

Управление образования администрации
города Оренбурга

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества»
ДООЛ «Юность»



Утверждаю

Директор МАУДО «ЦРТДиЮ»

Е.Н. Акименко Е.Н. Акименко

Программа принята к реализации
педагогическим советом
МАУДО «ЦРТДиЮ»

Протокол № 3 от 30/03-23

Программа организации летнего отдыха
оздоровительно-образовательного лагеря
«ЮНОСТЬ»
«КАПИТАН У РУЛЯ»

Возраст детей: 6,5-17 лет

Составитель:

Бражникова Анна Сергеевна,
методист МАУДО «ЦРТДиЮ»
первой квалификационной категории

г. Оренбург, 2022 г.



СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1.	Пояснительная записка	3
1.1.	Актуальность программы	5
1.2.	Новизна программы	6
1.3.	Отличительные особенности программы	6
1.4.	Направленность программы	6
1.5.	Адресат программы	6
1.6.	Цель и задачи программы	7
1.7.	Ожидаемые результаты	7
1.8.	Принципы реализации программы	8
1.9.	Технологии воспитательной деятельности	10
1.10.	Методы реализации программы	11
2.	Содержание программы	12
2.1.	Этапы реализации программы	12
2.2.	Направления деятельности в рамках программы	12
2.3.	Модель игрового взаимодействия	13
2.4.	Система детского самоуправления	15
2.5.	Система мотивации и стимулирования	17
2.6.	План-сетка смены	18
3.	Ресурсное обеспечение программы	19
3.1.	Кадровое обеспечение программы	19
3.2.	Информационно-методическое обеспечение	20
3.3.	Материально-техническое обеспечение программы	21
4.	Механизм оценивания эффективности реализации программы	22
5.	Факторы риска	22
6.	Система обратной связи	23
7.	Список используемой литературы	23
8.	Приложения	25

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Лето – особенная, увлекательная пора для каждого ребёнка. От того, насколько хорошо отдохнёт ребёнок летом, сложится его предстоящий учебный год. Отдых на море – один из лучших и любимых вариантов отдыха детей. Море всегда привлекало своей таинственностью и глубиной. С морем у детей связаны приятные моменты, ассоциирующиеся с детством и беззаботностью. Морской тематикой пронизаны шедевры культуры и искусства выдающихся отечественных деятелей – И. Айвазовского, А. Рылова, А. Боголюбова. Море прекрасно и опасно. Жизнь моряка полна препятствий и преград, которые чинит морская стихия. Оттого, как моряк научится справляться с ними, зависит его профессиональная реализация.

Программа «Капитан у руля» предполагает обогащение опыта ребёнка посредством знакомства с рядом морских профессий в течение летней смены. В результате освоения программы «Капитан у руля» обучающиеся попробуют реализовать себя в различных морских профессиях: кок, судовой врач, штурман, служащий вахты.

В ходе реализации программы ребята получают возможность не только окунуться в увлекательную жизнь морского флота, но и почувствовать себя наставником в различных морских профессиях. Капитан морского судна не только служит ребятам-морякам опытным наставником и помощником в решении сложных задач, но и показывает пример наставничества для лидеров разных команд.

Программа смены «Капитан у руля» составлена с опорой на следующие нормативно-правовые документы:

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);
- Конвенция о правах ребёнка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (ратифицирована для СССР 15.09.1990);
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании»;

- Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 №323-ФЗ;
- Федеральный закон от 24.07.1998 №124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29.12.2010 №436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»;
- Федеральный закон от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- План основных мероприятий, проводимых в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 23.01.2021 № 122-р);
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 26. 12.2017 № 1642);
- Федеральный проект «Успех каждого ребенка» (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи";
- Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 52887-2007 «Услуги детям в учреждениях отдыха и оздоровления»;

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р);
- Примерная рабочая программа воспитания для организаций отдыха детей и их оздоровления (подготовлена ФГБОУ «Всероссийский детский центр «Смена» на основе Примерной рабочей программы воспитания для общеобразовательных организаций, разработанной Федеральным государственным бюджетным научным учреждением «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования»);
- Письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

1.1. Актуальность программы

Актуальность данной программы обусловлена провозглашением 2023 года годом педагога и наставника. Наставник играет важную роль в современном образовании. Он направляет ребёнка на правильный путь, оказывает помощь и поддержку. В письме Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» наставничество рассматривается как одна из приоритетных практик современного образования, целью которой является развитие интереса к педагогической деятельности. И здесь значимо не только единство в сочетании «педагог-ребёнок». Важно также сформировать навыки сотрудничества в паре «ребёнок-ребёнок», где более опытный и умелый сверстник помогает другому преодолеть возникающие трудности. Программа «Капитан у руля» развивает интерес к наставничеству путём приобщения обучающихся к различным морским профессиям под опытным руководством лидера. Таким образом, в детях развиваются и лидерские способности.

1.2. Новизна программы

Новизна программы заключается в создании благоприятной воспитательной среды в условиях летнего оздоровительного лагеря, способствующей погружению детей в повседневную жизнь морского экипажа, его реставрации обычаев и традиций. Благодаря освоению программы, дети освоят морские профессии, такие как кок, судовой врач, штурман, научатся проявлять свои деловые качества в нестандартной обстановке под руководством наставника.

1.3. Отличительные особенности программы

Отличительные особенности программы «Капитан у руля» следующие:

- интерактивное взаимодействие участников смены лагеря – членов морского экипажа;
- направленность на профессиональную ориентацию обучающихся;
- гибкость и мобильность мышления детей, выражающиеся в быстрой смене деятельности.

1.4. Направленность программы

Программа «Капитан у руля» имеет социально-гуманитарную направленность. Она ориентирована на формирование навыков сотрудничества и взаимовыручки, приобщение обучающихся к разным морским профессиям под чутким руководством наставника.

1.5. Адресат программы

Программа детского оздоровительно-образовательного лагеря «Юность» рассчитана на детей 6,5-17 лет. Количество участников одной смены – 100 человек. Предполагаемое число отрядов – 5, наполняемостью по 20 человек.

Широкий возрастной охват детей обусловлен ситуацией, в которой старшие сверстники выступают в роли товарищей и наставников для младших участников смены.

1.6. Цель и задачи программы

Цель – развитие навыков сотрудничества под руководством опытного сверстника.

Задачи программы:

воспитательные:

- способствовать развитию интереса обучающихся к наставнической деятельности;
- способствовать формированию коммуникативных качеств и навыков;
- воспитывать взаимовыручку, желание прийти на помощь;

развивающие:

- развивать познавательную активность обучающихся;
- развивать творческий потенциал обучающихся;
- развивать интерес к освоению разных видов деятельности;

обучающие:

- познакомить с практикой наставничества и её особенностями;
- познакомить обучающихся с морскими профессиями;
- обучить приемам организации и планирования деятельности.

