

Отчет по итогам реализации краевой профильной смены «Технополис» - 2017

Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Хабаровский краевой центр внешкольной работы «Созвездие»

База реализации: дружина «Созвездие»

Название профильной смены: «Технополис»

Срок реализации программы: 10 апреля – 16 апреля 2017 года (7 дней).

Количество участников: 60 человек

Ф. И. О. руководителя программы: Зиброва Марина Валерьевна – методист отдела разработки и реализации проектов.

1. Общая информация о программе.

Цель программы: создание условий для формирования у детей теоретических знаний и практических навыков в области начального технического конструирования и основ программирования.

Задачи программы:

- формирование умения к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения, умения осуществлять целенаправленный поиск информации, применять методы моделирования и экспериментального исследования;
- развитие логического мышления и мелкой моторики;
- изучение основ механики, проектирования, конструирования, программирования и алгоритмизации в ходе построения моделей из деталей конструктора;
- развитие умения работать в команде, умения подчинять личные интересы общей цели.

Основная направленность программы: техническая.

Возраст участников: 10 – 17 лет.

Повторность реализации программы: программа реализуется впервые.

2. Особенности смены.

Программа краевой профильной смены «Технополис» создана с целью содействия в подготовке будущих инженерно-технических кадров, а также помощи в профессиональном самоопределении школьников и развития научно-технического и творческого потенциала личности каждого ребенка.

Программа рассчитана на школьников в возрасте от 10 до 17 лет, и такое разнообразие возрастов в силу их особенностей подразумевает различия в образовательном компоненте. Поэтому изучение робототехники происходило по трем разным по уровню сложности направлениям:

- Lego Mindstorms EV3;
- Arduino;
- Монтаж электроцепей и контроллеров.

На территории «Аэропорта «Звездный» были открыты 5 конструкторских бюро: «Robotouch», «Игробот», «Робогонки», «Машина Голдберга», «Умнобот». В них участники смены разрабатывали свои модели роботов для итогового фестива-

ля «Технополис». После него участники смены были награждены памяными призами в различных номинациях.

3. Количественно-качественная характеристика контингента детей и особенности комплектования групп.

10 апреля 2017 года участниками краевой профильной смены «Технополис» стали 60 человек детей из 9 районов Хабаровского края:

1. Амурский район – 7 человек,
2. Ванинский район – 1 человек,
3. Вяземский район – 2 человека,
4. Комсомольский район – 2 человека,
5. г. Комсомольск-на-Амуре – 16 человек,
6. Нанайский район – 4 человека,
7. Район им. Лазо – 2 человека,
8. г. Хабаровск (ОРП) – 19 человека,
9. Хабаровский район – 7 человек.

До окончания смены территорию покинул 1 участник по причине болезни.

По итогам социального анкетирования 23,5 % участников смены ранее отдыхали в «Созвездии», 73,5% участников – впервые в детском центре «Созвездие», 2 % участников ранее были в «Созвездии» более пяти раз.

Немаловажной характеристикой участника смены является направленность его дополнительного образования, поскольку именно это, как правило, определяет круг его интересов и выбор пути реализации собственных навыков на смене. Самым популярным видом занятости участников смены в сфере дополнительного образования являлось научно-техническое направление – 35 упоминаний и спорт, туризм – 32 упоминания. Далее: декоративно-прикладное творчество – 11 упоминаний, сценическое творчество – 11 упоминаний, социально-педагогическое направление – 8 упоминаний, и не посещают какие-либо кружки и секции 3 человека.

Среди предпочтений то, чем бы хотели заниматься на смене 22,5% опрошенных отметили знакомство и общение со сверстниками, 5% опрошенных отметили выступления на сцене, 19% отметили спортивные соревнования, 17,5% - отметили саморазвитие, раскрытие себе новых качеств, талантов, способностей, 10% - отметили подготовку к вечерним мероприятиям, 13% - отметили интеллектуальные конкурсы, викторины, 6% - оформительскую работу, а также 7% познавательные, образовательные занятия.

В социальном анкетировании на любой краевой профильной смене важно определить не только ожидания участников и показатели хорошего отдыха для детей, но и уровень удовлетворенности. Принципиальным показателем удовлетворенности является желание вернуться в центр. 53% участников желают вернуться в «Созвездие», а еще 30% - именно на смену «Технополис». Оставшиеся 17% опрошенных изъявили желание, по возможности, вернуться в центр.

