х годов она стала одним из организаторов Объединения краеведческих отрядов (ОКО) города Москвы, куда вначале входил её отряд «Вольный ветер». Впоследствии она создала студию «Очаг», в которой учила детей кулинарному искусству. Работая с детскими коллективами, она передавала свой опыт, знания и умения, доброту и отзывчивость детям, получая в ответ их любовь и преданность.



После распада пионерской организации и создания разнообразных детских объединений, Ирина Анатольевна участвовала в деятельности Детской организации Москвы (ДОМ) «Радуга», была членом Совета этой организации; активно способствовала развитию таких детско-юношеских организаций, как Клуб интеллектуально-творческих игр «МАГИ на Воробьевых горах», «Российский молодежный Евроклуб».

Развивая и совершенствуя свою деятельность, отдел информационно-досуговой работы накопил позитивный инновационный опыт по разработке уникальных авторских (экспериментальных и оригинальных) образовательных программ и проектов; методов и технологий образовательной деятельности в области истории и культурологии. Параллельно шла работа по созданию культурно-образовательных историко-игровых программ в рамках проведения тематических каникулярных праздников. Достаточно сказать, что за 1992-2000 годы педагогами отдела было разработано около 70 образовательных программ, из которых 7 имело статус авторских, 21 – экспериментальных.

Одной из приоритетных была признана исследовательская деятельность учащихся и педагогов отдела, которая приобрела качественно новые характеристики на основе созданной системы, предполагающей научающие технологии и внедрение в образовательный процесс инновационных методов и методик. Логическим завершением реализуемых программ признаны научно-практические мероприятия (конференции, чтения, конкурсы, экспедиции и пр.), а также публикации педагогов и воспитанников.

Впервые Юношеская научно-практическая конференция историков и краеведов отдела информационно-досуговой работы была проведена в феврале 1993 года. На трех секциях выступило 39 учащихся с 35 докладами, 9 юных исследователей стали лауреатами. С этого времени научно-практические конференции учащихся, в 1995 году получившие название «Постижение истории», а также историко-краеведческие и историко-культурологические чтения проводятся ежегодно. Кроме того, воспитанники отдела принимали участие в ряде других московских, всероссийских и международных научных конференций, чтений, олимпиад и семинаров.

Концептуальной основой деятельности детских коллективов отдела стала городская открытая историко-культурологическая программа «Постижение истории», нацеленная на создание условий для совместной научной, исследовательской и поисковой деятельности педагогов и учащихся в области истории, специальных исторических дисциплин и культурологии, а также поддержку и популяризацию научного творчества учащихся, определяющая современные научно-теоретические и практические направления преподавания исторических и культурологических дисциплин в условиях дополнительного образования детей. Программа состояла из системы мероприятий, включающей в себя: научно-прак-

тическую конференцию учащихся «Постижение истории», исторические, историко-культурологические и историко-краеведческие чтения, в том числе Карамзинские чтения, историко-культурологические игровые и театрализованные программы, комплексные экспедиции, целевые тематические программы, а также программное, методическое и дидактическое сопровождение. Особенность программы состояла в том, что приоритет отдавался обучению и практической работе детей с историческими и комплексными источниками (устными, письменными, вещественными, изобразительными и др.), хранящимися в государственных, общественных и семейных хранилищах (архивах, библиотеках, музеях), найденных в результате поисковой деятельности в исследовательских экспедициях, при встречах с людьми.

В 2005 году авторы программы были удостоены высшей награды Московской Международной Академии детско-юношеского туризма и краеведения приза «Золотой компас».



В 2008 году программа «Постижение истории» была трансформирована в Открытый городской конкурс исследовательских, реферативных и творческих работ учащихся «Культура и дети». В рамках этого конкурса сохранились: научно-практическая конференция «Постижение истории» и городские историко-культурологические Карамзинские чтения, были запущены культурологические чтения «Квадрига» (реферативные работы по культуре, истории, краеведению и общегуманитарным дисциплинам), конкурс «Мир полон красок» (творческие работы), Школа юного исследователя. На следующий год в конкурс были включены: культурологический слёт «Корона Москвы» и культурологический фестиваль «Пою моё Отечество» с конкурсом компьютерных презентаций. Организатором и координатором конкурса «Культура и дети» стал сначала сектор, а потом отдел культурологии Центра культурологического образования (заведующая Е.И. Анисимова).

Продолжая реализовывать образовательные программы, нацеленные на исследовательскую деятельность учащихся, сектор истории детского

движения начал проводить тематические историко-краеведческие чтения. В ноябре 2008 года впервые состоялись Открытые историко-родословные чтения, посвященные Дню матери России и Году семьи, на следующий год получившие название II Открытые родословно-биографические краеведческие чтения, посвященные Дню матери России. Эти чтения проводились до 2014 года. В ноябре 2010 года к 120-летию со дня рождения краеведа и педагога А.Ф. Родина были организованы Родинские московские чтения, проведение которых продолжается.

Центр культурологического образования был создан в сентябре 2005 года на базе отдела историко-культурологических программ, который, в свою очередь, был переименован в сентябре 2000 года из отдела информационно-досуговой работы. В этот период сектор истории, в который функционально входил Музей истории детского движения, неоднократно изменял свои названия: сектор истории детского движения и истории Дворца пионеров, сектор истории, сектор истории и специальных исторических дисциплин, сектор истории детского движения, сектор музейной и краеведческой работы.

В секторе продолжали работу учебные группы исторического и историко-краеведческого направлений, созданные как в 1990-е, так и в 2000-е годы. «Долгожителями» стали коллективы под руководством Н.А. Александровой, Е.О. Софроновой, Д.М. Турусина, М.Б. Тугус. В тоже время появлялись новые коллективы и новые педагоги. Совершенствовались имеющиеся и разрабатывались новые образовательные программы.

Обучаясь в коллективах сектора, ребята не только получали знания, умения, навыки, развивали свои способности, проводили исследования, но и участвовали в разных мероприятиях, завоевывали дипломы лауреатов всероссийских и городских конкурсов, конференций, чтений и фестивалей исследовательских работ учащихся, публиковались в сборниках, журналах, газетах. В «Каталоге публикаций сотрудников и воспитанников» указано 333 публикации воспитанников сектора, сделанных с 1992 по 2016 годы. Ещё одним важным аспектом воспитания была социальная адаптация, помощь в общественном и гражданском становлении ребенка в современном обществе. Это и участие в совместных мероприятиях с взрослыми, общение с учеными, ветеранами, руководителями общественных объединений и т.п.; ребятами, занимающимися такой же деятельностью, что и они.

Многие выпускники наших учебных коллективов продолжили свое образование в области

тех знаний, которые получали во Дворце, и стали профессиональными историками, педагогами, журналистами, сотрудниками музеев и библиотек, политологами, юристами, экономистами.

В разные годы в отделе и секторе работали наши выпускники: Е.А. Агеева, К.А. Андреев, А.М. Бердыева, Т.А. Дерябина, К.П. Косинская, Д.В. Котов, В.А. Манушина, В.М. Муханов, М.И. Нагаев, А.В. Овечкина, Е.Я. Паромова, А.Ю. Полотнюк, П.А. Савельев, А.Д. Силаев, М.М. Хрущёв.

Многие выпускники вспоминают занятия во Дворце добрым словом. Говорят, что здесь прошли их лучшие годы, они многому научились, многое узнали, обрели друзей и профессию.

И, напоследок, хочу сказать – я сама выпускница Дворца, пришла сюда работать после окончания школы. Более 20 лет руководила Исследовательской студией «История +». Всю жизнь

учусь у своих наставников и коллег. Общение с ними обогащает и даёт стимул для дальнейшей работы и научного творчества. А что касается моих воспитанников, я горжусь их достижениями! Я горжусь, что среди них есть 7 кандидатов наук – исторических, философских, культурологических, политических. Что они стали профессионалами в своём деле! Мне радостно, когда они звонят, приезжают ко мне, и мы вспоминаем прошлые дни и обсуждаем день сегодняшний. И я знаю, что могу рассчитывать на их профессиональную и человеческую помощь.

Что же касается коллег, педагогов, то практически о каждом можно рассказывать, восхищаясь. Во Дворце приживаются талантливые люди, к которым дети тянутся, с которыми хотят общаться не только во время занятий, но и в нерабочее время.

Рубрика «К 80-летию Дворца пионеров»

По истории КИДа им. Гагарина

Клуб интернациональной дружбы

Московского городского Дворца пионеров и школьников (КИД МГДПиШ) был создан 10 ноября 1962 года



Елена Алексеевна Ефимова,

к.п.н., старший методист
Музея истории детского движения
ГБПОУ «Воробьевы горы»

Значительной частью интернациональной работы КИДа стали организация и проведение митингов, акций, кампаний солидарности. И в годы «холодной войны», и в период, когда главной внешнеполитической линией СССР стала борьба за мир во всем мире, деятельность КИДа была актуальна, злободневна и гуманна, встречала одобрение властей и поддержку пионеров Москвы и всей страны.

Наиболее значимыми и широкими были такие кампании солидарности, проходившие при активном участии или по инициативе КИДа: «Руки прочь от Кубы!» (1962 г.), митинги протеста в ответ на сообщение прессы об убийстве в Бирмингеме четырех негритянских девочек (1963 г.), кампании солидарности с народом Венесуэлы (1964-68 гг.), с греческими патриотами против диктатуры «черных полковников» (1974 г.), за независимость, свободу и мир Вьетнама (1966-69 гг.), с чилийскими демократами за освобождение Луиса Корвалана (1973-74 гг.), кампания в защиту заключенного в тюрьму 15-летнего португальского школьника Жозе Аугусто Сильва (1965 г.), кампания в защиту Антонио Майданы, Хулио Рохаса,



Альфредо Алькорто и других политзаключенных Парагвая (1966-69, 1981 гг.). А сбор и отправка «сумок солидарности» («сумок дружбы») детям Вьетнама (1969, 1979 гг.), Анголы (1976, 1980 гг.), Португалии (1975 г.), Чили (1977 г.), Кампучии (1980 г.), Никарагуа, Ливана и Палестины (1984 г.) практиковалась не только в СССР, но и в других странах социалистического лагеря.

Одной из наиболее известных инициатив КИДа стало проведение Дня юного героя-антифашиста 8 февраля 1962 г. в Париже во время антифашистской демонстрации против войны в Алжире погиб 15-летний Даниэль Фери. Годом позже в этот же день от рук реакционеров в Багдаде погиб мальчик-связной коммунистической партии Ирака Фадыл Джамаль. 8 февраля 1964 г. члены КИДа, собравшись почтить память юных героев, приняли

обращение ко всем детям Земли: «Мы предлагаем день 8 февраля сделать традиционным днем памяти юных героев – наших сверстников. Пусть в этот день дети во всех уголках Земли, вспоминая о бессмертных подвигах юных борцов, еще теснее сомкнут свои ряды, еще крепче возьмутся за руки и новыми делами укрепят мир и дружбу на всем земном шаре. Ни одно имя юного героя – борца против империализма и фашизма – не должно быть забыто!».

Эта инициатива была одобрена Президиумом Международного комитета детских и юношеских организаций (СИМЕА) при Всемирной федерации демократической молодежи, и по решению СИМЕА с 1968 г. день 8 февраля отмечался как День юного героя-антифашиста детьми во всем мире. С этого же года в Москве ежегодно проводились форумы школьников «Юность в борьбе за свободу и мир» (до 1990 г. прошло 20 таких форумов и 3 слета юных борцов за мир), посвящённые этой дате.

С 1967 г. в качестве одной из форм интернационального воспитания практиковались летние «поезда дружбы» для членов КИДа и других кружков Дворца. В течение ряда лет такие поезда отправлялись в Берлин и другие города ГДР (1967 и 1970 гг.), Венгрию (1968 г.), Польшу, Болгарию, Чехословакию, Китай (середина 1990-х гг.). Педагог и фотограф Дворца пионеров И.И. Гольдберг, участвовавший в нескольких таких поездках, с большой теплотой вспоминал о них: «Есть традиции, которые надо свято беречь при любом строе, и интернационализм (или дружба между народами) – одна из них». Летом и осенью Дворец пионеров принимал ответные «поезда дружбы» с учащимися из ГДР, Болгарии и Венгрии.