1.7. Ожидаемые результаты

личностные:

- формирование интереса к наставнической деятельности;
- формирование коммуникативных качеств и навыков;
- воспитание взаимовыручки, желания прийти на помощь;

метапредметные:

- развитие познавательной активности обучающихся;

- развитие творческого потенциала обучающихся;
- развитие интереса к освоению разных видов деятельности;

предметные:

- знакомство с практикой наставничества и её особенностями;
- знакомство обучающихся с морскими профессиями;
- обучение приёмам организации и планирования деятельности.

1.8. Принципы реализации программы

Принцип гуманизации отношений. Построение всех отношений на основе уважения и доверия к человеку, на стремлении привести его к успеху. Через идею гуманного подхода к ребёнку, родителям, сотрудникам лагеря наблюдается психологическое переосмысление всех основных компонентов педагогического процесса.

Принцип соответствия типа сотрудничества психологическим возрастным особенностям учащихся и типу ведущей деятельности. Результатом деятельности воспитательного характера в летнем оздоровительном лагере является сотрудничество ребёнка и взрослого, которое позволяет ребёнку почувствовать себя творческой личностью.

Принцип дифференциации воспитания. Принцип дифференциации в рамках летнего оздоровительного лагеря предполагает:

- отбор содержания, форм и методов воспитания в соотношении с индивидуально-психологическими особенностями детей;
- создание возможности переключения внимания детей с одного вида деятельности на другой в рамках смены (дня);
- взаимосвязь всех мероприятий в рамках тематики дня;
- активное участие детей во всех видах деятельности.

Принцип творческой индивидуальности. Личностно-ориентированный подход к организации коллективной жизнедеятельности лагеря, признание личности ребёнка социальной ценностью.

Принцип комплексности оздоровления и воспитания ребёнка.

Данный принцип может быть реализован при следующих условиях:

- необходимо чёткое распределение времени на организацию оздоровительной и воспитательной работы;
- оценка эффективности пребывания детей на площадке летнего лагеря должна быть комплексной, учитывающей все группы поставленных задач.

Принцип личностного Я. Этот принцип может быть реализован при следующих условиях:

- при развитии детского самоуправления;
- при наличии перечня реальных социально-значимых задач, в решении которых может принять участие как каждый ребёнок в отдельности, так и группа детей;
- при наличии системы стимулов, поддерживающих инициативу и самостоятельность детей.

Принцип уважения и доверия. Этот принцип может быть реализован при следующих условиях:

- добровольного включения ребёнка в ту или иную деятельность;
- доверия ребёнку в выборе средств достижения поставленной цели;
- в учёте интересов обучающихся, их индивидуальных вкусов.

Принцип игры, реализуемый посредством включения участников смены в ролевые игры.

Принцип опоры на положительное воспитание предполагает акцент исключительно на положительных чертах характера обучающегося.

1.9. Технологии воспитательной деятельности

В ходе реализации программы возможно использование следующих педагогических технологий и технологий досуговой деятельности:

– использование в детском оздоровительном лагере **здоровьесберегающих технологий** предполагает формирование навыков здорового образа жизни, культуры здоровья;

– **технология коллективной творческой деятельности** одна из основных в реализации программы. Вся деятельность внутри отряда – коллективная, от принятия решения до реализации задумок. Использование педагогическим коллективом данной технологии способствует решению задачи воспитания общественно-активной личности;

– **игровые технологии** основаны на активизации и интенсификации деятельности детей. Игра как вид деятельности в условиях ситуаций, направленных на воссоздание и усвоение общественного опыта, в котором складывается и совершенствуется самоуправление поведением, обладает огромным потенциалом для активизации и интенсификации жизнедеятельности в ДОЛ;

– **технология создания ситуации успеха**. Успех, прежде всего, связан с чувством радости, эмоционального подъема, которые испытывает человек в результате выполненной работы. В результате этого состояния формируются новые мотивы к деятельности, меняется уровень самооценки, самоуважения;

– **технология предъявления педагогического требования (по Н.Е. Щурковой)**

Педагогическое требование – это предъявление обучающимся культурных норм отношения к человеку, труду, познанию, прекрасному, обществу. Предъявление требования сочетает в себе и обязанность, и свободу выбора, и внутренне неприятие или даже протест. Задача педагога – превратить требование в свободно проявляемое отношение. Требование как метод воспитания применяется главным образом для организации жизнедеятельности детей в условиях недостаточно высокого уровня развития коллектива, несформированности навыков самоуправления;

– **технология командообразования** включает в себя серию специально организованных игр, упражнений, конкурсов, направленных на сплочение коллектива, с целью снижения уровня тревожности, формирования благоприятного психологического климата, выработки коллективных ценностей.

1.10. Методы реализации программы

Основные методы работы выбираются с учетом возрастных особенностей детей. В процессе реализации программы использована классификация методов, предложенная Г.Н. Кудашовым:

- метод представления: творческая презентация команды морского экипажа;
- метод творчества: флешмоб «Море зовёт», вечерний концерт «Морской прибой ласкает нас», творческая презентация представителей морских профессий;
- метод общения: путешествие матросов по морям и островам, творческая презентация состава морского экипажа;
- метод труда: экологический флешмоб «За экологию морей и океанов», акция «За красивое и чистое море»;
- метод соревнования: викторина «Один за всех, все за одного», интеллектуальный квест «Навстречу морским преградам».

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Этапы реализации программы

Реализация программы проходит в пять этапов:

1. Подготовительный этап (долагерный) – изучение запросов детей и их родителей на конкретную программу летнего отдыха, погружение в тему и написание программы летнего лагеря.

2. Организационный этап – этап погружения детей в программу смены (деление на отряды, знакомство, презентация предстоящей деятельности). В рамках данного этапа проводятся следующие мероприятия: беседа «Россия – страна тринадцати морей», флешмоб «Море зовёт», ролевая игра «По морям, по волнам».

3. Основной этап – этап реализации цели программы (преодоление ребятами-матросами суровых морских преград под чутким руководством наставника). Основной этап реализации программы включает следующие мероприятия: игра «Увлекательное морское путешествие», интеллектуальный квест «Наставник – опытный товарищ», творческий концерт «День памяти героев Великой Отечественной войны».

4. Итоговый этап – подведение итогов смены (усвоение детьми идеи и принципов педагогического наставничества). Итоговый этап включает следующие мероприятия: прощание с государством «Юность – царица морей», квест «Лучшие морские профессии».

5. Аналитический этап – подведение итогов работы летнего лагеря.

2.2. Направления деятельности в рамках программы

Реализация программы предполагает следующие направления деятельности:

– **здоровьесберегающее** – спортивная игра «Морской волейбол», спортивный турнир «Ловкие, смелые, сильные»;

– **интеллектуальное** –беседа «Россия – страна тринадцати морей», квест «Опытный наставник у штурвала корабля», викторина «Наставничество – от идеи к воплощению»;

– **досуговое** –вечерний концерт «Морской прибойласкает нас», творческий вечер «Наши друзья наставники», познавательная игра «Огибаем айсберги и рифы».