Участникам данной краевой профильной смены были предложены различные направления для их самореализации. Отвечая на вопрос о том, что больше всего понравилось делать на смене участники дают следующие ответы (выбирая несколько из предложенных):

Знакомиться, общаться с друзьями	27 %
Выступать на сцене	17 %
Узнавать себя, открывать новые качества и способности	21%
Участвовать в спортивных мероприятиях	7%
Придумывать сценарии для вечерних мероприятий	6%
Заниматься оформительской работой	8%
Участвовать в интеллектуальных конкурсах	13%
Эта смена не позволила мне раскрыться	1%

Анализируя контингент участников, отметим уровень их удовлетворенности некоторыми общими показателями по смене:

Критерий	Варианты оценки (%)		
	Плохо	Хорошо	Отлично
Питание и условия проживания	0	20,7	79,3
Медицинское обслуживание	0	20,7	79,3
Времяпровождение с вожатыми, отрядные дела, огоньки	0	8	92
Занятия по программам дополнительного образования - локации	1,5	8	90,5
Зрелищность вечерних мероприятий	1,5	7,5	91

В течение смены прошло 7 «часов проекта», в рамках которых участники смены готовили модели роботов для итогового фестиваля. Анализируя ответы на вопросы во входящем и исходящем анкетировании, можно заметить существенный прирост уровня знаний:

Вопрос	% правильных ответов		Разница
	на входящем анкетировании	на исходящем анкетировании	
Вопросы по модулям «Игровые роботы», «Промышленные роботы», «Транспортные роботы», «Интеллектуальные роботы»			
Без какой детали невозможно сделать любого робота Lego?	88%	92%	4%
Как работает приведенная на рисунке программа?	75%	85%	10%
Как называется изображенный на картинке датчик?	80%	90%	10%
Как называется блок, изображенный на рисунке?	66%	77%	11%
Реши задачу: «пока кнопка нажата, робот едет вперед со скоростью 50, когда кнопка отпущена, робот останавливается и издает звуковой сигнал».	25%	50%	25%
Изображенный на рисунке программный блок называется...	66%	80%	14%
Вопросы по модулю «Машина Руба Голдберга»			
Что такое реле?	13%	100%	87%
Что такое «Машина Голдберга»?	80%	100%	20%
Какими интересными свойствами, благодаря которым они применяются не только в качестве осветителей, обладают светодиоды?	26%	86%	60%
В местах плохого контакта цепи искры и нагрев возникают из-за того, что...	40%	73%	33%
Что такое канифоль?	33%	66%	33%
Что такое припой?	40%	93%	53%
В чем разница между силой тока и напряжением?	53%	86%	33%

Таким образом, анализ социального анкетирования участников смены показывает высокий уровень удовлетворенности краевой профильной сменой и отдыхом, существенный рост их уровня знаний.

4. Анализ результатов воспитательно-образовательной деятельности.

4.1 Игровая модель смены.

Участники смены готовились к финальному мероприятию их проекта – фестивалю робототехники «Технополис». На этом фестивале были представлены новейшие разработки, и, чтобы сконструировать к его началу самых лучших роботов, в Аэропорту открылось 5 конструкторских бюро: «Машина Голдберга», «Робобой», «Robotouch», «Line Racing», «Умнобот». Чтобы стать сотрудником одного из них, стажеры в первый день проекта составили резюме и прошли собеседование, по итогам которого определились списки сотрудников каждого бюро. С этого момента началась работа по подготовке к фестивалю – стажеры посещали образовательные занятия «Техношкола» и в своих конструкторских бюро разрабатывали модели роботов.

Каждое конструкторское бюро готовило свою площадку фестиваля, на которой проводились показательные выступления для жюри и зрителей фестиваля (участников параллельных краевых профильных смен «Я- вожатый!» и «Безопасное колесо»). В конце фестиваля жюри подвело итоги, участники конструкторских бюро были награждены по номинациям памятными призами.

Помимо этого жизнь проекта наполнялась мероприятиями, тематически связанными со сферой информационных технологий: квест «QR-баттл», основанный на считывании qr-кодов и онлайн-отслеживании результатов; турнир по логическим и настольным играм, развивающим навыки мышления и способствующим сплочению коллектива; просмотры роликов об IT- сфере с научно-популярных каналов «ПостНаука», «SciOne» и т.д.