В 1960-х гг. по примеру КИДа во многих школах, Домах и Дворцах пионеров были созданы Клубы интернациональной дружбы. КИД Дворца стал для них методическим центром, руководил их деятельностью, проводил через них свои начинания, организуя их работу по своему образцу, уже проверенному опытом. В начале мая проходил традиционный городской слет КИДов школ г. Москвы, посвященный 1 мая – Международному дню солидарности трудящихся.

С 1968 г. при КИДе действовал юношеский университет общественно-политических знаний и международных проблем (или университет юного интернационалиста). Шефство над ним осуществлял Институт международного рабочего движения АН СССР.

В октябре 1970 г. по инициативе КИДа им. Ю.А. Гагарина началась кампания в защиту



Анжела Дэвис

американской коммунистки негритянского происхождения Анжелы Дэвис. В адрес Президента США были отправлены телеграммы,

письма с требованием освободить ее из тюрьмы, школьные КИДы провели митинги протеста. Осенью 1971 г. во Дворце состоялась встреча с сестрой Анжелы Дэвис Фанией, а в сентябре 1972 г. – с самой Анжелой.

КИД поддерживал связи с ребятами из 40 стран мира, ежегодно получал до 20 тысяч писем на разных языках.

В год 30-летия Победы в Великой Отечественной войне в КИДе была создана интербригада «Победа – 30», куда вошли дети из посольских школ социалистических стран, проживающие в Москве. Они в честь 30-летия Победы посадили на территории Дворца березовую рощу и направили гирлянды славы к памятникам советским воинам в столицы стран Европы. В 1984 г. в рамках международной молодежной эстафеты «Память» при КИДе была создана интербригада «Салют, Победа! – 40».

В 1980 и в 1985 гг. КИД в лице своих взрослых и юных членов принимал участие в подготовке приветствия гостям и участникам Олимпийских игр в Москве, в XII Всемирном фестивале молодежи и студентов. В 1980-х – начале 1990-х гг. члены КИДа собирали средства пострадавшим от землетрясения в Армении, участвовали в кампании солидарности с детьми Кувейта, в «Эстафете мира» детских организаций Европы, в конкурсе письма зарубежному другу под девизом «Салют, мир! Салют, Победа!», в международном фестивале «Радуга», в фестивалях дружбы с детьми из США и Японии (часть мероприятий проходила на базе Дворца).

За свою работу, за активную деятельность по укреплению мира между народами КИД МГДПиШ был дважды (в 1973 и в 1983 г.) награжден почетной грамотой Советского Комитета защиты мира.

Первым руководителем кабинета интернациональной дружбы, при котором был создан КИД, была Нина Михайловна Часовникова. С 1963 по 1981 гг. сектором, а затем и отделом интернационального воспитания и международных связей, руководила Мария Михайловна Солдатова. Затем её поочередно сменили Наталья Алексеевна Жаворонкина и Валентина Ивановна Беляева.

Президентами КИДа в разные годы были Ирина Прохорова, Наталья Слащёва, Михаил Агроскин, Наталья Голованова, Наталья Николау, Леонид Калинин, Ольга Ульянова, Лариса Язева.

Рубрика «К 80-летию Дворца пионеров»

Опыт применения умственных игр в очно-заочной работе с детьми на празднике



Елена Алексеевна Ефимова,

к.п.н., старший методист

Музея истории детского движения

ГБПОУ «Воробьевы горы»



В Московском городском Дворце пионеров (с 2014 г. – ГБПОУ «Воробьевы горы») ежегодно в течение более 60 лет проводится игровой праздник «Неделя игры и игрушки». В дни осенних школьных каникул сотни детей в течение нескольких часов могут поиграть в различные подвижные и умственные игры, поучаствовать в конкурсах и мастер-классах. После игровой программы проходит игровое представление или концерт в концертном зале Дворца. Но праздник «Неделя игры и игрушки» начинается задолго до того, как его юный участник придет во Дворец на Воробьевы горы. Получая пригласительный билет на праздник, он получает и игровое домашнее задание «Конкурс смекалки». Обычно в нем 15-20 игровых задач и заданий; многие из них связаны с различными науками и школьными предметами (астрономия, биология, география, история, лингвистика, литературоведение, математика, физика, химия и др.). По форме задания конкурса смекалки являются ребусами, анаграммами, криптограммами, буквенными и цифровыми задачами, головоломками и т.д.

Корни, истоки праздника «Неделя игры и игрушки» находятся в игротекке Московского городского Дома-Дворца пионеров. «Неделя игры и игрушки», как и игротекка, является детищем крупного специалиста в области детской игры, создателя игротек в Одессе (1935 г.) и в МГДП (1947 г.) Ефима Марковича Минскина (1906-1987).

Его стремление донести игры до каждого ребенка, принесенное им из одесской игротекки 1935-1941 гг., совпало с парадигмой массовой работы Московского городского Дома пионеров, выражающейся в стремлении к наиболее широкому охвату московских школьников мероприятиями Дома пионеров. В этих целях игротеккой МГДП в конце 1940-х — 1950-х гг. практиковались выездные, заочные, очно-заочные формы работы, а также массовые праздники. Среди последних самым ярким был праздник новогодней елки, организуемый в МГДП тех лет почти исключительно силами игротекки и по схеме, близкой к схеме будущей «Недели игры и игрушки».

Практика предварительного, предпраздничного вручения детям игровых домашних заданий была выработана Е.М.Минским именно в годы работы в Московском городском Доме пионеров. В преддверии праздников новогодней ёлки, начиная с нового 1949 года, игротеккой Московского Дома пионеров по московским и подмосковным школам рассылались сборники конкурсных задач, занимательных вопросов и головоломок на зимнюю и новогоднюю тематику (тиражи – 10-13 тыс. экз.). Нами выявлено 14 модификаций таких сборников, изданных в 1948-1957 гг. Примеры названий: «Мой новогодний подарок» (1951), «Затеи Деда-Мороза» (1952), «В зимний вечер» (1954), «Новогодний подарок Деда Мороза» (1956) [12]. Школьники, выполнившие эти задания, сдавали ответы лично во время праздников в Доме пионеров или присылали по почте. Подведение итогов обычно проходило в марте. Победителей собирали в МГДП также путем рассылки приглашений по почте; они получали в подарок настольные игры, изготовленные в мастерской Дома пионеров. Е.М. Минский не сочинял игровые задания, он располагал огромной информационной базой в виде книг, журналов, газет, других изданий, а также вырезок, выписок, рисунков из литературы, которую собирал десятилетиями. До сих пор многие его издания из числа указанных выше успешно используются в практической работе.

Е.М. Минский и игротекка МГДП, не отказываясь от проведения новогоднего праздника, в короткие сроки смогли организовать еще один увлекательный длительный праздник для московских школьников – «Неделю игры и игрушки». «Неделя игры», ставшая одной из лучших традиций нашего Дома-Дворца, проходит с 1950 года.

Домашние игровые задания «Недели игры», получившие впоследствии название «Конкурс

смекалки», были введены с 1965 г. Они давались сначала под традиционным для игротехники Е.М. Минского заглавием «Над этим стоит подумать», затем (с 1971 г.) появилось словосочетание «Ума палата» и параллельно — «Конкурс смекалки». Задания были оформлены как черно-белый вкладыш в цветной билет на праздник.

Организационно процесс получения ответов на задания и их оценки был четко структурирован; в этом алгоритме он проходит и по сей день. Пока дети осваивали игровое пространство Дворца, участвуя в играх и соревнованиях, специальное жюри «Конкурса смекалки» проверяло их работы. При оценке работ учитывались: правильность решения, полнота ответов, самостоятельность выполнения творческих заданий, качество и глубина выполнения творческих заданий, красочное оформление работы. Жюри могло выделить в некоторых случаях выполнение и отдельного задания. Объявление фамилий победителей и вручение призов происходило по окончании игрового представления на сцене Концертного зала.

Обратимся теперь к давним педагогическим истокам «Конкурса смекалки»: под этим названием проходил конкурс, включающий в себя решение авторских головоломок, занимательных задач и трудовых заданий, составленных учащимися (и педагогами) под руководством замечательного педагога-игровика, энциклопедиста В.Н. Терского (1898-1965), в коммуне имени Ф.Э. Дзержинского, руководимой А.С. Макаренко (1888-1939)

А.С. Макаренко высоко ценил В.Н. Терского и его деятельность в области клубной работы, в области организации досуга коммунаров. «Конкурс смекалки» (он же «Ребусник») являлся одной из крупнейших инноваций В.Н. Терского, содержавшей огромный социально-педагогический потенциал. «Что такое ребусник – трудно даже определить. Во всяком случае – это организация, насчитывающая в некоторые периоды до ста коммунаров. Когда начинается ребусник, каждый коммунар имеет право предложить для него любую задачу, но непременно оригинальную. Художественно оформленный ребусник вывешивается на общем листе <...> Задачи можно давать самые разнообразные – от простой арифметической до сложной производственной. Даются и шуточные задачи. Таких задач на ребусном листе появляется больше двухсот».

Сам В.Н. Терский впоследствии не раз давал определения придуманному им конкурсу смекалки как особой формы внешкольной работы, основанной на организации многоаспектной соревновательной деятельности детей. Задания, предла-

гаемые участникам, были настолько многообразны, насколько была в этом необходимость, и непременно были связаны с повседневной жизнью коммуны им. Ф.Э. Дзержинского. Конкурсная форма наполнялась актуальным, жизненным содержанием; сложность заданий и вопросов варьировалась. «Конкурс смекалки является формой влияния, обеспечивающей наиболее объемную сферу действия, несравнимо большую, чем любая другая игра или даже комплекс игр». «Эта массовая игра исключительно точной педагогической направленности, как и все игры системы А.С. Макаренко. Особенность ее и в том, что это не только игра. Это и особая, специально для детей инструментальная форма соревнования. Впрочем, не только для детей. Многие студенты и научные работники считают, что подобные игры очень нужно проводить и в вузах. <...> В 1919-1924 годах я проводил подобные конкурсы в клубах Красной Армии, и они себя вполне оправдывали».

Позже, в 1950-е — 1960-е гг. В.Н. Терский совместно со своей последовательницей О.С. Кель успешно практиковал игру «Конкурс смекалки» в ряде школ-интернатов; с их легкой руки эта форма работы приобрела известность в педагогических кругах и успешно применялась на практике. «Суть ее состоит в том, что перед детским коллективом систематически ставятся различные интересные задачи и трудовые задания, выполнение которых развивает у детей смекалку, сообразительность, трудолюбие. Задачи размещаются на особых плакатах целыми сериями, иллюстрируются рисунками, чертежами, стихами, вообще чем-либо интересным. На лучшее их решение и объявляется конкурс <...>. Игра «конкурс смекалки» способствует практическому осуществлению индивидуального изучения детей по решениям задач конкурса, по выполнению детьми трудовых заданий, по их письменным ответам на задачи – документам, более ценным и показательным в педагогическом отношении, чем анкеты и даже иные душевные разговоры с детьми».

Е.М. Минский, в отличие от практикующих педагогов В.Н. Терского и О.С. Кель, работавших в замкнутых детских коллективах – в коммуне им. Ф.Э. Дзержинского, в школах-интернатах – был организатором детской игровой деятельности в рамках крупнейшего в столице внешкольного учреждения. Он работал со значительным количеством детей, в том числе и дистанционно. Взяв название конкурса и его общее содержание, он соединил с ними выработанную еще в Доме пионеров форму «Задач Деда Мороза» (пред-

праздничное домашнее задание). Этот синтез оказался педагогически оправданным и плодотворным.

В течение многих десятилетий «Конкурс смекалки» является традиционной заочной формой работы с детьми в контексте «Недели игры и игрушки», бережно хранимой педагогами отдела игры Дворца. Оказывается, что и в наше щедрое на развлечения время семьи с удовольствием проводят не один вечер, решая задания и головоломки «Конкурса смекалки», мастера самоделки.