2.3. Модель игрового взаимодействия

Реализация цели и задач смены осуществляется по программе«Капитан у руля» в форме сюжетно-ролевой игры.На протяжении смены ключевыми становятся мероприятия гражданско-патриотической направленности.Лагерь на 14 (21) дней становится государством «Юность – царица морей»,в котором в течение 8 (10)дней происходит освоение ребятами-матросами морских профессий (капитан, штурман, судовой врач, кок, служащий вахты).На этапе знакомства с каждой новой профессией в лагере объявляются конкурсы между отрядами на выявление лучшегоеё представителя, который затем набирает себе команду и становится её наставником. Под чутким руководством наставника ребята участвуют вдалнейших конкурсных состязаниях, за которые им присваиваются баллы и бонусы. Потом команда расформировывается, и всё возвращается на свои места.Выбирается лучший представитель следующейпрофессии, который снова набирает себекоманду из всегодетского коллектива и становится её лидером. Наиболее активные и предприимчивые ребята также участвуют в разных конкурсах,которые приносят им новые баллы. Команда распадается и объявляется очередь на конкурсные состязания по следующей профессии. Вновь выбирается наставник из числа лучших её представителей, который набирает команду и помогает ребятам результативно участвовать в конкурсах. Баллы ребят, собранные за конкурсы по всем профессиям, в итоге суммируются.Ребёнок, набравший максимальное количество баллов, получает право открыть морской сундук с древними тайнами.

Внимание! Максимальный балл за каждое творческое мероприятие в рамках презентации профессий – 5 баллов. За процедуру наставничества в профессии начисляется 30 баллов. Прочие конкурсы в течение смены оцениваются по 5-бальной шкале.

Ребята-матросы, осуществляя плавание по морским просторам, стремятся найти золотой ключ от сундука, хранящего древние тайны. Ребята в ходе летней кампании за индивидуальные достижения зарабатывают *морские карточки* с изображением древних обитателей морей, а за коллективные достижения – *магниты с морскими сокровищами*. Магниты с морскими сокровищами выдаются в рамках командных состязаний каждому ребёнку. 5 морских карточек приравниваются к одному магниту. Ребёнок, набравший максимальное количество баллов за индивидуальные и коллективные конкурсы, получает право открыть сундук древними тайнами.

Примерный список названий отрядов. Отряды могут быть названы в честь морских профессий (например, отряд штурманов, коков, судовых врачей). Название отряда выбирается исходя из личных предпочтений ребят.

Словарь смены:

- лагерь – *команда экипажа «Юность»*;
- дети – *матросы*;
- планерка – *совет экипажа*;
- начальник лагеря – *капитан*;
- старший воспитатель – *старший помощник капитана*;
- воспитатели – *помощники капитана*;
- старший вожатый – *лоцман*;
- вожатые – *штурманы*;
- командиры отрядов – *боцманы*;
- дежурство – *вахта*;
- медицинский пункт – *лазарет*;
- центральные ворота – *морская граница государства «Юность»*.

Оформление: территория лагеря, на которой будут проводиться мероприятия, украшена соответственно тематике смены (плакаты, баннеры); физическая карта с изображением морей и океанов, омывающих территорию России.

2.4. Система детского самоуправления

Самоуправление – это возможность детей и подростков решать ситуации, касающиеся управления внутренней жизнью своего коллектива в соответствии с правилами и законами, принятыми в лагере. Детское самоуправление способствует вовлечению детей и подростков в новые социальные отношения, создает условия для творческой самореализации, развивает гражданскую и нравственную позиции.

Детское самоуправление носит характер ролевой игры. Оно способствует формированию характера, слиянию эмоционально-нравственного и социального аспекта в развитии каждого ребенка. Дети пробуют себя в роли организатора, накапливают опыт преодоления трудностей социализации, развивают чувство ответственности. Поэтому для развития позитивных личностных качеств детей, а также решения вопросов организации, содержания деятельности лагеря создается актив лагеря. В состав актива входят воспитанники лагеря и взрослые.

Актив, как форма самоуправления детей по защите прав и интересов, действует в целях:

- Оказания помощи в проведении культурно-массовых, оздоровительных мероприятий и творческих дел;
- создания в лагере условий для развития физического, творческого и интеллектуального потенциала детей;
- содействия в создании благоприятного психологического климата;
- развития организаторских способностей.

Актив лагеря – это Совет лагеря и Советы отрядов, которые являются органами самоуправления. Советы отрядов выбираются на собрании

коллектива отряда в день начала работы смены. Совет отряда выбирает командира. Командиры отрядов составляют Совет лагеря. В отрядах также выбираются ответственные за различные направления деятельности. В качестве равноправных членов актива входят взрослые: начальник лагеря и воспитатели.

Каждый член актива имеет право:

- на участие в обсуждении всех дел лагеря и свободное высказывание своего мнения;
- на защиту своих интересов и прав.

Каждый член актива обязан:

- ответственно исполнять порученное ему дело;
- соблюдать законы общения и культуру поведения.

В состав Совета лагеря входят следующие организации:

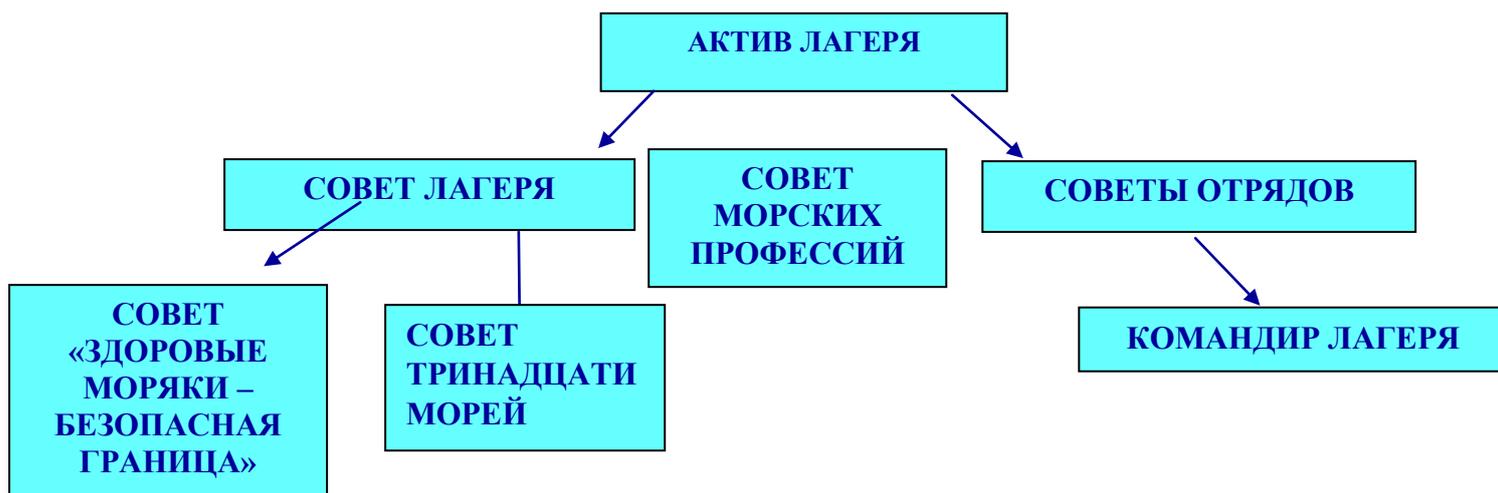
- Совет тринадцати морей: творческие и инициативные группы;
- Совет «Здоровые моряки – безопасная граница»;
- Совет морских профессий (по одному представителю от каждой профессии).