4.2 Программы дополнительного образования

«Аэропорт «Звездный».

В рамках реализации краевых профильных смен «Безопасное колесо» и «Технополис» работали 13 локаций:

Художественно – эстетической направленности – 4

Физкультурно-спортивной направленности – 3

Социально-педагогической направленности – 4

Естественно-научной направленности – 1

Технической направленности – 1

Сохранность контингента

№	Название локации	ФИО педагога	Количество стажеров	Сохранность контингента %
1	Кросс-кид игры	Ардагин Никита Сергеевич	14	71%
2	Исследовательская лаборатория	Ермушева Наталья Николаевна	12	83%
3	Гончарное дело	Темрякович Дарья Анатольевна	10	100%
4	Хип-хоп	Рыжков Денис Владимирович	26	61%
5	Звездная почта	Новикова Татьяна Ивановна	11	90%
6	Инженерная графика	Меркурьев Родион Олегович	12	83%
7	Точечная роспись	Соколец Инна Анатольевна	17	100%
8	Self	Оспенникова Елена Михайловна	18	94%
9	Знакомство с журналистикой	Романов Константин Евгеньевич	5	100%
10	Волейбол	Кригер Михаил Витальевич	13	84%
11	Футбол	Афанасенко Егор Владимирович	21	100%
12	Вокал	Приходько Антонина Игоревна	4	100%
13	Школа летного состава	Магницкая Надежда Игоревна	8	72%

Перед началом занятий сюжетно ролевой игры «Аэропорт «Звездный» состоялась ярмарка локаций, на которой каждый участник смены имел возможность наглядно увидеть, какое направление деятельности представляет та или иная локация, задать вопросы педагогу. Данная презентация способствовала самостоятельному выбору участником локаций.

Таблица посещаемости локаций, предложенная выше, показала высокую сохранность контингента в течение смены.

4.3 Спортивно-оздоровительные мероприятия смены

Основные показатели культуры ЗОЖ	Целевые ориентиры формирования культуры ЗОЖ	Мероприятия
Образовательный	Знания	Локации «Футбол», «Волейбол», «Кросс-кид игры»
Социально-духовный	Нравственные, эстетические, мировоззренческие представления, отказ от вредных привычек	Квест «QR-баттл», локации «Футбол», «Волейбол», «Кросс-кид игры»
Деятельностный	Умения, навыки в сфере ЗОЖ	Индивидуальные беседы, социальные ролики
Эмоционально-волевой	Целевые установки, отношение к физкультурно-спортивной деятельности	Локации «Футбол», «Волейбол», «Кросс-кид игры»
Физическое совершенство	Морфологические признаки, функциональные признаки, физические качества	Ролики о популяризации спорта, работа над контрольными точками на обрлоке «Игровые роботы»

4.4 Эффективность деятельности органов самоуправления

Система самоуправления в смене способствовала созданию высокой мотивации, воспитанию делового общения у участников, развитию самоорганизации участников смены.

В отряде был выбран 1 капитан и 1 помощник капитана. Каждый день во время развлекательного комплекса проводился летный совет, на котором капитаны всех отрядов принимали решения о дальнейшем ходе проекта, делились впечатлениями о них.

Также в отряде были должности художественного руководителя (1 человек), спортивного инструктора (1 человек), пилота по чистоте (1 человек).

Система самоуправления способствовала развитию активной позиции участников в рамках смены и в дальнейшем за ее пределами. Однако, в связи с небольшой продолжительностью смены, не всем участникам удалось найти себя в ней.

4.5 Индивидуальные и коллективные достижения участников на смене

За индивидуальные и коллективные достижения участники смены были поощрены памятными подарками. За активное участие в мероприятиях «Улетный

Микс», «Визит - ШОУ», «Перспектив знаний», «Рок - чартер», «QR- баттл», а также итоговом мероприятии смены – «Фестиваль робототехники «Технополис» участники смены были награждены дипломами А-4., благодарностями А-4, дневниками «Созвездие», значками «Аэропорт «Звездный», магнитами виниловым «Я люблю Созвездие», плакатами «Расписание уроков».

Награждение было проведено в итоговый день программы в торжественной обстановке.