В последние годы, уже в XXI веке, в отделе игры были разработаны «Положения о конкурсе смекалки», где четко обозначались его структура, цели и задачи. Обратим внимание на формулировку педагогических задач конкурса смекалки: привлечение детей школьного возраста к выполнению занимательных задач и заданий, развитие познавательных интересов детей через игру; совершенствование форм рациональной организации досуга детей и подростков; накопление опыта в области организации очно-заочных конкурсов. Эта форма очно-заочной игровой работы с детьми была признана столь удачной, что была заимствована уже в начале 2000-х гг. и организаторами новогодних праздников в нашем Дворце. В течение нескольких лет на праздниках новогодней ёлки действовала «Почта Деда Мороза», организованная по тому же принципу.

Работа над заданиями «Конкурса смекалки» предусматривает очное участие детей в игровом празднике. Они получают возможность проверить и дополнить свои знания по школьным предметам, используя разные источники. В «Конкурс смекалки», кроме умственных, логических, занимательных заданий входят одно или несколько творческих заданий, требующих не только эрудиции, но и работы с книгой, наблюдательности, изобретательности, фантазии, литературных навыков. С 1990-х гг. в «Конкурс смекалки» включены задания, выделенные в отдельные конкурсы («Конкурс собирателей игр или Вопросы Деда-игроведа», «Конкурс самоделных игр и головоломок»), по которым также были разработаны «Положения») – рассказать об интересном случае, связанном с игрой, назвать любимые игры, сделать игрушку и т.п. Таким образом, еще находясь дома, дети включаются в специально-организованную игровую деятельность. В конкурсе может принять участие любой школьник, группа школьников, класс, семья (последнее весьма важно для укрепления межпоколенных связей, неумолимо рушащихся в нашем постиндустриальном обществе).

Задания предусматриваются обращением к юному участнику «Недели игры и игрушки»: «Дорогой

друг! Реши дома эти задания. Аккуратно оформив ответы на отдельных листах или в тетради (можно напечатать), сдай их при входе во Дворец творчества. Обязательно укажи фамилию, имя, номер школы и класс (также домашний адрес и контактный телефон), административный округ. Выполнять задания можно самостоятельно или с друзьями; можно пользоваться помощью старших и дополнительной литературой. Желаем успеха!»

Пожалуй, неплохо процитировать отзыв одного из родителей, напечатанный в «Информационном бюллетене» Дворца. «... Настольный футбол увлек нас настолько, что мы чуть не опоздали на представление и подведение итогов конкурса. Вот тут-то нас ждал сюрприз. Среди победителей заочного тура конкурса был и мой сын. Мы даже не сразу сообразили, что звучит имя сына, которого приглашали на сцену для вручения подарка – конечно – игры. Сын был удивлен, что так бывает в реальной жизни. Он думал, что такое событие можно увидеть только по телевизору <...> Но главное, чем завершился праздник игры – это то, что победителей заочного тура «Конкурса смекалки» пригласили на очное соревнование в игротеку. Здесь мы познакомились не только с победителями, но и с организаторами этого праздника. Удивляет, как психологически точно и тонко сотрудники игротеки смогли провести очный тур. Предусмотрено было и то, что не каждый участник сможет самостоятельно показать свои возможности, поэтому отдельно проходил конкурс в команде старшеклассников (интересно, что их было немало) и команде младших школьников, а также была организована команда родителей с детьми. <...> В ходе решения задач я был приятно удивлен тем, что сын выполнил некоторые задания быстрее меня и правильно, а с некоторыми нам пришлось «повозиться» вместе. <...> Теперь в игры, которые мы получили в качестве призов, играют все ученики нашего 4-б класса».



Настольный хоккей. Игротека. Пятидесятые годы

Опыт перевода «Конкурса смекалки» в круглогодичный электронный формат оказался неудачным из-за отсутствия в структуре отдела как и адекватного компьютерного оборудования и специального сотрудника для постоянной заочной работы с детьми, так и материала для такой работы. Однако «просторы Интернета» всё же оказались задействованы в этой работе. По многочисленным просьбам родителей о возможности получения заданий «Конкурса смекалки» по Интернету был заведен электронный почтовый адрес konkurs-smekalki@yandex.ru, который успешно используется для рассылки текстов заданий и для ответа на вопросы посетителей о «Конкурсе смекалки» и о Неделе игры. Общение по этому адресу проходит и в течение учебного года.

По результатам заочного конкурса проходит встреча победителей, куда входит, в частности, очный тур конкурса. В него включены несложные задания числом не более четырех, но на решение каждого задания отводится 2-3 минуты. На очной встрече проходит также разбор ответов, обмен соображениями и впечатлениями от участия в конкурсе.

Желающие дети вместе с родителями могут впоследствии посещать встречи Клуба смекалистых (4 раза в год). В течение 10 лет деятельности Клуба смекалистых его участники совершили выезды в Сергиев-Посад в Музей игрушки, в Театр Занимательной науки под руководством С.Н. Кириллова, в игротеху Политехнического музея. Прошли встречи со специалистами – головоломщиком Д.Л. Певницким, палиндромистом А.В. Бубновым, с клубом «Маленькие находчивые». На встречах Клуба смекалистых дети вместе с родителями разыгрывали и отгадывали шарады, знакомились с правилами решения и составления ребусов, головоломок, решали цифровые задачки и шифровки.

Опыт последних 5-10 лет показал многочисленные изменения в контингенте участников и в масштабах той информационной базы, которой они располагают. Параллельно общему снижению возраста кружковцев (обучающихся) Дворца серьезно снизился и возраст участников «Конкурса смекалки». Если в начале 2000-х гг. среди участников и победителей «Конкурса смекалки» были учащиеся 10 и даже 11 классов, то в 2015 г. самый старший участник «Конкурса смекалки» – шестиклассник, а самый старший победитель – пятиклассник. Часто бывает, что родители, стремясь зафиксировать раннее развитие ребенка, привлекают к решению заданий детей дошкольного возраста; однако участие детей сводится к

перерисовыванию печатными буквами текста ответов в тетрадку и, вероятно, устному обсуждению задач и заданий с родителями. Также мы столкнулись с необходимостью подбирать такие задания для «Конкурса смекалки», ответы на которые невозможно найти в интернете. Тем не менее, как нам не раз довелось убедиться, «Конкурс смекалки» собирает вокруг себя умных, любознательных детей и мотивированных на конструктивное общение с детьми родителей.

Опыт очно-заочной работы с детьми, выработанный при проведении «Конкурса смекалки», весьма интересен и может быть широко распространен. Историко-педагогические корни этой работы могут стать предметом отдельного исследования.

Послесловие 2016 года.

В 2015 и 2016 годах билеты на «Неделю игры и игрушки» не печатались в бумажном виде: регистрация желающих проводилась на сайте Дворца. При несомненной экономии бумаги и увеличении возможности выбора даты посещения праздника это новшество дало и минусы: задания «КС» были представлены также в электронном варианте. Для тех потенциальных посетителей, кто не знал об этой необычной по сравнению с другими детскими праздниками составляющей «Недели игры», «КС» зачастую оставался за рамками праздника: они не знали, не только где его искать, но и вообще — что его надо искать на сайте. Для тех, кто знал, участвовал в «КС» в предыдущие года и хотел продолжать участвовать, было дополнительное задание — узнать, где же можно получить задания «КС». С этими вопросами они обращались на электронную почту konkurs-smekalki@yandex.ru, в отдел игры (отдел начального технического моделирования и игровых технологий), в дирекцию Дворца. Кто ищет, тот всегда найдет!

Хочется принести благодарность тем инициативным родителям, которые своими звонками и обращениями к руководству комплекса и отдела весьма ускорили размещение давно уже подготовленных материалов «КС» на сайте. Непонятны были эти задержки — но всё хорошо, что хорошо кончается...

Отсутствие в два последних года концерта или спектакля после игровой программы также «отщипнуло кусочек» необычности «КС». Нет концерта — нет и награждения победителей «КС» после концерта. Вся работа с ними шла по электронной почте. Удалось (именно так) собрать очный тур, т.к. дело упиралось в призы, которые не были профинансированы. Однако потом возможность выделить призы, и очный тур состоялся.

Как в 2015, так и в 2016 году нас выручил клуб «Логика» лицея №1367, явившийся чуть ли не в полном составе, а не клубных детей было человек 5 (и столько же родителей). Электронные варианты дипломов все не явившиеся на очный тур получили по почте, а бумажные ждут их в игротеке.

Смекалистые дети и их родители полны энтузиазма участвовать и на будущий год...

 Рубрика «На чужом опыте»

Изготовление игрушки «КОТ-ПОДВЕСКА»

Муранова Н. Н.,

педагог дополнительного образования
центра художественного образования
ГБПОУ «Воробьёвы горы»

Данное открытое занятие по изготовлению игрушки «кот-подвеска» может быть использовано педагогами дополнительного образования, общеобразовательных школ, руководителями студий декоративно-прикладного творчества.



Цель занятия: изготовление сувенира-подвески с использованием современной технологии.

Задачи:

1. Обучающие:

- познакомить с историей игрушек;
- обучить технологическим приемам изготовления игрушки-подвески;
- обучить разным видам декорирования игрушки.

2. Развивающие:

- сформировать творческое мышление и фантазию,
- развивать умение решать художественно-творческие задачи на повтор и импровизацию

при изготовлении игрушки;

- способствовать развитию внимания и памяти;
- развивать умение самому разрабатывать эскизы игрушек, выполнять в материале, подбирать цветовую гамму.

3. Воспитательные:

- сформировать интерес к игрушке и к процессу обучения в целом;
- способствовать воспитанию терпения, усидчивости;
- воспитать стремление к завершению начатой работы.

Оборудование:

- ножницы для ткани;
- швейные иголки;
- швейные нитки (в ассортименте);
- фетр (в ассортименте);
- синтепон (плотность 180 г/м²);
- карабин с петелькой или кольцо с петелькой;
- бусины (в ассортименте);
- пайетки (в ассортименте);
- атласные ленты (в ассортименте).

Наглядные пособия: книги, раздаточный материал с видами игрушек, презентация.

Методы обучения:

- 1) Объяснительный (рассказ, беседа).
- 2) Иллюстративный (демонстрация видов игрушек, процесс изготовления кота-подвески).
- 3) Деятельностный (разработка эскизов).

Структура занятия:

- 1) Организационный момент (5 мин).
- 2) Теоретическая часть (20 мин).
- 3) Практическая часть (1 час 20 мин).
- 4) Обсуждение результатов работы. Подведение итогов (10-15 мин).

ХОД ЗАНЯТИЯ:

А) Организационный момент. Педагог приветствует обучающихся, напоминает им о том, что они делали на предыдущем занятии, сообщает тему и план проведения нового занятия.

Б) Теоретическая часть:

Знакомство с историей и видами игрушек; демонстрация выполнения кота-подвески.

В) Практическая часть:

Прорисовка эскизов игрушек (выставка-конкурс на лучший эскиз); изготовление кота-подвески; оформление декором и дополнительными лентами; выставка игрушек.

Обсуждение результатов работы Подведение итогов

Обучающиеся вместе с педагогом обсуждают то, что удалось выполнить, а что не получилось; были ли затруднения при изготовлении игрушки. Педагог проводит устный опрос, что обучающиеся запомнили на занятии; что они узнали нового и чему научились. В конце занятия – уборка своего рабочего места.

Теоретическая часть

Вряд ли найдется человек, который никогда не играл в игрушки, не уносился с их помощью в воображаемые дали. Но если сделанные промышленным способом игрушки в большинстве случаев воспроизводили в миниатюре приметы «взрослой жизни» и помогали ее познанию, то игрушка, сделанная своими руками, создавала особенный мир образов, где реальность была лишь поводом для фантазии, а быль и вымысел так взаимопроницаемы, что разделить их невозможно.



Эта особенность коренится во множестве функций, которыми обладала игрушка в народном быту. Она была и забавой для детей, и средством их воспитания, и праздничным подарком, и свадебным

атрибутом, и украшением, а в древности еще и обрядовым культовым символом. Одна из функций игрушки – передача ребенку космогонических, нравственных, символических и мифологических знаний, а также трудовых навыков, когда дети 5-6 лет их делали сами.



