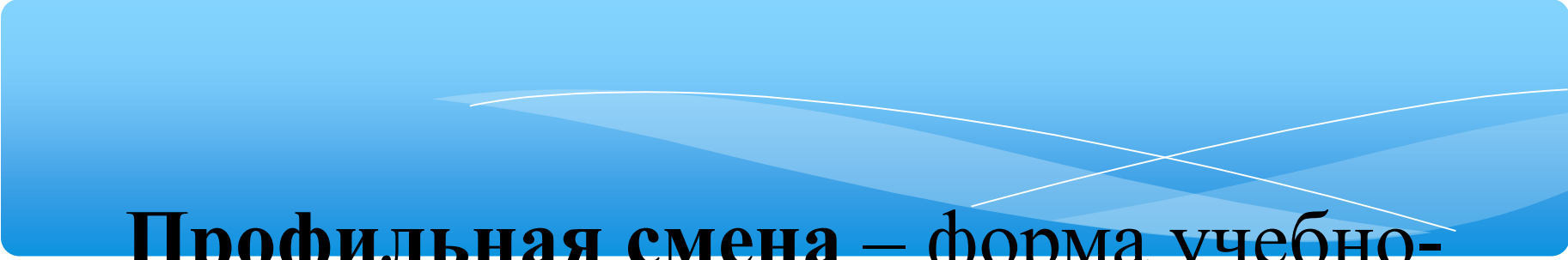


ПРОФИЛЬНАЯ СМЕНА КАК СПОСОБ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

*«Добрая школа – это хорошо,
умная школа – это великолепно,
но ребенок должен быть еще и подготовлен к жизни»
Д.Дьюи*



Профильная смена – форма учебно-воспитательной работы, при которой учитываются интересы, склонности и способности учащихся, создаются условия для максимального развития в соответствии с их познавательными и профессиональными намерениями

Профильные Смены:

- Научные
- Творческие
- Оздоровительные
- Тематические

ЗАДАЧИ:

- Формирование социальной активности школьников через проявление себя в творческих делах, здоровом образе жизни, общественной самоорганизации
- Организация активного, разносторонне развивающего отдыха, направленного на раскрытие творческих и физических способностей детей
- Формирование у подростков навыков коллективной и творческой деятельности, сплочение детского коллектива
- Формирование навыков общения и толерантности
- Обеспечение ребенку широкого интеллектуального поля с возможностью выбора интересного для него вида деятельности

Особенности организации профильной смены

- * Участники смены

Строго заданная категория детей (туристы, краеведы, лидеры и т.д.).

- * Программа смены

Составляется с учетом специфики профиля, возрастных и индивидуальных особенностей участников.

- * Группа обеспечения

Реализацию программы осуществляют вожатые, педагоги и специалисты, обладающие соответствующими профилю навыками

- * Итоги реализации программы

Этапы подготовки содержания профильной смены

Идея – это то, ради чего задумана смена, она определяет ее общую направленность в соответствии с *имеющимися ресурсами* (опора на возможности организации, потенциал организаторов смены, материально-техническую базу) *или потребностями и проблемами* (решение данной проблемы).

Идея смены - логическое продолжение деятельности организации, реализация на практике её цели.

При обдумывании идеи необходимо:

-постараться сделать так, чтобы предстоящая смена получилась в *чём-то особенной*, чтобы в её содержании была *«изюминка»*.

Предварительная подготовка к профильной смене:

- 1) нормативно- правовая база;
- 2) программа смены,
- 3) приказы об организации смены и назначении ответственных,
- 4) должностные инструкции педагогического персонала,
- 5) инструкции по технике безопасности, пожарной безопасности и др.

Программа профильной смены и ее разработка

Под **программой смены** подразумевается *целостная система содержания работы*, её технологическая цепочка от постановки целей и задач до составления планов их реализации и подведения итогов программы.

Программа - *это система действий*, направленных на достижение единой цели, решение одной проблемы, это особая форма организации деятельности, характеризующаяся:

- *направленностью* на достижение запланированного конкретного результата заранее определённым способом,
- *использованием* известного заранее и ограниченного количества ресурсов,
- *заранее определёнными сроками*.

Программа строится с учётом *специфики* временного детского коллектива, *короткого срока* его существования.

Программа смены – это документ, в котором должны быть отражены содержание и система работы детского и взрослого коллективов на определённый период, утверждённый на педагогическом совете и директором школы. Профильные программы рассчитаны на запросы конкретных участников смены и предполагают изначальную подготовленность детей к подобному роду деятельности и общения.



Структура Программы профильной смены

Пояснительная записка состоит из названия программы, даты её разработки, информации об её авторах; учет проблем, которые необходимо решить. Общая цель - оздоровление, отдых и занятость детей и подростков в каникулярное время.

В этом разделе описывается ситуация, побудившая вас приступить к разработке программы (ответы на вопрос: «Зачем нужна эта программа, и какую проблему она будет решать?»).
Описываемая проблема должна отражать *объективную ситуацию*, т.е. проблемы из жизни будущих участников смены.