5. Анализ работы с педагогическим коллективом

5.1 Общая характеристика педагогического отряда

Всего на смене «Технополис» работали 5 вожатых, 4 были закреплены за отрядами в качестве дневных вожатых, 1- в качестве ночного.

С целью наиболее удачного распределения воспитателей на пары, перед началом смены воспитателям было предложено в устной форме ответить на следующие вопросы:

1. С какой возрастной категорией детей Вам хотелось бы работать?
2. Кого бы Вы хотели /не хотели бы видеть своим напарником?

Благодаря данному анкетированию наиболее успешно прошло распределение воспитателей на пары с учетом их возможностей и пожеланий:

№ отряда	ФИО вожатого	Время прохождения ШПВ/ДО	Количество отработанных смен
1 отряд	Кригер Михаил Витальевич	2016	8
	Дурягина Алёна Александровна	2016	2
2 отряд	Афанасенко Егор Владимирович	2014	23
	Рожкова Маргарита Владимировна	2016	4
Ночной	Арапов Игорь Кудайбергенович		

5.2 Регламент взаимодействия между сотрудниками дружины в период реализации смены

Для слаженной работы педагогического коллектива был разработан и проведен ряд мероприятий:

1. Ежедневные планерки с вожатыми, проводимые руководителем педагогического отряда, старшим вожатым, руководителем смены, с разбором педагогической деятельности и консультациями;
2. Индивидуальные консультации с психологом центра;
3. Работы по взаимодействию коллег (напарничество), беседы, объяснение правил, инструктажи, ознакомление с должностными инструкциями вожатого и системой начисления заработной платы;
4. Неформальные сборы педагогического отряда, направленные на сплочение коллектива (огонек, настольные игры);
5. Все вожатские пары смогли сплотиться, грамотно распределить обязанности между собой.

Для качественной слаженной работы был прописан функционал между сотрудниками дружины и организаторами краевой профильной смены «Технополис».

Регламент взаимодействия между сотрудниками дружины в период реализации смены:

Зиброва М.В. руководитель смены	- проведение планерок с вожатыми по вопросу игрового компонента смены; - работа с консультантами; - организация транспортной перевозки сотрудников и педагогов; - составление подневок; - план-сетка; - распределение канцелярских принадлежностей; - контроль получения костюмов; - образовательный блок смены (локации); - развлекательный комплекс; - ведение игрового рейтинга отрядов; - помощь на отрядах.
Мастренко Ю.П. Начальник педагогического отряда	- проведение планерок; - проведение бесед с участниками, нарушившими правила поведения; - разрешение педагогических ситуаций; - взаимодействие с родителями; - решение вопросов по заработной плате; - контроль выхода на работу вожатых; - индивидуальные беседы с детьми - проверка педагогического дневника;

	- сбор информации о поломках в корпусах и на территории; - БРИФы по играм огонькам; - контроль дежурства по столовой; - составление графиков дежурства по территории и дежурства в ночь; - подача рапортичек по количеству вожатых.
Соловьева Е.Г.	- подача рапортичек по количеству детей.
Корчагин Т.Н. художественный руководитель Хлевава А.А. хореограф	- разработка часов-пик, дневных и вечерних мероприятий; - помощь в подготовке вечерних мероприятий в отрядах.

Анализ: перед заездом детей на смену совместно с руководителем смены были определены функциональные обязанности сотрудников. В течение смены данный функционал каждым сотрудником соблюдался четко.

Вывод: заранее грамотно прописанные и установленные обязанности между работниками значительно улучшают качество и результат труда каждого сотрудника и способствуют слаженной работе всего коллектива.

5.3 Анализ итогов работы с воспитателями

Период смены	Дело	Результат		Причины, которые повлияли на результат
		Ожидаемый результат	Фактический результат	
Этап подготовки	Планирование по игровому сюжету смены	Ознакомить вожатых с игровым компонентом смены, с запланированными мероприятиями, распределить ответственных за мероприятия.	Вожатые погружены в игровую сюжет смены, ведется активная работа по разработке мероприятий смены.	Все вожатые были заинтересованы на успешной реализацией программы смены, настроены на работу.