Со временем одни функции отмирали, другие выступали на первый план, появлялись новые, обусловленные модой и новыми явлениями быта. Но многие игрушки сохранили свое игровое и ритуальное предназначение и веками жили среди других предметов народной культуры, благодаря простоте игровой функции и ясности сюжета.

Главные персонажи игрушки – это собирательные образы, без индивидуальных черт и свойств.

Создавая игрушку, мастер выражал в ней свои и коллективные этические и эстетические идеалы, в том числе связанные с фольклором. Игрушки чередовались, сменяли друг друга вслед за детским возрастом.



Игрушка – богатейшая и удивительная область народного искусства. В мире разнообразных художественных форм она занимает своё особенное, ничем более не замещаемое место. В игрушке видна связь ремесла и искусства. В формах игрушки народное мастерство выражается как творчество символов, намеков, обобщений, схем.

История игрушек имеет такую же длинную летопись, как и история самого человека. Можно сказать, что игрушки появились одновременно с появлением человека. Надо же было как-то занимать детей в первобытном племени – и их мамы давали им всякие камушки, деревяшки необычной формы – это и были первые игрушки. Постепенно появились первые обработанные каменные и деревянные фигурки, куклы, погремушки.



Игрушки на протяжении всего своего существования преобразовывались и меняли свое назначение. Согласно мнению многих ученых, игрушки появились в первобытном обществе вместе с орудиями труда. В то время они были в форме оружия, орудий труда, которые использовались

первобытными племенами, предметов быта с помощью которых дети осваивали некоторые жизненно необходимые действия. Назначением таких игрушек было приспособление к взрослой жизни. Соответственно делали эти игрушки из разных материалов и каждая игрушка отображала образы и особенности деятельности того племени, в котором она создавалась. Например, в племени, в котором занимались в большей степени охотой, изготавливались игрушки в виде животных, а также в виде оружия. Игрушки были довольно примитивными.

С возникновением рабовладельческого строя и скотоводства начали изготавливаться игрушки другого плана, они были довольно реалистичными. В Древнем Египте игрушки делали из ткани и дерева. Изготавливали фигурки домашних животных, кукол. Игрушки были с характерными для отображаемых образов движениями, например, крокодил с открывающейся пастью, лев, замахивающийся лапой на предполагаемую жертву.



В античные времена в Греции и Риме игрушки считались важнейшим средством воспитания детей. До нашего времени дошли художественные игрушки того времени, сделанные из слоновой кости, янтаря, терракоты, в основном это фигурки животных, куклы, встречались игрушки с заводным механизмом. Для физического воспитания детей делали спортивные игрушки: мячи, серсо, волчки и т.д. Уже в те времена было налажено ремесленное производство игрушек, которые продавались в разных странах мира.

На территории Восточной Европы делались игрушки в основном из глины. Это были повозки, всадники. На территории славянских поселений при археологических раскопках были обнаружены фигурки, погремушки, глиняные свистульки, куколки, фигурки домашних животных.

По некоторым данным, первые погремушки и свистульки имели не развлекательное значение, а выступали в роли оберега. Считалось, что мелодичные звуки, свойственные этим игрушкам, отгоняют нечистую силу.



В средние века, игрушки отражали сословное разделение. У представителей знати и их детей были игрушки разного содержания и изготавливались они из достаточно дорогих материалов (фарфор, дорогая ткань, слоновая кость и т.д.). Много было игрушек военного содержания:

фигурки коней, доспехи, мечи, щиты, лошади в рост ребенка. Обязательным атрибутом каждого состоятельного дома была кукла, которая несла в себе магическое значение — хранительница домашнего очага. Для этой куклы создавались кукольные дома со всей обстановкой. Как правило, дома создавались из дорогих материалов: драгоценных камней, тканей, металлов.

Для бедных слоев населения игрушки делались из глины, коры деревьев, дерева и т.д. Для девочек делали куклы, для мальчиков — фигурки лошадей, домашних животных, деревянные мечи, щиты и т.д.

Изготовление игрушек на Руси стало серьезным ремеслом, секреты которого передавались по наследству. Народные игрушки имели развивающее значение, а также могли развлечь, повеселить, занять, порадовать. Получили развитие игрушки из дерева и глины. И сейчас знамениты гончарные игрушки: Дымковские, Гжельские, Каргопольские, Филимоновские, Хлудневские и самые известные деревянные: Богородские и Сергиево-Посадские.

В 90-е г.г. 19 века из Сергиева Посада вышла всем известная матрешка. В современное время народная игрушка имеет колоссальное воспитательное значение. Развитие производства игрушек во все времена отражало изменения, происходящие в человеческом обществе.

В начале 20 века появляются первые конструкторы. С развитием электронной промышленности появились игрушки с дистанционным управлением, со всевозможными эффектами. Сейчас очень популярны компьютерные, виртуальные игры.

И все-таки все игрушки, несомненно, были сделаны для чего-то и почему-то: чтобы развивать детей физически и интеллектуально, чтобы учить уважать свою страну и ее историю. Детство много веков проходило в движении и погружении в собственную фантазию. Будь то тряпичная кукла или модница Барби с ярко розовым кухонным гарнитуром — суть игры не менялась. Ребенок создавал свой мир, свои истории, учился дружить, любить, ссориться и мириться, а главное, все это было неразрывно с настоящими бытовыми тонкостями.

Сегодня на занятии я познакомлю вас с технологией изготовления кота-подвески, а затем вы внесете в игрушку свою лепту: придумаете какого цвета будет кот, каким декором вы его украсите.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Педагог. Сегодня при изготовлении кота-подвески мы повторим пройденный материал по следу-

ющим темам: «Шов «вперед иголку», «Потайной шов», «Пришивание бусин».

Нашу работу мы начнем с прорисовки эскиза кота. В конце занятия мы проведем выставку-конкурс «Лучший эскиз».

Следующий шаг – выбор цветовой гаммы фетра, подбор пайеток, бусин, цвета швейных ниток.

ИЗГОТОВЛЕНИЕ КОТА-ПОДВЕСКИ

- вырезаем форму кота – это наше лекало;
- прикалываем наше лекало к фетру, обводим специальным фломастером для ткани контур тела (2 детали) и хвост (2 детали);
- вырезаем 4 детали;
- оформление мордочки кота (глаза, нос, мордочка, усы);
- складываем 2 детали тела кота ишиваем по краю швом «вперед иголку», оставляя отверстие для набивки синтепона;
- тоже самое делаем с хвостом;
- пришиваем «потайным стежком» хвост к игрушке.



А теперь Вы можете украсить своего кота всевозможным декором, проявляя фантазию: это могут быть атласные ленты, и бусины, и пайетки. Для того, чтобы можно было повесить нашу игрушку, закрепляем на голове кота или атласную ленту, или карабин с петелькой.

Вопросы для закрепления темы

- 1) Какое значение имела игрушка для наших предков? (обрядовое, магическое, охраняемое от злых духов).
- 2) Какие были первые игрушки? (камни, игрушки из дерева и глины).
- 3) Какие Вы знаете народные игрушки?
- 4) Где появилась первая матрешка? (Сергиев Посад)
- 5) Какие Вы знаете виды швов? (вперед иголку, взакреп, петельный, потайной и т.д.)



Рубрика «Школа после уроков»

Психолого-педагогические условия (методы, приемы) эффективного восприятия информации в процессе педагогического общения при реализации программы внеурочной деятельности (Первая часть)

Сизова Ольга Аннатовна,
доцент кафедры педагогики
и внеурочной деятельности МОО

В настоящее время в связи с переходом на новые стандарты второго поколения происходит совершенствование внеурочной деятельности. В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы отмечается, что «важным фактором, неблагоприятно влияющим на качество образования, распространения современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала на всех его уровнях». Отсюда вытекает необходимость повышения психолого-педагогической компетентности педагогов.

Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования ставит задачу создания психолого-педагогических условий реализации основной образовательной программы основного общего образования, а также условий для обеспечения обучения, воспитания, социально-педагогической поддержки, развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного гражданина России (раздел IV, п. 25 ФГОС ООО). Одним из способов реализации воспитательной составляющей ФГОС является интеграция общего и дополнительного образования через организацию внеурочной деятельности. Внеурочная деятельность направлена на достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы, в первую очередь – достижение личностных и метапредметных результатов, формирование учебной мотивации.

Внеурочная деятельность позволяет решить целый ряд очень важных задач:

- * обеспечить благоприятную адаптацию ребенка в школе;
- * оптимизировать учебную нагрузку обучающихся;
- * улучшить условия для развития ребенка;
- * учесть возрастные и индивидуальные особенности обучающихся и др.

Система внеурочной деятельности представляет собой сферу, в условиях которой можно, с одной стороны, эффективно развивать и форми-

ровать познавательные потребности и способности каждого обучающегося, с другой – ставить и решать задачи их духовно-нравственного развития, формировать гражданскую ответственность, развивать инициативность, самостоятельность личности учеников, а также создавать благоприятный климат в группе.

В процессе разработки и реализации программы внеурочной деятельности педагог должен включить методы и приемы эффективного восприятия информации обучающимися. Для того, чтобы повысить эффективность педагогического общения в процессе развития, обучения и воспитания учащихся важно учесть ряд психолого-педагогических факторов, связанных с особенностями восприятия. Этот вопрос заслуживает особого внимания в связи с тем, что большая часть информации при ее передаче теряется именно на этапе ее восприятия – важнейшей части коммуникативного процесса. На что бы ни была направлена коммуникация педагога и ученика – обучение или воспитание – важно, чтобы информация была адекватно воспринята. В связи с этим рассмотрим методы и приемы, которые помогут педагогу повысить эффективность восприятия учениками информации в процессе реализации программы внеурочной деятельности.

Для этого рассмотрим, как педагогу учесть в процессе педагогического общения:

1. *этапы восприятия информации;*
2. *влияние незнакомых слов на восприятие информации;*
3. *влияние на восприятие информации ведущего анализатора обучающихся (зрительного, слухового, кинестетического);*
4. *причины искажения информации в процессе реализации программы внеурочной деятельности:*

- * влияние на процесс восприятия информации при педагогическом общении сильных эмоций;
- * влияние на процесс восприятия при педагогическом общении убеждений, ожиданий, воображения;

5. *влияние на объем восприятия информации методов подачи, форм обучения (лекция, чтение, использование аудиовизуальных средств, наглядных пособий, обсуждение в группах, обучение практикой действия, выступление в роли обучающего);*

б. *скорость забывания информации.*

1. Этапы процесса восприятия информации

Восприятие – это сложный процесс приема и преобразования информации, обеспечивающий отражение объективной реальности и ориенти-

ровку в окружающем мире. В итоге образы, представления, которые формируются – результат синтеза, обработки информации.

Процесс восприятия новой информации проходит следующие этапы:

- 1) *первичное выделение комплекса стимулов из потока информации, выборочное внимание, «захват» информации;*
- 2) *узнавание на основе ассоциации сенсорных стереотипов, хранящихся в памяти (кодирование, упрощение информации) – интерпретация, категоризация;*
- 3) *оценка значимости информации;*
- 4) *преобразование и синтез информации – формирование образа, представлений; осмысление информации, понимание;*
- 5) *сохранение информации.*

Важно отметить, что первые три этапа происходят на уровне бессознательной фазы восприятия и служат своеобразными фильтрами восприятия. Чтобы мозг начал обрабатывать информацию, особенно новую, он должен на втором этапе связать ее с ассоциациями прошлого опыта, памяти (определенными нейронными сетями). Если понятия, слова нет в памяти и нет никаких ассоциаций, которые помогли бы распознать его, оно «провалится», «уйдет» потому что ему не за что будет «зацепиться».

Процесс мышления, абстрактные понятия, идеи формируются на основе аналогий опыта, полученного от органов чувств. Внутренние представления формируются на основе внешних, внутренний мир – на основе внешнего. К примеру, сначала формируется внешняя речь, потом – внутренняя; сначала формируются внешние пространственные представления, потом – внутренние. Последние лежат в основе не только чтения, письма и счета, но также самого процесса мышления.