Творческие или инициативные группы (Совет тринадцати морей) – временное (сменное) объединение детей с целью планирования совместной деятельности, разработки и проведения мероприятий в отрядах и в лагере.

Совет «Здоровые моряки – безопасная граница» – временное (сменное) объединение детей с целью контроля режимных моментов, проверки чистоты комнат и территории; дежурства в столовой; профилактической работе по ЗОЖ.

Совет морских профессий – детский коллектив, в который входит по одному представителю от каждой морской профессии, изучаемой в ходе лагерной смены.

Схема самоуправления в лагере



2.5. Система мотивации и стимулирования

Варианты нематериальных стимулов:

- поднятие флага лагеря на линейке(за выдающееся достижение ребёнка в организаторской или творческой деятельности);
- благодарственное письмо родителям(за примерное поведение в течение всей смены, за доброжелательное отношение к окружающим);
- исполнение песен по заказу победителя, отличившегося в той или иной деятельности;
- устная благодарность(за оказание помощи участникам лагерной смены);
- занесение имени отличившегося в Книгу Почета лагеря (за активную творческую деятельность в ходе лагерной смены);
- посадка дерева на аллее Славы лагеря с именной табличкой отряда (за коллективное достижение отряда).

Все вожатые смены поощряются галстуком и футболкой с логотипом летнего лагеря.

2.5. План-сетка смены

1 день	2 день	3 день	4 день	5 день	6 день	7 день
Организационный этап		Основной этап				
«Юность – царица морей»		Кок – важный человек на судне		Лазарет всем на помощь!		
Викторина «Наставничество – от идеи к воплощению»	Беседа «Россия – страна тринадцати морей»	Игра «Лучший кок на судне»	Ролевая игра «Кок – наставник»	Квест «Судовой врач»	Ролевая игра «Судовой врач – наставник»	Спортивная игра «Морской волейбол»
Беседа «Государственная символика РФ» Ролевая игра «По морям, по волнам»	Флешмоб «Море зовёт» - выбор наставников команд	Творческая презентация «Роль кока на морском судне»	Конкурс «Приготовление лучшего блюда»	Тестирование «Оказание первой медицинской помощи в условиях морского путешествия»	Конкурс «Лучший врач»	Интеллектуальный квест «Наставник у штурвала корабля»
Вечерний концерт «Морской прибой ласкает нас»	Викторина «Один за всех, все за одного»	Музыкальное представление «Современный кок»	Познавательная викторина «Лучший кок»	Творческий вечер «Посвящение врачам»	Познавательная викторина ко дню медицинского работника «Лечение людей как призвание»	Игра «Увлекательное морское путешествие»
8 день	9 день	10 день	11 день	12 день	13 день	14 день
Основной этап						Итоговый этап
Штурман определяет курс		Вахта в морском плавании		Дни единых действий		
Творческая презентация «Лучший штурман»	Ролевая игра «Штурман – лучший наставник»	Познавательная игра «Вахта в помощь морякам»	Интеллектуальный квест «Вахтёр – наставник»	Викторина «День народного единства»	Экологический флешмоб «За экологию морей и океанов»	Прощание с государством «Юность – царица морей»
Квест «Определяем курс плавания»	Конкурс «Выбираем лучшего штурмана»	Творческая презентация «Вахта на службе у моряков»	Конкурс «Лучший вахтёр»	Творческий концерт «День памяти героев ВОВ»	Акция «За красивое и чистое море»	Квест «Лучшие морские профессии»
Познавательная игра «Огибаем айсберги и рифы»	Интеллектуальный квест «Навстречу морским преградам»	Музыкальный вечер «Наша замечательная вахта»	Познавательная викторина «Вахтёры – наши помощники»	Спортивный турнир «Ловкие, смелые, сильные, умелые»	Творческий вечер «Наши друзья наставники»	Выезд из лагеря

3. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Кадровое обеспечение программы

Педагогические кадры ДООЛ «Юность» комплектуется согласно штатному расписанию из педагогов МАУДО «Центр развития творчества детей и юношества», имеющих среднее специальное и высшее педагогическое образование:

Начальник лагеря – 1 шт. ед. (штатная единица)

Заведующий хозяйством – 1 шт.ед.

Врач – 1 шт.ед.

Медицинская сестра – 1 шт.ед.

Санитарка – 1шт.ед.

Кастелянша – 1 шт.ед.

Старший вожатый – 1 шт.ед.

Инструктор по физкультуре – 1 шт.ед.

Инструктор по плаванию – 1 шт.ед.

Воспитатели – 10 шт.ед.

Вожатые – 5 шт.ед.

Педагог-психолог – 1 шт.ед.

Аккомпаниатор – 1 шт.ед.

Подменный воспитатель – 2 шт.ед.

Дворник – 2 шт.ед.

Механик по обслуживанию техники – 1 шт.ед.

Звукооператор – 1 шт.ед.

Рабочий по обслуживанию здания – 1 шт.ед.

Уборщик служебных помещений – 7 шт.ед.

Начальник лагеря, старший вожатый, вожатые проходят подготовку в течение года на курсах и семинарах по организации отдыха и оздоровления детей и подростков, получают соответствующий сертификат, дающий право на осуществление деятельности.

Воспитателей лагерь готовит на курсах и семинарах, организованных администрацией лагеря и МАУДО «ЦРТДиЮ». Воспитатели должны уметь организовывать деятельность детей и подростков по усвоению знаний, формированию умений и компетенций; создавать педагогические условия для формирования и развития творческих способностей, удовлетворения потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, укреплении здоровья, организации свободного времени и др.

Руководители кружков в течение года повышают своё педагогическое мастерство индивидуально через систему самообразования. Инструктор по физкультуре готовится администрацией лагеря совместно с комитетом по Физической культуре и спорту. Технический персонал готовит администрация лагеря. Медицинский персонал направляется управлением здравоохранения г.Оренбурга.

3.2. Информационно-методическое обеспечение

Методическое сопровождение программы включает всебя организацию деятельности методического кабинета, методической библиотеки.

Методическая библиотека организуется для оказания помощи руководителю программы, методисту, вожатым и воспитателям отрядов, руководителям творческих объединений, инструкторам по физической культуре и спорту в реализации программы смены (нормативно-правовая база организации летнего отдыха в ДООЛ «Юность»: должностные обязанности; инструктажи по охране жизни и здоровья детей и педагогического коллектива лагеря; сборник сценариев; методические рекомендации художнику-оформителю; планы работы; разработки консультаций).