	Проведение инструктажей по ТБ и ПБ, проведение учебной эвакуации при пожаре	Ознакомить вожатых с мерами при возникновении ЧС, схемой эвакуации, системой оповещения.	Вожатые ознакомились с мерами при возникновении ЧС, схемой эвакуации, системой оповещения.	Вожатые знают алгоритм своих действий при возникновении ЧС.
	Планирование по заезду	Ознакомить вожатых с документами на регистрацию, распределение обязанностей при расселении.	Вожатые ознакомились с документами на регистрацию, распределены обязанности при расселении.	Все участники смены расселены по отрядам согласно возрасту и по половой принадлежности.
Организационный период	Планирование по огонькам, экскурсиям, играм и отрядным делам	Систематизировать знания о проведении огоньков в данный период смены, игр.	Вожатые подготовили и провели игры на знакомство, экскурсии по Центру, разработали сценарий проведения огонька знакомств.	Взаимодействие вожатых со старшим вожатым, руководителем пед. отряда, руководителем смены и между собой, обмен опытом.
Основной период	Планирование по огонькам и отрядным делам	Систематизировать знания о проведении огоньков в данный период смены.	Вожатые разработали сценарий проведения тематического огонька.	Взаимодействие вожатых со старшим вожатым, руководителем пед. отряда, руководителем смены и между собой, обмен опытом.
	Проведение корпоративных мероприятий для вожатых	Поддержание позитивного эмоционального состояния в коллективе, настрой на дальнейшую работу.	Вожатые готовы работать дальше.	Активизация работоспособности вожатых.
Итоговый период	Планирование по огонькам и отрядным делам	Систематизировать знания о проведении огоньков в данный период смены.	Вожатые разработали сценарий проведения прощального огонька.	Взаимодействие вожатых со старшим вожатым, руководителем пед. отряда, руководителем смены и между собой, обмен опытом.

	Планирование по выезду с начальником координационного отдела	Ознакомить вожатых со списками детей на выезд, распределение ответственных за выезд детей.	Вожатые ознакомились со списками детей на выезд, распределены ответственные за выезд.	Все участники смены без проблем покинули территорию Центра.
--	--	--	---	---

5.4 Анализ контингента детей на смене «Технополис»

22 февраля 2017 года участниками краевой профильной смены «Технополис» стали 25 детей из г. Хабаровск.

До окончания смены территорию центра не покинул ни один участник.

5.5 Общие выводы и рекомендации для реализации краевой профильной смены «Технополис»

Смена «Технополис» прошла успешно. Удалось реализовать запланированные мероприятия. Большинство участников смены были вовлечены в игровой компонент смены, активно участвовали в мероприятиях смены, но в последние дни смены наступали моменты снижения активности. В такие моменты воспитателями велась работа по поднятию эмоционального настроения участников.

Воспитателям оказывалась методическая и моральная поддержка. Заехавшие участники с интересом участвовали в мероприятиях программы смены.

По окончании смены можно смело говорить, что дети, как и вожатые, проявили интерес к прошедшей смене и многие захотели приехать на нее еще раз. Это желание возникло благодаря тематике смены, и слаженной работе коллектива КДЦ «Созвездие».

6. Отчет сектора психолого-педагогической работы по краевой профильной смене «Технополис»

Краевая профильная смена «Технополис» была реализована на базе дружины «Созвездие» в сроки с 10 апреля - 16 апреля 2017 года.

Количество детей на смене «Технополис» составило 60 человек.

Психолого–педагогическое сопровождение краевой профильной смены включало следующие мероприятия:

1. Психологический мониторинг в начале и в конце смены;
2. Консультирование сотрудников, вожатых и участников смены (по желанию вышеупомянутых и по производственной необходимости);
3. Мероприятия по адаптации и повышения стрессоустойчивости вожатых и участников смены;
4. Обработка данных, систематизация и составление психологического среза, написание заключения.

1. Психологический мониторинг смены.

В ходе смены было проведено входящее и исходящее тестирование и составлен психологический анализ. Выборка по тестированию – 43 человека, от общего количества человек, что составило 71%.

В психологический мониторинг эмоциональных состояний всех участников смены были включены тесты:

- Психометрический тест С. Деллингер
- Проективный тест «Дерево с человечками» П. Уилсона в адаптации Л.П. Пономаренко.
- Методика определения эмоциональной самооценки А. В. Захарова

Все тесты дополняют друг друга. Они позволяют комплексно и эффективно определить состояние эмоционально–волевой сферы, помогают своевременно выявить группу риска.