Третий этап, оценки значимости, «веса» информации происходит на уровне эмоциональном. Именно эмоции, исходя из ценностей, приоритетов, убеждений, опыта, ожиданий человека определяют, на что стоит обращать внимание, а на что – нет. Даже если в определенный момент времени включено сознательное внимание, этот процесс будет фильтровать воспринимаемую информацию на уровне бессознательного первичного восприятия. Эмоции играют большую роль и при фиксации, и при запоминании информации.

Эмоции (лат. *emovere* – возбуждать, волновать) – состояния, связанные с оценкой значимости для индивида действующих на него факторов. Выражаются, прежде всего, в форме непосредственных переживаний удовлетворения или неудовлетворения его актуальных потребностей.

Являются одним из главных регуляторов деятельности.

На этапе ассоциативного связывания информации и оценки ее значимости, мозг отсеивает огромное количество «ненужной» информации с тем, чтобы предотвратить реакцию нервной системы на несущественные раздражители.

Важно отметить роль уровня общей осведомленности и опыта (той информации, которая уже хранится в памяти). Чем меньше человек знает, то есть, чем меньше список образов и понятий, с которыми мозг может сверяться и простраивать ассоциативные связи, тем меньше он может воспринять. Таким образом, расширяя систему представлений о мире, мы расширяем и способность восприятия новой информации. Уже древние философы Востока и Запада утверждали, что наши страдания и основное зло от неведения. Об этом говорили Платон, Сократ, неоплатоники и другие античные философы. Эта идея звучит как основная в буддизме, где в качестве одного из способов преодоления этого предлагается развивать осознанное внимание, которое может помочь преодолеть границы предшествующего опыта, сужающего наше восприятие.

Если нет установки на восприятие, информация может восприниматься частично, либо совсем не восприниматься. Если новая информация входит в противоречие с мировоззрением, картиной мира человека, то эта информация также может не восприниматься. Наши убеждения и ожидания порой не позволяют видеть реальность. И мы видим не то, что есть, а то, что ожидаем увидеть, что представляем и игнорируем реальность.

Дело в том, что за создание системы убеждений во многом отвечает левое полушарие. Новый опыт сравнивается с нашими убеждениями, и если не вписывается в них, то просто отвергается. Правое полушарие, напротив, постоянно заставляет пересматривать наши представления. Но если наши убеждения слишком сильны, правое полушарие может не преодолеть нашего отказа. В саму природу нашего левого полушария заложено отрицание идей, которые не вписываются в наши взгляды. И если мы слишком эмоционально привязаны к нашим убеждениям, если левое полушарие у нас ведущее, то правое полушарие может не преодолеть запрета.

Есть еще один фактор, влияющий на этот процесс. Дело в том, что нейропсихологи установили, что если чье-то мнение, суждение отличается от нашего, в мозг поступают те же вещества, что и в опасных ситуациях. В этом состоянии более примитивная часть мозга вмешивается в рациональное мышление и лимбическая система (ответчающая, в том числе, за эмоции) может блокиро-

вать нашу рабочую память, физически вызывая ограниченность мышления*. Какой бы ценной ни была идея, в таком состоянии мозг не способен ее обработать. На нейронном уровне он воспринимает ее как угрозу, даже если это безобидное мнение или факты. Кроме того, очень эмоциональные люди могут не воспринимать информацию, вызывающую негативные эмоции, или верить в утверждения, вызывающие приятные эмоции, даже если факты свидетельствуют об обратном.

Как педагог должен учесть этапы восприятия информации в процессе педагогического общения при разработке и реализации программы внеурочной деятельности:

1) Опирайтесь на то, что ребенок знает, его опыт. Важно связать то, что говорим, объясняем, особенно новый материал с понятными **ассоциациями, аналогиями, примерами**. В противном случае материал «провалится», не «зацепится». Например, бесполезно рассказывать о вкусе манго, если человек никогда его не ел или говорить о сострадании, если он никогда не испытывал это чувство. Если мы хотим не просто проговорить текст, который не будет наполнен смыслом для собеседника, а чтобы нас поняли, важно заботиться, о том, чтобы опираться на опыт человека и раскрывать новые понятия через понятные ассоциации;

2) Важно, чтобы то, о чем мы говорим, вызвало эмоции (удивления, интереса, сомнения). Также помогает восприятию новой информации юмор и проблемная подача материала. Но важно учитывать, что слишком сильные эмоции (как положительные, так и отрицательные) могут, наоборот, блокировать понимание смысла и процесса мышления как такового.

3) Важно, чтобы новая информация воспринималась как **ценная, нужная, практичная**.

Итак, три вещи важны: опыт (ассоциации), эмоции, значимость информации.

2. Влияние незнакомых слов на процесс восприятия

☑ **Незнакомое слово может блокировать восприятие информации на несколько секунд.**

Почему? Мозг пытается найти в активном словаре слова-понятия, которые произносятся. При этом важно помнить, что ученик не поймет не только того предложения, в котором есть это слово, что очевидно, но *все*, что будет говориться во время поисковой активности мозга, восприниматься не будет. А мы

в зависимости от нашего темперамента, а, следовательно, скорости речи, можем произнести за это время два-три предложения.

Необходимо учитывать, что даже если вы дали определение нового понятия во время занятия, до тех пор, пока слово не появится в активном словаре, это слово по-прежнему будет блокировать восприятие информации. Ученые установили, что для того, чтобы слово перешло в активный словарь, его надо повторить 500-800 раз.

Как педагог должен это учесть в процессе педагогического общения, особенно – при объяснении нового материала:

- 1) *говорить медленно, с паузами (если мы хотим, чтобы нас услышали);*
- 2) *дав определение понятия, в процессе объяснения нового материала пытаться заменить слово более простым аналогом, если это возможно;*
- 3) *побуждать детей задавать вопросы по поводу слов, смысла которых они не знают (у некоторых детей очень низкий уровень общей осведомленности, есть много слов, смысл которых они не понимают);*
- 4) *объяснять новые понятия и непонятные для детей слова так, чтобы ставить их в неудобное, дискомфортное положение, чтобы им завтра захотелось задать вам вопрос, если они не понимают смысла какого-то слова;*
- 5) *включить в этот процесс родителей.*

Учет вышесказанного может существенно повысить, с одной стороны, эффективность восприятия и понимания информации учениками, а с другой – снизятся психологические затраты педагога в процессе педагогического общения с ними. Каждый педагог сталкивался с тем, что приходится вновь и вновь повторять то, что вы только что произнесли. Обычно педагоги склонны объяснять это плохим вниманием учеников, отсутствием интереса к тому, что мы говорим, что вызывает непроизвольно у педагога негативные эмоции. Да, это причина возможна. Но порой это бывает связано как раз с высоким уровнем внимания и интереса к тому, что мы объясняем. Просто незнакомые слова блокируют восприятие информации, и ученик не «слышит» ее. Его вопрос в данном случае свидетельствует не о невнимании к словам педагога, а напротив, об их важности. Именно поэтому он и задает вопросы, понимая при этом, что возможно педагог сделает ему замечание по поводу его «невнимательности».

3. Влияние на процесс восприятия при педагогическом общении ведущего анализатора обучающегося (зрительного, слухового, кинестетического)

Восприятие есть процесс приема и переработки человеком различной информации, поступающей в мозг через органы чувств. Знания об окружающем мире мы получаем, используя три основных канала восприятия: **визуальный, аудиальный, кинестетический**. Человек использует разные каналы восприятия, но один из них может быть ведущим. Именно через ведущий канал поступает основной поток информации. Если мы это учитываем, то тем самым оптимизируем процесс коммуникации, что позволяет создать условия для реализации познавательной активности ученика в соответствии с его индивидуальными особенностями. Если же процесс педагогического общения строится без учета ведущего канала восприятия, то большая часть информации не будет воспринята. При обучении, воспитании необходимо учитывать особенности восприятия, переработки информации и общаться с ребенком на "его языке".

Определить ведущую систему восприятия человека можно по **поведенческим индикаторам**.

Визуал:

1. *Организованный, дисциплинированный, спокойный, осмотрительный в поступках.*
2. *Наблюдателен, на шум почти не отвлекается.*
3. *Хороший рассказчик, говорит быстро, использует визуальные показатели. Смотрит вверх, когда объясняет материал, будто видит то, что говорит.*
4. *Чтение: как правило, скор, успешен. Голос высокий, подбородок вверх.*
5. *Запоминает картинками. Помнит то, что видел. При объяснении необходимо иметь картинку в целом, но детализированную. Словесные картинки запоминает с трудом.*
6. *Предпочитает читать сам, чем слушать других.*
7. *При обучении необходим общий взгляд, цель, видение деталей. С трудом запоминает словесные инструкции. Читает сам и выделяет то, что важно для него.*
8. *Может получать доступ сразу к нескольким частям информации.*
9. *Затиси самые образцовые. Каждая часть пронумерована и отделена.*
10. *Развито воображение, живая фантазия. Может видеть возможности, детали. Это наилучшая модальность для долговременного планирования.*
11. *В одежде подобраны цвет и ткань, важен внешний вид, опрятный, аккуратный. Придает большое значение внешнему виду рабочего места, своей комнаты и пр.*

Аудиал:

1. Часто разговаривает сам с собой. Любит дискуссии, склонен внезапно отклониться от темы. Рассказывает всю последовательность событий.

2. На занятиях легко отвлекается. Часто садится в углу или в конце класса, когда ему предстоит серьезная работа, так как отвлекается даже на шепот в другом конце.

3. При чтении часто шевелит губами, проговаривая слова. Использует фонетический подход.

4. Говорит лучше, чем пишет. Предпочитает рассказывать, чем писать. Говорит ритмически.

5. Легко владеет языком. Четкий тон, темп, интонация.

6. Лучше запоминает, слушая, легко повторяет услышанное. Запоминает блоками, последовательно (недостаток).

7. Креативен в письменных работах, но грамматика, слог, пунктуация страдают.

8. Любит музыку, хороший слух.

9. Может имитировать различные голоса, слышанные ранее. Способен повторить слово в слово все, что рассказывали (даже если он вроде бы не слушал).

Кинестетик:

1. Плохо видит и слышит. Помнит общее впечатление от происходящего.

2. Обилие движений, богатые физические реакции. Не организован.

3. Говорит медленно. Предикаты: трогать, чувствовать, мягкий, теплый и пр.

4. Обучается, действуя, любит практические работы. Использует несколько рабочих мест, множество материалов, предметов.

5. Запоминает, используя сенсомоторный метод. Проще показать, чем рассказать. Лаконичен. Плохо запоминает детали.

6. При чтении водит пальцами по строчке. Предпочитает читать вслух, так как озвученное слово легче воспринимается. Голос низкий, подбородок вниз.

7. Склонен отражать образы в действии, проходя мысленно сквозь сильный интуитивный канал.

8. Одежда удобная, любит комфорт в одежде, а не внешний вид.

9. Стоит близко, любит дотрагиваться до собеседника, его одежды.

Особенности внимания:

- Аудиал легко отвлекается на звуки;
- Визуалу шум практически не мешает;
- Кинестетику вообще трудно концентрировать свое внимание, его легко отвлечь чем угодно.

Особенности запоминания:

- Визуал помнит то, что видел, запоминает картинками (образное мышление хорошо развито).
- Аудиал — то, что обсуждал, запоминает, слушая.
- Кинестетик помнит общее впечатление; запоминает, двигаясь, ощупывая, нюхая.

Различия в поведении кинестетиков, аудиалов и визуалов на перемене:

- Визуал чаще всего остается в классе (если там не очень шумно) либо выходит в коридор и рассматривает информацию на стенах, наблюдает за другими детьми.
- Аудиал использует перемену, чтоб наговориться и пошуметь.
- Кинестетику перемена нужна, чтобы размяться, подвигаться.

☞Замечания воспримутся лучше, если:

- визуалу – покачать головой, погрозить пальцем;
- аудиалу сказать шепотом "ш-ш-ш", "тише";
- кинестетику положить руку на плечо.