Учитывая специфику деятельности ДООЛ «Юность», функции методического кабинета можно определить, как:

1. Информационная(ознакомление педагогического коллектива лагеря с основами педагогики каникул, новинками педагогической литературы в сфере организации летнего отдыха и занятости детей и подростков).

2. Аналитическая(постановка актуальной проблемы и определение направления деятельности летней оздоровительной кампании; анализ деятельности детского и взрослого коллективов в условиях загородного оздоровительного лагеря).

3. Практико-ориентированная(проведение мероприятий, обучающих семинаров, педагогических совещаний с целью выработки единого подхода к построению воспитательного пространства загородного оздоровительного лагеря).

4. Социальная(организация фестивального движения; взаимодействие с ведомственными организациями, социальными службами, общественными организациями).

3.3. Материально-техническое обеспечение программы

Для успешной реализации программы необходимо следующее оборудование в комнатах отрядов: компьютер, экран. В актовом зале – комплект аудио- и видеоаппаратуры, приборы освещения, микрофоны. Для мероприятий на свежем воздухе (на эстраде)– мобильный комплект аудиоаппаратуры, микрофоны. В кабинете начальника лагеря должен быть компьютер, принтер.

Деятельность	Необходимый материал	Финансирование
Образовательная деятельность	Художественные книги, справочная литература, дипломы, грамоты, призы, иллюстрации	Внебюджетный фонд
Спортивная деятельность	Спортивный инвентарь, наградной материал	Внебюджетный фонд
Отрядная деятельность	Канцтовары, призы, наградная продукция на уровне отряда	Внебюджетный фонд

Организационная деятельность	Аудиоматериал, музыкальная техника, проектор, телевизор, видеокамера, фотоаппарат, реквизит для конкурсных программ	Внебюджетный фонд
------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

4. МЕХАНИЗМ ОЦЕНИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Целесообразно выделить три критерия оценки качества реализации программы:

1. Уровень достижения заявляемых в программе результатов (анкета «Наставничество», опрос «Начальная профессиональная ориентация», опросник для определения типа мышления, тест на развитие навыков сотрудничества и взаимовыручки, план-карта осуществления наставничества).

2. Уровень удовлетворенности обучающихся от участия в программе (методика изучения удовлетворенностью жизнью в лагере (адаптированный вариант методики А.А. Андреева).

3. Качество организуемой деятельности (примерный анализ мероприятия в образовательно-оздоровительном лагере).

Весь диагностический материал к программе представлен в приложении к программе.

5. ФАКТОРЫ РИСКА

Факторы риска	Способы преодоления
Несоответствие сюжета смены возрастным особенностям участников смены	Корректировка программы смены. Использование методик, стимулирующих развитие самостоятельности детей
Природно-климатические условия	Оборудование и переоборудование крытых помещений для проведения массовых мероприятий (эстрада, холл столовой)
Несовпадение (изменение) планов тематических партнеров	Прописанные импровизированные мероприятия (экскурсии, походы, выезды на занятия на базу партнера и др.)
Конфликтные ситуации во временных детских коллективах	Работа психологической службы лагеря (тематические занятия, консультации,

	тренинги). Организация отрядных мероприятий с целью сплочения коллектива
Снижение активности участников смены	Создание ситуации успеха. Предоставление возможности соуправления процессом руководства деятельности лагеря. Индивидуальная и групповая работа
Развитие «звездной болезни»	Индивидуальная и групповая работа, консультации психолога, работа с родителями
Гиперопека детей со стороны родителей, требование постоянно быть на телефонной связи	Наличие на сайте лагеря информации для родителей о правилах внутреннего распорядка в лагере. Оформление родительского соглашения о двусторонней ответственности родителей и педагогического коллектива

6. СИСТЕМА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Возможность обсуждения итогов реализации программы и выражения мнения об удовлетворённости качеством предоставляемых услуг проходит в виде анкетирования, отзывов детей, подростков, педагогов, родителей. Создание подростками групп в социальных сетях и дальнейшее их общение за пределами ДООЛ «Юность».

7. СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова М.А. Как правильно оценить сотрудника//Директор школы. 2000. -№2, С. 12-13.
2. Абросимова З.Ф. Формирование педагогической культуры будущего учителя. Дисс. на соискание уч. степ. канд. пед. наук. - Челябинск, 1994.
3. Адольф В.А. Профессиональная компетентность современного учителя: (Моногр.) / М-во общего и проф. образования Рос. Федерации, Красноярский гос.ун-т.- Красноярск: КГУ, 1998. 309 с.
4. Алексашина И.Ю. Учитель и новые ориентиры образования: Гуманизация образования как предмет теоретической рефлексии и

практического освоения учителем / С.-Петербург. гос.ун-т пед. мастерства; И.Ю. Алексашина. СПб.: Б.и., 1997. - 153 с.

5. Амонашвили Ш.А. Педагогика сотрудничества: гуманизация педагогического процесса // Перспективы. 1990. - №4. - С. 147-157.

6. Бережнова Л.Н., Лаптева Л.Б. Образовательная среда школы как условие повышения профессиональной компетентности учителя/ Образовательная среда школы: проблемы и перспективы развития. СПб: «Образование - культура», 2001. - С. 122-127.

7. Бестужев-Лада И.В. К школе XXI века. Размышления социолога. М.: Педагогика, 1989, -255 с.

8. «Спутник классного руководителя» Л.Д. Гуткина и др./ [Текст]. М.: «Педагогический поиск» 2002 с.-193 ISBN 5-901030-48-6.

9. Статья «Наставник в школе» /Начальная школа, 2006, №8.

10. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL<https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>

11. Модель наставничества в образовательном учреждении / Электронный ресурс[Текст] <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>

Методические рекомендации

организаторам летних оздоровительных лагерей:

1. Игры в помещении<https://summercamp.ru>
2. Игры в детском лагере. Игры в плохую погоду.<http://ejka.ru/blog/lager/1660.html>
3. Веселые каникулы<http://uchebnie-knigi.net/9620-veselye-kanikuly-nastolnaja-kniga-vospitatelja-s.html>

4. Педагогический

дневник https://mosgortur.ru/campleaderbook/knowledges/pedagogicheskij_dnevnik.htm

8. ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Глоссарий

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному. Как институт обычно существует в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

Тьюторство – это вид педагогического сопровождения для выстраивания индивидуальной образовательной программы человека.

Приложение 2

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Детский оздоровительный лагерь в первую очередь должен быть нацелен на сохранение и восстановление здоровья детей и подростков. Поскольку здоровье – понятие комплексное, помимо врачей к работе должен привлекаться педагог-психолог (оптимизация психического (душевного) здоровья). Для реализации этой общей цели в работе с каждым возрастом формируются более конкретные задачи, учитывающие особенности детей данного возраста.

Возраст детей: Старший дошкольный

Задачи работы:

- овладение ребенком пространством человеческих отношений;
- формирование «эмоциональной грамотности».