Анализ проводился по показателям: самооценка, демонстративность, контактность, направленность личности.

Самооценка — это представление человека о важности своей личной деятельности среди других людей. Оценивание себя и собственных качеств и чувств, достоинств и недостатков, выражение их открыто или закрыто. Самооценка бывает высокая, адекватная, низкая.

Контактность – способность устанавливать и поддерживать коммуникативные связи, расширять сферу контактов. Это улучшает адаптационные способности, помогает успешной социализации.

Направленность личности - понятие, обозначающее совокупность потребностей и мотивов личности, определяющих главное направление ее поведения.

Психометрический тест С. Деллингер позволяет оперативно определить тип личности человека, выявить направленность личности и дать подробную характеристику личностных качеств и особенностей поведения человека в различных ситуациях.

По итогам результатов психометрического теста были получены следующие результаты:

Выборка от общего количества воспитанников – 43 чел.

Геометрическая фигура	Количественный показатель на входе (чел\%)	Количественный показатель на выходе (чел\%)	Разница показателей (чел\%)
Квадрат	6 (13,9%)	8 (18,6%)	+2 (4,6%)
Треугольник	11 (25,5%)	9 (20,9%)	-2 (4,6%)
Прямоугольник	2 (4,6%)	0 (%)	-2 (4,6%)
Круг	9 (2,9%)	14 (32,5%)	+5 (11,6%)
Зигзаг	13 (30,2%)	12 (27,9%)	-1 (2,3%)

Исходя из полученных данных, мы можем сделать вывод, что участников, выбравших квадрат, стало больше на 4,6%, а это значит, что повысилось количество трудолюбивых, усердных детей, с потребностью доводить до конца начатое, упорных, целенаправленных. Выносливость, терпение отличительные черты квадратов. Квадраты заслуженно слынут эрудитами. Мыслительный анализ — их сильная сторона. Они внимательны к деталям и подробностям. Любят раз и навсегда заведенный порядок.

Понизилось на 4,6% количество детей, выбравших треугольник, это говорит о понижении количества детей с потребностью всегда быть правыми и управлять положением дел, решать не только за себя, но и за других. Эти дети всегда ориентированы на результат, победу, поэтому склонны к риску, бывают нетерпимы к тем, кто колеблется в принятии решения.

Однако, как показывают результаты, количество детей, выбравших на выходе круг значительно повысилось (на 11,6%). Это говорит о том, что повысилось количество детей, ориентированных на хорошие межличностные отношения, что повлияло на уровень контактности, сплоченности и, в конечном итоге, как раз и сформировало ту неповторимую атмосферу доверия, общности, эмоционального комфорта, которая сопровождала детей и педсостав всю смену. Высшая ценность для кругов — быть среди людей, находиться с ними в гармонии. Их отличает коммуникабельность, умение слушать, способность сопереживать, сочувствовать, эмоционально реагировать на переживания другого человека. Они пытаются сохранить мир в семье, в коллективе. Они счастливы, когда все ладят друг с другом.

С небольшим отрицательным показателем фигурирует количество детей выбравших зигзаг (2,3%). Эта фигура символизирует креативность, творчество. Комбинирование абсолютно различных идей и создание на этой основе чего-то нового — вот что нравится Зигзагам. Они склонны видеть мир постоянно меняющимся, по этой причине нет ничего более скучного для них,

чем рутина, шаблон, правила и инструкции. Их раздражает четко и строго фиксированные обязанности, жесткая регламентация быта и работы.

Незначительно понизились показатели детей, выбравших прямоугольник (4,6%). Это означает, что понизилось количество любознательных детей, проявляющих интерес ко всему происходящему и смелость. Такие дети открыты для новых идей, ценностей, способов мышления и жизни, легко усваивают все новое. Стремятся стать лучше в чем-то, ищут новые стили жизни.