Актуальность

определяется тем, насколько значима для общества (группы детей) та проблема, решению которой способствует ваша программа.

Необходимо использовать понятный язык, избегать употребления специальных терминов, не разъяснив попутно их значение.

Обосновать актуальность проблемы, на решение которой направлена программа

Адресаты программы –

это планируемые участники профильной смены (с указанием их возраста, половой принадлежности, социального статуса, уровня развития тех или иных качеств, способностей, степени проявления активности, участия в общественных организациях, если это предусматривает программа профильной смены).

Нужно указать механизм и критерии отбора участников смены (возрастные требования, достижения в каких-либо видах деятельности, участие в общественных организациях и т.д.)

Цель программы –

это результат, который предполагается получить в случае успешного выполнения программы (ответы на вопросы о том, *для чего нужна профильная смена, какими хотите видеть её результаты.*

Формулировка цели должна отвечать следующим **требованиям:**

- отражать то, что вы хотите достичь, а не то, чего бы вам хотелось избежать;
- должна быть *выполнима*, т. е. для достижения цели у вас должны быть все необходимые ресурсы, она должна быть *достижима* в рамках профильной смены;
- цель должна *быть конкретной и измеримой*, т.е. реализация программы должна быть направлена на достижение конкретного результата, который можно измерить (сосчитать) или качественно оценить; из формулировки цели должно недвусмысленно вытекать, *когда и какие* результаты должны быть достигнуты;
- *краткость* (не нужно включать в формулировку цели описание методов, приёмов и средств, которые будут использованы, необходимо просто сформулировать желаемый результат).

Задачи программы –

это ближайшие цели, последовательные шаги, которые нужно предпринять для достижения цели.

Достаточное количество задач – *от 3 до 7*.

Цели и задачи должны логически вытекать из проблем, описанных в актуальности программы. По каждой проблеме нужно сформулировать чёткие задачи.

Особую проблему при разработке программы составляет формулирование задач (ответ на вопрос «Что мы собираемся сделать?») и отделение задач от действий (ответ на вопрос «Чего мы этим добьёмся?»)

После того, как цели и задачи сформулированы, нужно проверить их согласованность

Помните, что программа профильной смены является средством достижения поставленных целей.

Содержание программы:

дается описание основных *форм работы, мероприятий и видов деятельности*. Структурировать их можно либо по видам организации: индивидуальные, групповые, массовые; либо по направлениям: спортивное, оздоровительное, трудовое, познавательное, творческое, нравственное, эстетическое, гражданско-патриотическое и т.п.

- содержание программы и формы работы могут быть описаны по периодам смены:

- *организационный* (первый день-полтора), во время которого происходит знакомство участников друг с другом, с территорией лагеря, с программой смены, погружение в тематику;

- *основной период* – время реализации основных мероприятий, целей и задач профильной смены;

-*заключительный*, целью которого является подведение итогов, построение планов на последующую деятельность.

Кадры программы

– это те специалисты, которые необходимы для реализации программы профильной смены (*квалификация, функционал в рамках профильной смены, подчинённость*). Особое внимание следует обратить на предварительную подготовку педагогов и специалистов к профильной смене, на специальные знания, умения, которыми должен обладать персонал смены.

На этапе проектирования нельзя пренебрегать кадровым вопросом, оставлять его решение до начала смены.

Разрабатывая программу, *оцените те кадровые ресурсы, которыми обладает ваша организация, проанализируйте потребуются ли вам приглашённые специалисты.*

Подбирая педагогический коллектив, помните, что успех профильной смены во многом зависит от человеческого фактора.

Критерии оценки эффективности программы:

Качественные критерии характеризуют изменения, произошедшие у участников профильной смены благодаря программе:

- изменение степени сформированности личностных качеств;
- сохранение и развитие (угасание) устойчивого интереса к данной деятельности;
- трансляция (использование) приобретенных знаний и опыта;
- укрепление (развитие) социальных связей;
- формирование ответственности за себя, других, за свое и общее дело;
- компетенции, связанные с проектной деятельностью (возникновение замысла (идеи), оформление в проект, его реализация, вовлечение в его реализацию других, продвижение этих проектов);
 - степень включенности в активную жизнь лагеря;
- мотивация к здоровому образу жизни;
- укрепление здоровья;
- приобретение нового социального опыта;
- удовлетворенность родителей и детей формами организации свободного времени, ощущение удовлетворения от своего участия в работе лагеря и от достигнутых за время лагерной смены результатов.

Количественные критерии:

- количество участников смены, вновь стремящихся попасть в смену по данной программе;
- количество участников, успешно реализующих намеченные в смене планы на этапе последействия;
- количество участников, образовавших сетевые сообщества на основе своих партнеров по профильной смене;
- активная работа бывших участников смены, проведение форумов, конференций, семинаров, мероприятий совместно и по инициативе детей;
- статистика количества оздоровленных детей, количества охваченных мероприятиями детей, сравнительные показатели травматизма и правонарушений, и др.

Если программа в процессе реализации удовлетворяет основным качественным и количественным критериям эффективности, то её можно признать успешной.



**Спасибо за
внимание!**