☞При выполнении ребенком письменного задания рекомендуется:

- визуалу разрешить иметь под рукой листок, на котором он в процессе работы может чертить, штриховать, рисовать и т.д.;
- аудиалу не делать замечания, когда он в процессе осмысления и запоминания издает звуки, шевелит губами;
- кинестетика не заставлять сидеть долгое время неподвижно, давать возможность моторной разрядки (сходить в другую комнату, встать и попрыгать...).

☞При общении используйте методы, понятные и близкие ребенку:

- с визуалом употребляйте слова, описывающие цвет, форму, местоположение, можно выделять цветом пункты в книге, использовать таблицы, схемы, наглядные пособия;
- с аудиалом используйте вариации голоса (громкость, паузы, интонации);
- с кинестетиком используйте жесты, прикосновения, довольно медленную речь, позволяйте ему "обыгрывать" информацию.

Продолжение статьи Сизовой Ольги Анатольевны будет опубликовано в следующем номере нашего журнала (№7, февраль 2017 года)

www.journal.продод.рф

**Конкурсы, фестивали, олимпиады
в Москве 2016 - 2017**

Интеграция коллективов педагогов, учеников и родителей в образовательных комплексах города Москвы

(1-я часть)

Л.Н. Буйлова,

зав.кафедрой воспитания и ДОД
ГАОУ ВО МИОО,
проф., к.п.н.

Ключевой задачей государственной программы Москвы на среднесрочный период (2012-2016 гг.) «Развитие образования Москвы («Столичное образование»)» является «комплексное развитие сети образовательных учреждений для обеспечения доступности дошкольного, общего и дополнительного образования независимо от территории проживания и состояния здоровья». В этой связи стимулом к созданию **крупных образовательных комплексов Москвы** послужило стремление школ максимально удовлетворить потребности московских семей в доступном качественном образовании: современная система финансирования, активное участие родителей и педагогов в жизни школы, открытость и прозрачность работы образовательного учреждения и многое другое.

В организации деятельности комплекса участвуют **разные специалисты** (руководители, педагоги, психологи, юристы, экономисты, др.), а также иные носители социальных ролей (учащиеся, родители и пр.).

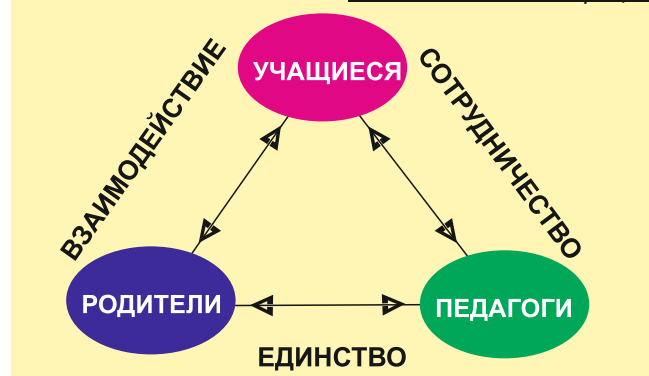
Дети, родители, педагоги – члены одного коллектива: их объединяют общие заботы, проблемы, результат решения которых существенным образом зависит от характера их взаимодействия и их взаимоотношений.

Интеграция коллективов педагогов, учащихся и родителей в образовательных комплексах – один из методов организации его жизнедеятельности и стимулирования его развития.

Крупный образовательный комплекс Москвы следует рассматривать как образовательную организацию, способную обеспечить жителям микрорайона весь спектр услуг, который нужен потребителям. Это образовательная организация, в которой:

- * деятельность строится в соответствии с основной образовательной программой образовательного учреждения;
- * происходит интеграция материально-технических, кадровых и других ресурсов всех объединенных образовательных учреждений;
- * педагогический, ученический и родительский коллективы интегрируются в единый коллектив для осознанного совершенствования образовательного процесса и подготовки учащихся к труду и жизни.

Рис.1. Схема интеграции.



Интеграция коллективов – это объединение общими целями, формирование приверженности образовательной организации таким образом, чтобы педагоги, учащиеся и родители максимально реализовали свой творческий потенциал на общее благо.

Интеграция коллективов образовательного комплекса становится одним из механизмов согласования их интересов и целей менеджеров (руководителей).

Рис.2. Схема взаимодействия.



Взаимодействие педагогов, учащихся и родителей обусловлено следующими обстоятельствами:

- * единым объектом (субъектом) воспитания, то есть ребенком;
- * общими целями и задачами воспитания ребенка;
- * возможностью всестороннего изучения ученика и координации влияний на его развитие;
- * необходимостью согласованности действий педагога и родителей;
- * возможностью объединения усилий педагога и семьи в решении проблем ребенка;
- * возможностью взаимного интеллектуального

обогащения семей, классного коллектива, каждого участника взаимодействия.

Рис.3. Схема интеграции.



Интеграция возникает в том случае, если имеются ранее в чем-то разобщенные объекты и есть объективные причины их объединения; объединение осуществляется с помощью синтеза и в результате такого объединения возникает новая система, обладающая свойством единства и целостности. Интеграция предполагает формирование коллектива субъектов социально-педагогической деятельности как общности, объединенной духовными и (или) социально возвышенными ценностями и гуманными целями, организованную для совместной профессиональной деятельности и способную к качественному ее выполнению, обеспечивающую каждому члену общности возможности для профессионального развития, а также удовлетворяющую социальные ожидания потребителей.

Цели интеграции:

* полноценное, взаимовыгодное сотрудничество педагогов, учащихся и родителей;

* максимальное сближение интересов педагогов, учеников и родителей, направленное на создание социально-психологических условий для успешного обучения и воспитания учащихся в ситуации школьного взаимодействия;

* создание благоприятных условий для полноценного социального становления, воспитания и обучения учащихся;

* единение, сплочение коллектива комплекса, установление взаимопонимания родителей и детей, создание комфортных, благоприятных условий для развития ребенка в школе и семье.

Успешная реализация поставленной цели возможна, если в основе педагогического процесса заложена **идея сотрудничества педагогов, учащихся и родителей**.

Для организации сотрудничества отношений между участниками педагогического процесса важно представлять коллектив образовательного комплекса как единое целое (большую семью), где все участники спланиваются и интересно живут, участвуют в совместной деятельности, ставят общие цели и достигают совместными усилиями запланированных результатов. В связи с этим полезно возникшие проблемы, поставленные задачи решать сообща и объединить усилия для достижения более высоких результатов.

Интеграция коллективов образовательного комплекса, возникающее в нем внутреннее единство обнаруживается в типичных для коллективных отношений **явлениях**:

* коллективистской идентификации*;

* сплоченности как ценностно-ориентационном единстве,

* объективности в возложении и принятии ответственности за успехи и неудачи в совместной деятельности.

Высшим уровнем интеграции коллективов педагогов, учащихся и родителей является **сотрудничество**, которое характеризуется следующими показателями:

* **по взаимопознанию** – объективность знания личностных особенностей, лучших сторон друг друга, интересов, увлечений; стремление лучше понять и узнать друг друга, обоюдный интерес друг к другу;

* **по взаимопониманию** – понимание общей цели взаимодействия, общность и единство задач, стоящих перед педагогами, учащимися и родителями; понимание и уважение трудностей и забот друг друга; понимание мотивов поведения в различных ситуациях, адекватность оценок и самооценок; совпадение установок на совместную деятельность;

* **по взаимоотношениям** – проявление такта, внимания к мнению и предложениям друг друга; эмоциональная готовность к совместной деятельности, удовлетворенность ее результатами; уважение позиции друг друга, сопереживание, сочувствие; стремление к официальному и неофициальному общению; творческий характер отношений, стимулирующий инициативу и самостоятельность детей и родителей;

* **по взаимным действиям** – осуществление постоянных контактов, активность участия в совместной деятельности; инициатива

* **Коллективистская идентификация** — это особый характер мотивации поступков, когда каждый субъект, исходя из нравственных принципов, действительно относится к другим членам коллектива, как к самому себе, и к себе — как ко всем другим в своем коллективе. В коллективистской идентификации противопоставление «я» и «они» снимается понятием «мы».

в установлении различных контактов, идущая с обеих сторон; координация действий на основе взаимного содействия, согласованность; подстраховка, помощь, поддержка друг друга;
 * **по взаимовлиянию** – способность приходить к согласию по спорным вопросам; учет мнения друг друга при организации работы; действенность обоснованных и корректных по форме обоюдных замечаний, изменений способов поведения и действий после рекомендаций в адрес друг друга.

Примерные направления интеграции коллективов:

1. Социально-педагогическая интеграция

позитивная социализация учащихся;
 адаптация в общество, в систему социальных отношений;
 межличностное общение и др.

2. Духовно-нравственная интеграция

духовно-нравственное развитие, совершенствование нравственных качеств;
 создание благоприятной психологической атмосферы;
 оказание помощи родителям в семейном воспитании и др.

3. Профориентационная интеграция

подготовка к осознанному выбору профессии;
 правовое просвещение педагогов, детей и родителей;
 система работы по организации здорового образа жизни; комплексная безопасность:
 - профилактика наркомании, алкоголизма и др.;
 - профилактика правонарушений;
 - профилактика терроризма и экстремизма;
 психологическая безопасность и др.

Результатом интеграции становится **совместимость всех субъектов** друг с другом в общении и деятельности.

Привлекать родителей к организации образовательного процесса необходимо по следующим причинам:

- 1) учащиеся значительную часть времени проводят в школе, и родителям важно знать условия обучения и воспитания своих детей, положение ребенка в системе отношений коллектива, его контакты со сверстниками. Это возможно, если родители становятся участниками школьной жизни, очевидцами главных событий в жизни ребенка.
- 2) педагог не может при всем желании организовать постоянную и разнообразную деятельность учащихся, учитывая и развивая интересы и способности каждого. В связи с этим каждый родитель мог бы взять на себя организацию конкретной работы в классе в соответствии со своими возможностями, индивидуальными особенностями, увлечениями.
- 3) совместная деятельность родителей и детей

повышает интерес к учебе, развивает мотивацию учащихся, отношения в семье. Для родителей должно быть очевидным, что чем интересней и разнообразней деятельность детского коллектива, тем комфортней их ребенку в школе, тем больше получит он для своего социального развития. Участвуя в организации образовательного процесса, делах класса, родители способствуют развитию своего ребенка и, в целом, ученического коллектива.

Успешность интеграции коллективов педагогов, учеников и родителей в образовательных комплексах зависит от степени реализации следующих **принципов:**

1. Обеспечение субъектной позиции всех участников педагогического процесса.

Реализация этого принципа означает, что каждому родителю, педагогу, ученику предоставлены право и возможность удовлетворять, реализовывать свои интересы, высказывать мнение, проявлять активность.

Важнейшими условиями формирования субъектной позиции в любом виде деятельности являются:

- осознание важности и значимости предстоящей деятельности для себя и других, личного вклада в общий результат, мотивированность на предстоящую работу;
- включение детей и родителей в процесс целеполагания и планирования учебной деятельности, овладение способами проектирования деятельности ребенка;
- предоставление возможности принимать самостоятельные решения;
- ориентация на интересы и потребности семьи, родителей и детей, обеспечение им возможности добиться положительных результатов, успеха в работе;
- привлечение родителей и детей к анализу достижений результатов коллективной деятельности, организация рефлексии.

2. Организация совместного творчества педагогов, учащихся и их родителей, что предполагает:

- формирование положительной установки на совместную работу у взаимодействующих сторон;
- осуществление совместного целеполагания, планирования, организации и подведения итогов деятельности;
- объединение для решения творческих задач и совместный поиск путей их решения;
- использование методики организации коллективной творческой деятельности.