Результаты, полученные в ходе прохождения теста

«Дерево с человечками»

Направленность личности в деятельности	Результат на входе (чел.)	Результат на выходе (чел.)	Разница между показателями (чел.)	Динамика
Направленность на преодоление препятствий	4 (9,3%)	6 (13,9%)	+2 (4,6%)	Положительная
Направленность на общение, дружескую поддержку	8 (18,6%)	6 (13,6%)	-2 (4,6%)	Отрицательная
Направленность на устойчивость положения (желание добиваться успехов, не преодолевая трудности).	0 (0%)	1 (2,3%)	+1 (2,3%)	Отрицательная
Утомляемость, слабость, небольшой запас сил	0 (0%)	1 (2,3%)	+1 (2,3%)	Отрицательная
Направленность на развлечения	0	0	0	Отсутствие динамики
Отстраненность, замкнутость,	1 (2,3%)	0	-1 (2,3%)	Положительная

тревожность				
Уход в себя	0	0	0	Отсутствие динамики
Комфортное состояние	19 (44,1%)	23 (53,4%)	+4 (9,3%)	Положительная
Кризисное состояние	0	0	0	Отсутствие динамики
Направленность на лидерство	6 (13,9%)	4 (9,3%)	-2 (4,6%)	Отрицательная
Направленность на поддержку	5 (11,6%)	2 (4,6%)	-3 (6,9%)	Отрицательная
Безынициативное поведение	0	0	0	Отсутствие динамики

Исходя из полученных данных, мы можем сделать следующий вывод:

Положительная динамика прослеживается по повышению таких показателей, как «Направленность на преодоление препятствий» на 4,6%, «Комфортное состояние» на 9,3% и понижению таких показателей, как «Безынициативное поведение» на 1,6% и «Отстраненность, замкнутость, тревожность» на 2,3%, что в свою очередь может говорить о следующем:

- педагоги способствовали эффективной адаптации, что позволило детям раскрыть свой потенциал;
- игровой компонент смены был составлен с учетом возрастных особенностей и с учетом интересов детей;
- качественная работа педагогического состава;

Отрицательная динамика прослеживается по понижению таких показателей, как «Направленность лидерство» на 4,6%, «Направленность на поддержку» на 6,9% и незначительному повышению таких показателей, как «Отстраненность, замкнутость, тревожность» на 2,3 %, «Желание добиваться успехов, не преодолевая трудности» на 2,3% возможно, это говорит о неудовлетворенности условиями проживания в дружине, атмосферой в отряде, а также о недостаточно высокой замотивированности на достижение успеха.

**Динамика показателей, полученных по методике определения
эмоциональной самооценки А.В. Захарова**

Положительная динамика			Отсутстви е динамики	Отрицательная динамика		
Из заниженной в завышенну ю	Из заниженной в нормальну ю	Из завышенно й в нормальну ю		Из нормальной в заниженну ю	Из завышенно й в заниженную	Из нормальной в завышенну ю
4 (9,3%)	3 (6,9%)	3 (6,9%)		0 (0%)	1 (2,3%)	4 (9,3%)
10 (23,2%)				5 (11,6%)		

Исходя из полученных данных, можно отметить, что у большей части участников самооценка осталась неизменной, что может говорить о комфортной атмосфере в отряде, а уверенное лидерование положительной динамики самооценки может говорить о увлеченности игровым компонентом и слаженной, профессиональной работе педотряда и руководителей смены.

-
- **Консультирование сотрудников, педагогического коллектива и участников смены по запросу и по производственной необходимости.**
-

За период реализации смены «Технополис» было проведено 4 консультации, из них 4 участникам краевой профильной смены «Технополис».

Причины обращений участников смены:

- тоска по дому - 1
- необходимость прийти к правильному решению в сложной ситуации -1
- трудности во взаимодействии со сверстниками – 2

Заключение.

Результаты психологического мониторинга краевой профильной смены «Технополис» объективно свидетельствуют *о высоком уровне удовлетворенности сменой.*

Обобщая результаты реализации смены необходимо отметить, что цели программы достигнуты. Смена проходила в достаточно интенсивном, динамичном ритме. Наблюдался позитивный настрой руководителей смены, педагогического коллектива, а так же большой интерес и внутренняя мотивация самих воспитанников. Особенно хочется отметить атмосферу доверительности, психологического и эмоционального комфорта и общности, которая сопровождала детей на протяжении всей смены. В обстановке временного детского коллектива данные показатели являются значительными, и также могут являться критериями максимально эффективной работы всех организаторов данной смены, педотряда и руководителей смены.