Возраст детей: 7 – 9 лет

Задачи работы:

- приобретение детьми навыков социального взаимодействия с группой сверстников;
- развитие у детей навыков самоконтроля и саморегуляции;
- усвоение детьми моральных норм, ценностей, правил поведения;
- формирование “эмоциональной грамотности”;
- содействие ребенку в поиске ресурсов в типичных трудных ситуациях.

Возраст детей: 10 лет

Задачи работы:

- развитие у детей навыков сотрудничества со сверстниками;
- формирование умения правильно относиться к успехам и неудачам;
- формирование уверенности в себе.

Возраст детей: 11 – 12 лет

Задачи работы:

- формирование интереса к другому человеку как к личности;
- развитие у детей интереса к себе;
- формирование у детей навыков самоанализа;
- развитие и укрепление чувства взрослости;
- развитие навыков личностного общения в группе сверстников.

Возраст детей: 13 – 14 лет

Задачи работы:

- формирование у детей умения ставить перед собой цели и достигать их;
- овладение способами регуляции поведения, эмоций;
- формирование умения строить равноправные отношения со сверстниками;
- формирование умения понимать причины собственного и чужого поведения;
- развитие гибкости как способности человека применять большое количество разнообразных способов поведения;
- развитие у ребенка позитивного отношения к себе.

Приложение 3

РЕЖИМ ДНЯ

Рациональный режим дня предполагает:

- максимальное пребывание детей на свежем воздухе и использование естественных факторов природы;
- физкультурные, культурные мероприятия, кружковая деятельность, экскурсии, игры;
- полноценное питание (перерыв между приёмами пищи не превышает 3-4 часа);
- обязательный дневной сон для детей;
- оздоровительные мероприятия (плавание, витаминизация пищи, и др.).

Элементы режима дня	Время проведения	
Подъем, Сбор детей, зарядка	8.00.	8.30
Утренний туалет	8.30.	9.00.
Завтрак	9.00.	10.00.
Утренняя линейка	10.00.	10.10.
Работа по плану отрядов, общественно полезный труд, работа кружков и секций	10.10.	12.00.
Оздоровительные процедуры	12.00.	12.30.
Отрядное время	12.30.	13.00.
Обед	13.00.	14.00.
Послеобеденный сон	14.00.	16.00.
Полдник	16.30.	17.00.
Культурно-массовые и спортивные мероприятия, работа кружков и секций	17.00.	19.00.
Ужин	19.00.	20.00.
Вечернее мероприятие	20.00	21.30
Второй ужин	21.30	22.00
Дискотека	22.00.	22.45.
Отбой	23.00.	

Приложение 4

ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ

Методика изучения удовлетворенности жизнью в лагере

(разработана А.А. Андреевым)

Цель: определить степень удовлетворенности жизнью в лагере.

Ход проведения.

Детям предлагается прочитать (прослушать) утверждения и оценить степень согласия с их содержанием по следующей шкале:

4 – совершенно согласен;

3 – согласен;	
2 – трудно сказать;	
1 – не согласен;	
0 – совершенно не согласен.	
1. Я еду в лагерь с радостью.	4 3 2 1 0
2. В лагере у меня обычно хорошее настроение.	4 3 2 1 0
3. В нашем лагере хороший воспитатель.	4 3 2 1 0
4. К нашим воспитателям можно обратиться за советом и помощью в трудной жизненной ситуации.	4 3 2 1 0
5. У меня есть любимый воспитатель, вожатый, руководитель творческого объединения и др.	4 3 2 1 0
6. В отряде я могу всегда свободно высказать свое мнение.	4 3 2 1 0
7. Я считаю, что в лагере созданы все условия для развития моих способностей.	4 3 2 1 0
8. У меня есть любимые кружки.	4 3 2 1 0
9. Я считаю, что лагерь по-настоящему готовит меня к самостоятельной жизни.	4 3 2 1 0
10. На летних каникулах я скучаю по школе.	4 3 2 1 0

Обработка результатов. Показателем удовлетворенности детей жизнью в лагере (У) является частное от деления, где в числителе указывается общая сумма баллов ответов всех детей, а в знаменателе произведение количества детей на общее количество ответов (10). Например, общая сумма ответов 15 детей составляет 420. Тогда $420 : (15 * 10) = 2,8$. Полученный коэффициент соотносится с интервальной шкалой:

Низкий уровень удовлетворенности детей жизнью в лагере 0-2,5
Средний уровень удовлетворенности детей жизнью в лагере 2,6-2,9
Высокий уровень удовлетворенности детей жизнью в лагере 2,9 и выше

Примерный анализ мероприятия в образовательно-оздоровительном лагере

1. Цель и задачи мероприятия.
2. Возрастной охват детей и принципы работы с каждой возрастной группой.
3. Соблюдение этапов проведения мероприятия: организационный, основной, итоговый, этап рефлексии.
4. Соответствие мероприятия тематике смены летнего лагеря.
5. Мобилизационный ресурс летнего мероприятия (насколько данное мероприятие способствует интеллектуально-творческому развитию ребёнка).

АНКЕТА «Наставничество»

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?
Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;

- 60–40 процентов;

- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;

- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

ОПРОС

«Начальная профессиональная ориентация»

1. Какая сфера деятельности для Вас наиболее интересна?
2. В какой из областей знания Вы проявляете способности?
3. Какую деятельность можно назвать профессионально ориентированной?
4. Какие условия необходимы для ранней профессиональной ориентации?

Опросник для определения типа мышления

Инструкция для испытуемого: «У каждого человека преобладает определенный тип мышления. Данный опросник поможет вам определить тип своего мышления. Если вы согласны с предложенным высказыванием, то в бланке поставьте знак «+», если не согласны - поставьте знак «-»».

1. Мне легче что-либо сделать самому, чем объяснить другому.
2. Мне интересно составлять компьютерные программы.
3. Я люблю читать книги.
4. Мне нравится живопись, скульптура, архитектура.
5. Даже в отлаженном деле я стараюсь что-то улучшить.
6. Я лучше понимаю, если мне объясняют на предметах или рисунках.
7. Я люблю играть в шахматы.
8. Я легко излагаю свои мысли как в устной, так и в письменной форме.
9. Когда я читаю книгу, я четко вижу ее героев и описываемые события.
10. Я предпочитаю самостоятельно планировать свою работу.
11. Мне нравится все делать своими руками.
12. В детстве я создавал (а) свой шифр для переписки с друзьями.
13. Я придаю большое значение сказанному слову.