3. Гуманистическая ориентация во взаимодействии с семьей, которая предполагает:

- выявление и учет интересов, потребностей участников взаимодействия при организации совместной деятельности и общения;

- опору на положительные стороны родителей и детей;
- раскрытие индивидуальности каждого, предоставление возможности проявить свою индивидуальность и достичь успеха и одобрения окружающих в совместной деятельности;
- доверие по отношению к ребенку и родителям;
- принятие родителей как своих союзников, единомышленников в воспитании ребенка;
- подход с оптимистической гипотезой к семье, родителям, ребенку, к решению возникающих проблем;
- принятие, учет традиций семьи, толерантность, уважительное отношение к каждому участнику взаимодействия, его мнению;
- восприятие, оценку поступков ребенка как представителя семьи, носителя интересов семьи;
- заинтересованное отношение к судьбе ребенка, проблемам семьи, защите интересов ребенка и семьи, помощь в решении проблем;
- обеспечение свободы совести, вероисповедания ребенка и родителей;
- содействие формированию гуманных, доброжелательных, уважительных отношений между родителями и детьми;
- заботу о здоровье ребенка, о здоровом образе жизни семьи;
- создание ситуаций проявления взаимного внимания, заботы о семье, детях, родителях.

4. Интеграция и дифференциация целей, задач и действий участников педагогического процесса, направленных на воспитание и развитие детей.

Реализация этого принципа требует:

- обеспечения взаимной информированности педагога и родителей об особенностях ребенка, его достижениях и трудностях, выявления общих проблем для решения;
- определения, с одной стороны, общих задач воспитания детей, которые объединяют усилия учителя и родителей, а с другой стороны, конкретизации задач для каждой из взаимодействующих сторон;
- с одной стороны, объединения усилий в достижении общих целей, в решении главных проблем ребенка, а с другой - распределения ролей, функций, ответственности, обязанностей между учителем, родителями, детьми;
- совместного принятия решений, согласованности действий при выполнении решений, затрагивающих интересы взаимодействующих сторон;
- соблюдения обязательств, договоренностей, соглашений между участниками педагогического процесса;
- согласованности требований к ребенку, обеспечения единства педагогических влияний на ребенка, влияний детского коллектива, педагогов и родителей;
- проведения всей воспитательной работы с привлечением родителей, ориентации не только на воспитательную работу с учащимися, но и на организацию взаимодействия с семьей, развитие отношений между родителями и детьми;
- постоянной согласованности педагогических действий учителя и родителей.

5. Управление взаимодействием детей и родителей

Этот принцип означает:

- изучение состояния, отслеживание результатов взаимодействия родителей и детей в семье;
- определение трудностей, проблем взаимодействия в семьях и отбор педагогических средств его регулирования;
- выявление, изучение и обобщение передового опыта взаимодействия детей и родителей в семье;
- пропаганду положительного опыта взаимодействия в семье, родителей и детей;
- подготовку учащихся и родителей к совместной деятельности;
- создание благоприятной атмосферы, обстановки для установления контактов при организации совместной деятельности;
- оказание методической помощи родителям в развитии взаимодействия в семье;
- стимулирование взаимодействия взрослых и детей в семье.

Многообразная деятельность образовательного комплекса располагает большими возможностями для развития отношений между педагогами, родителями и учащимися. Значимость учебы детей понимают многие родители, поэтому привлечение их к учебным делам и проблемам ребенка становится вполне естественным.

*Продолжение статьи
Буйловой Любови Николаевны
будет опубликовано
в следующем номере нашего журнала
(№7, февраль 2017 года)*



Рубрика «Школа после уроков»
**Рабочая программа – документ,
обеспечивающий совершенствование
внеурочной деятельности**

Л.Н. Буйлова,

Зав. кафедрой педагогики внеурочной деятельности
ГАОУ ВО «Московский институт открытого образования»,
к.п.н., доцент

Внеурочная деятельность, пришедшая в 2009 году в структуру Федеральных государственных образовательных стандартов в новом качестве, как педагогическая инновация, на протяжении всех этих лет проживает достаточно напряженную судьбу. Один из острых вопросов связан с рабочей программой курса внеурочной деятельности, ведь от того, каким будет документ, который является фундаментом, базовым элементом организации внеурочной деятельности, насколько он грамотно составлен и спроектирован, зависит конечный результат всей работы.

Согласно нормам Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 273) и требованиям Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС), **внеурочная деятельность** - неотъемлемая часть основной образовательной программы образовательной организации - организуется на основе специально разработанных рабочих программ курсов внеурочной деятельности.

Программа как базовый элемент внеурочной деятельности (если будет выстроена с учетом потребностей учащихся, будет способствовать достижению их личностных и метапредметных результатов), может стать инструментом совершенствования качества внеурочной деятельности и стимулировать профессиональное развитие самого педагога.

Рабочая программа курса внеурочной деятельности, наравне с другими рабочими программами:

** является нормативным документом, содержащим максимально полную информацию о предлагаемом учащимся содержании образования;*

** входит в содержательный раздел основной образовательной программы;*

** конкретизирует общие цели с учетом специфики реализуемого содержания;*

** обеспечивает достижение планируемых результатов основной образовательной программы соответствующего уровня и разрабатывается с учетом требований к результатам освоения основной образовательной программы;*

** определяет объем, содержание и последовательность изучения учебного материала;*

** по статусу рабочая программа относится к комплексу организационно-педагогических условий, обеспечивающих достижение планируемых результатов основной образовательной программы.*

Требования к рабочим программам в ФЗ № 273 не конкретизированы, но при этом закреплена ответственность образовательной организации за разработку и утверждение образовательных программ, то есть каждая образовательная организация самостоятельно выбирает порядок изложения и структурирования учебного материала и регламент утверждения программы. Это исключительная ответственность образовательной организации. Кроме того, образовательная организация разрабатывает локальный нормативный акт, в котором, помимо обязательных требований ФГОС, определяет, как разработать, оформить и утвердить этот документ. Это общеизвестные, нормативно закрепленные положения.

В настоящее время на государственном уровне в качестве главной проблемы нашего образования стали отмечать его колоссальнейшую бюрократизацию. У известного педагога Евгения Ямбурга, председателя общественного совета при Минобрнауки, есть любимая фраза: «школа превращается в место, где дети и педагоги мешают администрации работать с документами»... А в декабре 2015 года были приняты меры по снижению бюрократической нагрузки педагога, связанной с составлением отчетов, разработкой и оформлением документов – это Приказы Министерства образования и науки об изменениях, которые упрощают структуру рабочей программы. Судя по изменениям, составление рабочей программы теперь должно отнимать меньше времени.

Если прежде, до декабря 2015 года, любая рабочая программа должна была содержать 6-8 пунктов, то теперь сформулированы требования к рабочим программам курсов внеурочной деятельности, которая должна содержать 3 пункта:

- результаты освоения курса внеурочной деятельности;
- содержание курса внеурочной деятельности с указанием форм организации и видов деятельности;
- тематическое планирование.

Сократился объем рабочей программы и убраны те пункты, которые к реальной работе отношения не имели, и обычно дублировали информацию из основной образовательной программы. Можно, конечно, возразить и не со всем можно согласиться, но документы приняты.

Теперь педагогу не нужно:

** составлять пояснительную записку и конкретизировать цели общего образования с учетом специфики курса внеурочной деятельности;*

** не нужно давать общую характеристику курса внеурочной деятельности;*

** не нужно определять место курса внеурочной деятельности в общем учебном плане;*

** не нужно описывать материально-технические и учебно-методические условия, необходимые для обеспечения курса.*

Конечно, исключение этих позиций облегчит работу педагога над программой, тем более что часть общей информации содержится в основной образовательной программе и, по сути, только копируется, переносится в рабочую программу педагогом.

Отныне рабочие программы должны содержать самое главное:

** планируемые результаты освоения курса (личностные и метапредметные);*

** его содержание с указанием форм организации и видов деятельности;*

** тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы.*

Предложенная трехчастная структура видится логичной: педагог определяет, чего хочет добиться, затем описывает, на каком материале будет это делать – и в финале дает примерную разбивку по темам и часам (обратите внимание: не по датам и занятиям, как это требуют многие проверяющие или чрезмерно активные методисты!).

Коллеги, теперь важно, чтобы между стандартом и учителем не встали разнообразные его толкователи, которые будут требовать добавлять в рабочие программы лишнюю информацию (особенно острым будет вопрос с формой календарно-тематического плана, которая стандартом не регламентирована). Все участники образовательного процесса должны руководствоваться в этом вопросе непосредственно требованиями стандарта, который изменен, как видим, в сторону разгрузки педагога от бумажной работы. И именно опираясь на стандарт, учителю надо доказывать свою правоту и право на такую разгрузку.

Хочу напомнить, что в соответствии с Федеральным законом (ст.48, п.1) педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

Поэтому задачей организаций дополнительного профессионального образования остается оказание всесторонней и многогранной помощи педагогу, которому нужно разъяснять положения законодательства, давать ориентиры, инструкции, шаблоны, макеты, способствующие грамотной реализации установленных подходов.

Несколько слов об опыте работы ГАОУ ВО «Московский институт открытого образования». Кафедрой педагогики внеурочной деятельности:

1) разработана и реализуется дополнительная профессиональная образовательная программа «Технология разработки и оценки качества рабочей программы курса внеурочной деятельности» (72 ч.), где формируются первоначальные представления о технологии составления программы и совершенствуются соответствующие профессиональные компетенции. Программа реализуется в двух форматах – в очном и в дистанционном, что позволяет работать и с регионами. Аналогичный модуль в объеме 6-12 часов включен во все дополнительные профессиональные программы;

2) в рамках новой образовательной услуги «Педагогический абонемент», которая позволяет оперативно реагировать на запросы педагогов, проводятся целевые семинары, круглые столы и консультации непосредственно в образовательных организациях (от 3 до 12 ч.) по проблемам разработки и экспертизы рабочих программ «Учимся писать рабочую программу»;

3) по запросу образовательных организаций осуществляется экспертная оценка качества реализуемых рабочих программ курсов внеурочной деятельности;

4) разработан информационный ресурс «Электронный конструктор рабочей программы курса внеурочной деятельности», который рассчитан на двух адресатов – педагога-разработчика программы и эксперта-оценщика программы. Этот ресурс позволит педагогу пошагово пройти весь путь составления программы и с помощью соответствующих подсказок, маркеров, вопросов разработать свою индивидуальную программу; а эксперт в соответствующем пространстве потом даст оценку этой программе;

5) совместно с Ресурсным научно-методическим центром непрерывного образования ГБПОУ «Воробьевы горы» регулярно проводятся вебинары по вопросам организации внеурочной деятельности и разработки рабочих программ курсов внеурочной деятельности.

Уважаемые коллеги, приглашаем вас к сотрудничеству и надеемся, что работа по совершенствованию программ позволит повысить качество внеурочной деятельности и понять, какое содержание образования мы в нее закладываем.

Литература:

* Буйлова Л.Н. Дополнительное образование детей и внеурочная деятельность обучающихся в условиях реализации ФГОС: типологические особенности, сходства и различия/ Развитие детей и подростков в системе дополнительного образования: коллективная монография/В.П. Голованов, Л.Н. Буйлова, З.А. Каргина и др.; под общ. ред. Н.В. Лалетина; Сиб. федер. ун-т; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П.Астафьева.- Красноярск: Центр информации, ЦНИ «Монография», 2014.

* Буйлова Л.Н. Существенные различия и мнимое сходство дополнительного образования детей и внеурочной деятельности обучающихся/Развитие личности в системе дополнительного образования и внеурочной деятельности (Библиотечка для учреждений дополнительного образования детей). Коллективная монография. Буйлова Л.Н., Каргина З.А., Филатова М.Н., Сизова О.А. - М., ООО «Новое образование», 2014.

* Буйлова Л.Н. Методические советы по разработке и оформлению рабочих программ курсов внеурочной деятельности // Молодой ученый. 2015. — №16 (96). Август, 2015 (часть 4) [Электронный ресурс] – URL: <http://www.moluch.ru/archive/96/c.403-408>.

Рубрика «Актуальные события»

Демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills: государственная итоговая аттестации нового формата

Сидоренко Н.Ю.,
преподаватель ГБПОУ ЭТК № 22

В системе среднего профессионального образования продолжает набирать популярность движение WorldSkills, объяснение чему находится очень легко – стоит только познакомиться с идеологией самого движения. «Младшим братом» движения является JuniorSkills – программа ранней профориентации, основ профессиональной подготовки школьников, имеющих также большие перспективы развития в системе дополнительного образования детей.