7. Роль специалистов в реализации программы

Реализация программы осуществлялась в автономном режиме структурными подразделениями комплекса. В кадровый состав программы входили:

- руководитель краевой профильной смены (1 человек);
- воспитатели педагогического отряда (1 старший, 4 дневных, 1 ночной);
- специалисты отделов: научно-методического, информационного;
- консультанты образовательного блока (6 человек);
- специалисты психолого-педагогической службы (1 человек);
- специалисты отдела культурно-досуговой и спортивной работы: тренер-преподаватель (1 человек), художественный руководитель (1 человек), звукорежиссер (1 человек);
- специалисты образовательного процесса: педагоги дополнительного образования (10 человек);

Смена «Технополис» реализуется впервые, но кадровый состав на нее набирался легко из-за небольшого количества участников смены и специалистов для ее реализации потребовалось сравнительно немного. В связи с этим, к началу реализации программы кадровый состав был полностью укомплектован.

8. Общие выводы и размышления

На основании данных социального мониторинга, психологического тестирования, анализа программ дополнительного образования и анализа педагогического дневника можно сказать, что цель программы была полностью достигнута. Удалось создать условия для формирования у детей теоретических знаний и практических навыков в области начального технического конструирования и основ программирования.

Личностные изменения воспитанников:

- повысился образовательный уровень;
- развились soft-компетенции детей;
- участники приобрели знания, умения и навыки на локациях;
- отмечен рост творческого потенциала на основе активного включения в творческую деятельность смены и повышение общего культурного уровня участников смены.

Развитие коллектива:

- созданы условия для формирования интеллектуального, культурного, здорового и социально-активного потенциала подростков;
- коллектив отрядов сплочен, создана команда;
- в отряде организована система самоуправления;
- школьники активно вовлечены в отрядные дела и сюжетно-ролевую игру в отряде.

В течение смены сюжетно-ролевая игра «Аэропорт «Звездный» способствовала раскрытию творческого потенциала каждого ребенка, развитию коммуникативных способностей участников на основе общечеловеческих ценностей, повышению уровня культуры межличностного общения, активизации потребностей к самопознанию и самовоспитанию. Включение каждого участника в сюжет и программу смены позволило воспитанникам приобрести особые знания, умения и навыки, попробовать себя в определенной социальной роли.

В качестве **рекомендаций** для организаторов дальнейших смен «Технополис» можно вынести следующее:

1. Продолжительность смены в 7 дней в целом удачна, но может быть расширена до 14 дней с тем, чтобы увеличить продолжительность образовательного блока и качество подготовки проектов и к итоговому фестивалю;

2. Использовать положительный опыт (мероприятия, отрядные дела, квесты, «Техношкола»). Данные приемы способствуют качественному усвоению материала.

3. Подготавливать сценарии вечерних, дневных мероприятий, отрядных дел, квестов заранее, до смены – это упрощает работу при непосредственной реализации смены.

4. Сохранить практику проведения дополнительных занятий с консультантами для желающих повысить свой образовательный уровень участников смены. В этом году Д.И. Казначеев вел такие занятия по программированию, а К.С. Важенин – по электромонтажу.

5. Сохранить позитивный опыт сотрудничества с ДВГУПС в вопросе подбора специалистов для проведения образовательного блока.

6. Сохранить позитивный опыт сотрудничества с центром «Техноспектр» и гимназией №5, так как они оказали помощь и предоставили в безвозмездное пользование комплекты роботов для смены.

7. Заранее готовить материальную базу (комплекты роботов) для реализации образовательного блока.

8. Сохранить практику собеседования и разнонаправленных «конструкторских бюро», потому что это дает участникам смены возможность глубоко познакомиться с направлениями деятельности на разных образовательных модулях и совершить осознанный выбор.

9. Рекомендуется разделить фестиваль на два тапа: выставочный и соревновательный, и подготовить соревновательный этап со специалистами в робототехнике.

10. По возможности докупить роботов на платформе Arduino, так как эта платформа дает более широкие образовательные возможности и пользуется спросом у детей, давно занимающихся робототехникой и желающих научиться новому.

Реализация программы представляла собой процесс, в котором направленность программы сочеталась с уровнем подготовленности детей и их индивидуальными возрастными возможностями. Результатом стала успешная реализация программы и высокий уровень удовлетворенности участников, отслеживаемые в системе дидактического и социального мониторингов.

Руководитель смены

Зиброва М.В.