14. Знакомые мелодии вызывают у меня в голове определенные картины.
15. Разнообразные увлечения делают жизнь человека богаче и ярче.
16. При решении задачи мне легче идти методом проб и ошибок.
17. Мне интересно разбираться в природе физических явлений.
18. Мне интересна работа ведущего телерадиопрограмм, журналиста.
19. Мне легко представить предмет или животное, которого нет в природе.
20. Мне больше нравится процесс деятельности, чем сам результат.
21. Мне нравилось в детстве собирать конструктор из деталей, легио.
22. Я предпочитаю точные науки (математику, физику).
23. Меня восхищает точность и глубина некоторых стихов.
24. Знакомый запах вызывает в моей памяти прошлые события.
25. Я не хотел (а) бы подчинять свою жизнь определенной системе.
26. Когда я слышу музыку, мне хочется танцевать.
27. Я понимаю красоту математических формул.
28. Мне легко говорить перед любой аудиторией.
29. Я люблю посещать выставки, спектакли, концерты.
30. Я сомневаюсь даже в том, что для других очевидно.
31. Я люблю заниматься рукоделием, что-то мастерить.
32. Мне интересно было бы расшифровать древние тайнописи.
33. Я легко усваиваю грамматические конструкции языка.
34. Я согласен с Ф.М. Достоевским, что красота спасет мир.
35. Не люблю ходить одним и тем же путем.
36. Истинно только то, что можно потрогать руками.
37. Я легко запоминаю формулы, символы, условные обозначения.
38. Друзья любят слушать, когда я им что-то рассказываю.
39. Я легко могу представить в образах содержание рассказа или фильма.
40. Я не могу успокоиться, пока не доведу свою работу до совершенства.

Обработка результатов. Подсчитай число плюсов в каждой из пяти колонок и запиши полученное число в пустой нижней клетке бланка. Каждая колонка соответствует определенному типу мышления. Количество баллов в каждой колонке указывает на уровень развития данного типа мышления:

0-2 баллов – низкий уровень, 3-5 баллов – средний уровень, 6-8 баллов – высокий уровень.

Бланк для ответов

П-Д	1	6	11	16	21	26	31	36
А-С	2	7	12	17	22	27	32	37
С-Л	3	8	13	18	23	28	33	38
Н-О	4	9	14	19	24	29	34	39
К	5	10	15	20	25	30	35	40

Интерпретация результатов

1. Предметно-действенное мышление свойственно людям дела. Они усваивают информацию через движения. Обычно они обладают хорошей координацией движений. Их руками создан весь окружающий нас предметный мир. Они водят машины, стоят у станков, собирают компьютеры. Без них невозможно реализовать самую блестящую идею. Этим мышлением обладают и многие выдающиеся спортсмены, танцоры.

2. Абстрактно-символическим мышлением обладают многие люди науки – физики-теоретики, математики, экономисты, программисты, аналитики. Люди с таким типом мышления могут усваивать информацию с помощью математических кодов, формул и операций, которые нельзя ни потрогать, ни представить. Благодаря особенностям такого мышления на основе гипотез сделаны многие открытия во всех областях науки.

3. Словесно-логическое мышление отличает людей с ярко выраженным вербальным интеллектом (от лат. *verbalis* - словесный). Благодаря развитому словесно-логическому мышлению ученые, преподаватели, переводчики, писатели, филологи, журналисты могут сформулировать свои мысли и донести их до людей. Это умение также необходимо руководителям, политикам и общественным деятелям.

4. Наглядно-образным мышлением обладают люди с художественным складом ума, которые могут представить и то, что было, и то, что будет, и то, чего никогда не было и не будет – художники, поэты, писатели, режиссеры. Архитектор, конструктор, дизайнер, художник, режиссер также должны обладать развитым наглядно-образным мышлением.

В чистом виде эти типы мышления встречаются редко. У большинства людей преобладает один или два типа мышления. Для многих профессий необходимо сочетание разных типов мышления, например, для психолога. Такое мышление называют **синтетическим**.

5. Креативность – это способность мыслить творчески, находить нестандартные решения задачи. Креативностью может обладать человек с любым типом мышления. Это редкое и ничем не заменимое качество, отличающее талантливых и успешных людей в любой сфере деятельности.

План-карта осуществления наставничества

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование и содержание мероприятий по наставничеству</i>	<i>Выполнено</i>	<i>Частично выполнено</i>	<i>Не выполнено</i>
1	Организация творческой работы детей			
2	Помощь в планировании и проведении мероприятий			
3	Помощь в организации досуговой деятельности			
4	Поддержка творческой инициативы детей			
5	Стимулирование детей к поиску новой информации, приобретению новых умений			

ТЕСТ

на развитие навыков сотрудничества и взаимовыручки

- Если твой отряд нуждается в твоей помощи, то ты...
 - с радостью окажешь необходимую помощь;
 - взвесишь для себя выгоду от помощи;
 - найдёшь предлог отказать.
- Кто-то из лагеря получил травму. Ты...
 - по возможности окажешь первую помощь;
 - позовёшь на помощь взрослого;
 - предпочтёшь оказаться в стороне от ситуации.
- Друг попросил тебя о помощи. Ты...
 - по возможности окажешь помощь;
 - извлечёшь из помощи выгоду для себя;
 - откажешься от оказания помощи.
- Если товарищу дали поручение, с которым ты можешь хорошо справиться, ты
 - бескорыстно предложишь свою помощь;
 - предложишь помощь в обмен на услугу;
 - не выступишь с предложением о помощи.
- Что, на твой взгляд, влияет на сотрудничество между людьми?
 - честные, дружеские отношения;

- б) единая национальность;
- в) единое вероисповедание.

Критерии оценки:

Преобладают ответы под буквой а – развиты навыки сотрудничества и взаимовыручки, человек готов к проявлению бескорыстной помощи.

Преобладают ответы под буквой б – навыки сотрудничества и взаимовыручки развиты, но ведущим мотивом к сотрудничеству выступает личная выгода.

Преобладают ответы под буквой в – у ребёнка не развиты навыки сотрудничества и взаимовыручки.

ТЕСТ

на развитие навыков коллективной творческой деятельности

1. Если твоё мнение по важному вопросу не совпадает с мнением большинства, то ты....

- а) ещё раз критически оценишь собственное мнение;
- б) предложишь компромиссное решение;
- в) будешь упорно отстаивать собственное мнение.

2. Твоему отряду дали какое-либо поручение. Охарактеризуй свою позицию....

- а) основную часть работы возьмёшь на себя;
- б) выступишь инициатором в распределении обязанностей между членами отряда;
- в) постарайся отказаться от выполнения поручения.

3. Активно ли ты принимаешь участие в творческой деятельности лагеря?

- а) да; б) можно было бы активнее; в) нет.

4. Твоему товарищу по отряду дали намного больше поручений, чем тебе, ты....

- а) выступишь с предложением перераспределить поручения в свою сторону;
- б) предложишь товарищу помощь на выгодных для себя условиях;
- в) промолчишь.

5. Каким образом ты отстаиваешь собственные интересы в противоречивой ситуации?

- а) постараюсь решить проблему мирным путём;
 - б) постараюсь найти компромиссное решение проблемы;
 - в) вступлю в конфликтную ситуацию.
6. Что дала тебе коллективная творческая деятельность, организованная в лагере?
- а) умение соотносить свои интересы с интересами других людей;
 - б) породила конфликты с членами лагерной смены;
 - в) развитие умения твёрдо отстаивать собственную позицию.

Критерии оценки:

Преобладают ответы под буквой а – развиты навыки коллективной деятельности.

Преобладают ответы под буквой б – навыки коллективной творческой деятельности присутствуют, однако ведущим мотивом к сотрудничеству выступает личная выгода.