WorldSkills International (WSI) – это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение статуса профессионального образования и стандартов профессиональной подготовки и квалификации по всему миру.

WSI существует с 1946 года. Её создатели поставили перед собой амбициозные цели:

** мотивировать молодых людей конкурировать, чтобы разбудить их энтузиазм по поводу профессиональной подготовки;*

** создать уникальные средства обмена и сравнения мирового опыта в промышленных отраслях и сфере услуг;*

** посредством организации конкурсов профессионального мастерства и прочих мероприятий достигать не только личной самореализации участвующих в движении, но и решать задачи, стоящие перед экономикой своей страны.*

В настоящее время в WSI входит **76 стран, охватывая более 70% населения планеты.**

География конкурсов:

1950: Мадрид, Испания	1991: Амстердам, Нидерланды
1951: Мадрид, Испания	1993: Тайбей, Тайвань
1958: Брюссель, Бельгия	1995: Санкт-Галлен, Швейцария
1959: Модена, Италия	1997: Лион, Франция
1960: Барселона, Испания	1999: Монреаль, Канада
1961: Дуйсбург, Германия	2001: Сеул, Южная Корея
1970: Токио, Япония	2003: Санкт-Галлен, Швейцария
1975: Мадрид, Испания	2005: Хельсинки, Финляндия
1977: Утрехт, Нидерланды	2007: Сидзуока, Япония
1978: Пусане, Корея	2009: Калгари, Канада
1979: Корк, Ирландия	2011: Лондон, Англия
1981: Атланта, США	2013: Лейпциг, Германия
1983: Линц, Австрия	2015: Сен-Паулу, Бразилия
1985: Осака, Япония	2017: Абу-Даби, ОАЭ
1988: Сидней, Австралия	2019: Казань, Россия
1989: Бирмингем, Англия	



Министерство образования и науки России вводит для выпускников колледжей демонстрационный экзамен вместо текущей практики написания дипломной работы, так как это является необходимостью для демонстрации студентами приобретённых навыков и умений, которые делают их специалистами международного уровня.

Демонстрационный экзамен необходим для подтверждения качественной подготовки выпускника в сфере профобразования, которое, в свою очередь, является как раз прикладной деятельностью.

Демонстрационный экзамен - это процедура, позволяющая обучающемуся в условиях, приближенных к производственным продемонстрировать освоенные профессиональные компетенции.

Планируется интегрировать демонстрационный экзамен в итоговую аттестацию.

Целью проведения демонстрационного экзамена (ДЭ) является определение соответствия результатов освоения образовательных программ среднего профессионального образования (далее - СПО) требованиям стандартов WorldSkills и федеральных государственных образовательных стандартов СПО (далее - ФГОС СПО) по соответствующим компетенциям.

Источниками данных являются:

1. ФГОС по специальности Туризм, программы дисциплин, МДК, модули.
2. Описание специальности (профессиональные стандарты).
3. Код /наименование специальности: 43.02.10 Туризм.
4. Компетенция WS Туризм.

Основные документы демонстрационного экзамена:

- * техническое описание заданий для ДЭ (описание

объема работы, его формата и структуры, нормы времени, выбор оборудования и материалов);

- * инфраструктурные листы (список материалов, оборудования и всех предметов, необходимых для экзамена);
- * критерии оценки экзамена по отдельным компетенциям (профессиям);
- * индивидуальный оценочный лист экзаменуемого;
- * шкалы приведения балловой системы к оценочной;
- * протокол ГИА;
- * документация по охране труда и технике безопасности.

Критерии оценки:

- * Критерии оценки выполненного задания разрабатываются в соответствии с Регламентом соревнований WorldSkills Russia, техническим описанием компетенции (профессии);
- * Выполненные экзаменационные задания оцениваются только в соответствии с процедурами оценки WSR;
- * Результаты отражаются в экзаменационной ведомости и заносятся в CIS;
- * Выпускники по результатам выполнения демонстрационного экзамена получают сертификат.

Каким же образом методики и стандарты WorldSkills внедряются в образовательный процесс? Происходит актуализация перечня компетенций, вводимых в образовательный процесс в соответствии с *WorldSkills Russia*. Проводятся промежуточные аттестации в форме практико-ориентированных экзаменов, основанных на заданиях с чемпионатов WorldSkills Russia и квалификационный экзамен.

Технология разработки заданий для ДЭ ГИА следующая:

1. задание разрабатывается в виде *модулей*;
2. за основу берется *задание финала Национального Чемпионата WorldSkills Russia* и дорабатывается в соответствии с требованиями ФГОС к результатам освоения ППКРС (ППССЗ);
3. задание должно быть разработано так, чтобы выпускники смогли продемонстрировать *навыки*, указанные в *Техническом описании* и выявлять степень овладения *мастерством*;
4. задания для ДЭ должны быть согласованы национальным экспертом;
5. задания можно согласовать при соблюдении определённых условий - полностью соответствуют техническому описанию компетенции, т.е. охватывают все составные части компетенции по всем модулям из технического описания;
6. данная форма продолжительна по времени и может превысить сроки проведения ГИА;
7. финансово затратна (оплата работы экспертов);
8. даст возможность внести результаты в систему CIS и выдать сертификаты.



Повысились требования к квалификации специалиста вследствие задач повышения производительности труда. Задача, которую раньше могли выполнять 3-5 работников различной квалификации, сейчас должен быть способен выполнить один.

В стандартах WS базовыми для всех компетенций являются требования к: организации рабочего места; соблюдению техники безопасности; знанию технологических процессов; навыкам коммуникации и межличностных отношений; пониманию трендов развития отрасли; эффективности расхода ресурсов; навыкам управления временем и проектами.

Государственная Итоговая Аттестация с применением методики WS:

- * строгое соответствие заданий требованиям WorldSkills;
- * можно подготовить задания по всем модулям, но не по всем составным частям компетенции;
- * если задания составлены не по всем составным частям компетенции, то их вес будет ниже, следовательно, и выполнение не позволит выпускникам набрать необходимое количество баллов.



Этапы демонстрационного экзамена:

- * Проверка и настройка оборудования сертифицированными экспертами;
- * Инструктаж;
- * Экзамен;
- * Подведение итогов и оглашение результатов.

ОСОБЕННОСТИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

Показатели:	Демонстрационный экзамен:
1. Место в структуре ГИА	Форма дополнительного квалификационного испытания
2. Условия, основание проведения	Добровольность участия на основании заявления выпускника
3. Объект оценки	Оценка компетенций методом наблюдения за процессом выполнения задания по методике WSR в процессе работы. Комплексная оценка
4. База проведения	Учебно-производственная мастерская ПОО (или базовой ПОО УПО), рабочее место предприятий-социальных партнеров
5. Экзаменационная комиссия	Обязательное включение в состав комиссии сертифицированных экспертов WSR
6. Продолжительность экзамена	Проводится в несколько этапов в течение 1-3-х дней (зависит от проверяемой компетенции и задания)
7. Принципы проведения	Открытость, публичность, доверительная атмосфера
8. Организаторы на площадке	Сертифицированные эксперты

Очень часто задают вопросы и можно услышать, а что же дает нам проведение демонстрационного экзамена. Какой синергетический эффект мы получаем:

1. *Направленность программы обучения на решение прикладных задач;*
2. *Согласование тем выпускных квалификационных работ студентов с представителями предприятия;*
3. *Непрерывная совместная работа по корректировке учебного процесса, которая позволяет обеспечивать постоянное взаимодействие педагогического коллектива и профессионального сообщества в рамках формирования требований к специалистам и программам их обучения;*
4. *Ежегодная практика участия в профессиональных конкурсах по методике и стандартам WSR и WSI. Вовлечение студентов в решение реальных прикладных задач еще на стадии обучения;*
5. *Материально-техническая поддержка учебного процесса: оснащение учебных лабораторий необходимым оборудованием и техникой;*
6. *100 % трудоустройство специалистов.*

Перспективным представляется возможность внедрения демонстрационного экзамена для дополнительных общеобразовательных программ углубленной подготовки по стандартам **JuniorSkills**.

JuniorSkills – программа ранней профориентации, основ профессиональной подготовки и состязаний школьников в профессиональном мастерстве была инициирована в 2014 году Фондом Олега Дерипаска «Вольное Дело» в партнерстве с WorldSkills Russia при поддержке Агентства стратегических инициатив, Министерства образования и науки РФ, Министерства промышленности и торговли РФ.

Видение программы:

Каждый школьник имеет возможность попробовать себя в разных профессиях и сферах, в том числе профессиях будущего, обучаясь у профессионалов; а также углубленно освоить и даже получить к окончанию школы профессию.



Цели программы:

Создание новых возможностей для профориентации и освоения школьниками современных и будущих профессиональных компетенций на основе инструментов движения WorldSkills с опорой на передовой отечественный и международный опыт.

Официальный старт программе JuniorSkills дали первые пилотные состязания юниоров в рамках Национального чемпионата WorldSkills Hi-tech в Екатеринбурге в 2014 году.



Программа оказалась остро востребованной:

- * в 2015 году проведены еще два чемпионата JuniorSkills на национальном уровне (в рамках Чемпионата WorldSkills в Казани и чемпионата WorldSkills Hi-tech в Екатеринбурге);
- * в 2016 году уже 31 регион России организуют состязания JuniorSkills по 27 компетенциям;
- * к движению JuniorSkills присоединилась Беларусь и готовит свой первый национальный чемпионат JuniorSkills.

На национальном уровне на 2016 год разработаны пакеты материалов по JuniorSoftSkills и 17 компетенциям: Фрезерные и токарные работы на станках с ЧПУ, Мобильная робототехника, Мехатроника, Электроника, Прототипирование, Инженерная графика, Аэрокосмическая инженерия, Системное администрирование, Электромонтажные работы, Кровельные работы, Лазерные технологии, Нейропилотирование, Геномная инженерия, Интернет вещей, Мультимедийная журналистика, Химический лабораторный анализ.

Программа JuniorSkills получила поддержку на уровне Президента РФ: в своих Посланиях Федеральному Собранию РФ в 2014 и 2015 году отметил успехи юниоров и первенство России в проведении таких соревнований, а также предложил объединить соревнования JuniorSkills и WorldSkills в систему чемпионатов «Молодые профессионалы» (поручение Президента от 8 декабря 2015 года). Поручением Президента РФ от 21 сентября 2015 года чемпионаты JuniorSkills включены в стратегическую инициативу «Новая модель системы дополнительного образования детей».

Ключевые элементы JuniorSkills, как массовой общероссийской программы, которые создаются по мере развития движения JuniorSkills:

Стандарты JuniorSkills по каждому из элементов программы, в том числе по созданию пакета материалов по компетенциям/профессиям, по проведению чемпионатов, по системе оценивания результатов, по межсекторному взаимодействию и региональному развитию программы и др.

Система чемпионатов JuniorSkills – соревнования профессионального мастерства для школьников 10-17 лет по методике WorldSkills: местные, региональные, корпоративные, окружные и национальные в рамках системы чемпионатов «Молодые профессионалы».



Академия JuniorSkills: обучение школьников современным профессиям и «компетенциям будущего», в том числе JuniorSoftSkills, а также обучение и сертификация экспертов и наставников.

Экономика реальных дел: реализация юниорами бизнес-проектов, социальных и трудовых проектов с использованием профессиональных навыков.



Региональная инфраструктура: межсекторные рабочие группы, региональные координационные центры JuniorSkills, специализированные центры компетенций (СЦК), экспертные сообщества педагогов-наставников и специалистов-практиков.



Развитие движения WorldSkills и JuniorSkills позволит усилить конвергентность потенциалов, возможности преемственности дополнительного и профессионального образования в подготовке будущего конкурентоспособного профессионала.



Над этим выпуском работал коллектив
Издательско-просветительского отдела
РНМЦ НО ГБПОУ «Воробьевы горы»:

Главный редактор – Буйлова Л.Н.

Выпускающий редактор – Светлов В.Н.

Редактор – Лебедь Н.Н.

Корректор – Сергеева Н.Н.

Вёрстка – Светлов В.Н.