Преобладают ответы под буквой в – не развиты навыки коллективной творческой деятельности.

Уровень сформированности коммуникативных навыков

высокий	обучающийся легко идет на контакт, готов помогать и работать с другими; с уважением относиться к достоинству других; свободно воспринимает другую, отличную от своей точку зрения;
средний	обучающийся обладает хорошими коммуникативными данными; умеет воспринимать другую, отличную от своей точку зрения; легко принимает любой стиль общения
низкий	обучающийся не испытывает потребности в общении, замкнут; нетерпим к другой точке зрения.

Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний.

Оцени, насколько оно присуще тебе, и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит.
2. Бывает, но изредка.
3. Часто бывает.

Стимуляция: 10 утверждений

1. Я не чувствую в себе уверенности.
2. Из-за пустяков я краснею.
3. Мой сон беспокоен.
4. Я легко впадаю в уныние.
5. Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их

предполагаю.

6. Меня пугают трудности.
7. Я люблю копаться в своих недостатках.
8. Меня легко убедить.
9. Я мнительный.
10. Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчет результатов

- состояние «часто присуще» – 2 балла;
 - состояние «бывает, но изредка» – 1 балл;
 - состояние «совсем не бывает» – 0 баллов.
1. 0–7 баллов – тревожность отсутствует.
 2. 8–14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня.
 3. 15–20 баллов – высокая тревожность.

Приложение 5

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ

Наставничество

«Наставники в нашей жизни играют очень большую роль, и я не думаю, что можно добиться успеха без какой-либо формы наставничества».

Опра Уинфри

Действительно, исследования Стэнфордского университета показывают, что у 80 процентов генеральных директоров есть наставники, которые играют решающую роль в их профессиональных успехах. Что же делает наставничество таким особенным процессом? Рассмотрим три основных фактора:

Правильное отношение и терпение по отношению к наставляемым, которые раскрывают огромный потенциал наставничества. *Коммуникация* между людьми превращает идеи и знания в контекст. *Поддержка* между наставниками и подопечными вдохновляет для преодоления препятствий и извлечения пользы от ошибок. При совокупности этих факторов, возможно создать крепкие отношения между наставником и

его подопечным, которые способны повлиять как на карьеру, так и на жизнь в целом. Чтобы извлечь максимальную пользу из ваших наставнических бесед и построить значимые отношения, следуйте трём правилам:

1. Выстраивайте Вашу беседу

Беседы между наставниками и подопечными представляют собой основу качественных взаимоотношений и запускают механизм для развития наставнической пары. Наставнические беседы должны иметь определённый формат с помощью заданного шаблона разговоров, который вы можете неоднократно использовать. Каждый раз, когда вы встречаетесь со своим подопечным или наставником, говорите о том:

- какие действия были предприняты с момента вашей последней встречи;
- что получилось;
- что не получилось;
- что вы могли бы попробовать ещё;
- каким вы станете, если будете применять эту информацию в действии.

Это станет циклической моделью вашей беседы и поможет вам продвинуться к более крупным целям.

2. Превращайте разговоры в действия

Разговор о предстоящих задачах и проблемных моментах с вашим партнером по наставничеству создаёт основу ваших взаимоотношений. Чтобы сделать наставнические беседы более значимыми для личного развития, заканчивайте каждый критический разговор обязательством предпринять конкретные действия. Существует три способа, благодаря которым можно это сделать:

3. Будьте целеустремленны

1) *Совет для подопечных:* Расставляйте приоритеты в деятельности и идеях, которые могут улучшить ваши навыки или способности, и, в конечном итоге приблизить вас к вашим целям.

2) *Совет для наставников:* Спрашивайте «Как это возможно реализовать?» в ответ на любую идею или действие, чтобы убедиться, что это поможет подопечному достичь поставленных целей. Это, также, даст ему возможность выразить свои мысли, стоящие за каждым действием.

4. Будьте практичны

Совет для подопечных: Предпринимайте действия и сообщайте своему наставнику о своем опыте и наблюдениях, чтобы стимулировать дальнейшее обсуждение. *Совет для наставников:* Обсуждайте идеи со своим подопечным, чтобы они могли понять, как применять их в действии. Поощряйте открытые дискуссии о том, что получилось, а что нет.

5. Будьте примером

Совет для подопечных: Участвуя в беседах со своим наставником, подумайте, как обсуждаемые концепции повлияют на ваше текущее поведение. Если бы вы приняли новый стандарт поведения, какие изменения могли бы произойти? *Совет для наставников:* Дайте честную обратную связь о своих наблюдениях за поведением подопечных и, если возможно, поделитесь личным опытом принятия новых моделей поведения или методов, которые обсуждаются. Покажите подопечным, как вы прошли этот путь и чему научились на этом опыте.

6. Будьте благодарным своему партнеру

Люди склонны чувствовать себя ближе друг к другу, когда они раскрываются и выражают настоящие эмоции. Это может сыграть ключевую роль в создании прочной основы ваших отношений в наставничестве. Выражение искренней благодарности может укрепить ваши отношения. Признательность также может помочь вам развить свой характер и подарить новое чувство приверженности к вашему подопечному или наставнику. Рассмотрите эти простые словосочетания, которые вы можете использовать в качестве выражения своей благодарности: «Я благодарен за ... Я ценю, когда ты ...»

Я нахожу полезным, когда ты ...
Я ценю тебя и стараюсь показать тебе ...
Наши беседы помогают мне
Ваша личность/отношение/понимание/опыт/открытость помогают мне...
Эти отношения дали мне

В заключение отметим, что наставничество подобно растению. Вам нужно инвестировать в него свои время и энергию, чтобы поддерживать в нём жизнь. То, как вы выстраиваете коммуникацию, реагируете на советы, отзывы и поддержку своего наставника/подопечного, будет иметь большое значение для создания крепких, взаимовыгодных отношений в наставничестве.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному. Как институт обычно существует в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов.

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет

собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации–работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Наставник – человек, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее: делится знаниями и опытом, развивает навыки и подсказывает, как решать сложные задачи.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

ПРЕИМУЩЕСТВА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК МЕТОДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей:

- обучение без отрыва от основной работы;
 - научно-исследовательская работа;
 - обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике;
 - обучение на контрактной основе;
 - заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
 - участие в конференциях и семинарах;
 - командировки с целью обмена опытом и т. п.
- Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому педагогу.

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА САМОАНАЛИЗА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам образовательного учреждения;

– во-вторых, развитие личностно-ориентированных отношений между педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике образовательного учреждения;

– в-третьих, формирование такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для образовательного учреждения, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности образовательного учреждения в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим подопечным, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.

5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того, чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства образовательного учреждения и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

Просмотр видео-фильмов:

Наставничество. Инструменты и алгоритмы. <https://www.youtube.com/watch?v=C8tZufhzoLw>

Путин о наставничестве. Разговор о важном. <https://yandex.ru/video/preview/11621051830455203597>