

стабильности. Чем большему количеству ребят будет продемонстрирован широкий спектр возможностей общественно значимой самореализации, чем больше успешных, творческих, равнодушных взрослых придёт в стены образовательных организаций, тем мощнее, креативнее, продуктивнее станет человеческий потенциал страны.

При этом важно понимать, что взаимодействие в паре «наставник – наставляемый» – это процесс, воссоздающий естественные образовательные механизмы, но не подлежащий строгому планированию и регламентации. Наиболее достоверным показателем положительных результатов наставничества является наличие между наставниками и наставляемыми доверительных отношений. Эффективные программы наставничества подразумевают гибкость удовлетворения личных потребностей каждого наставляемого и при этом являются безопасными как для наставляемого, так и для наставника. У каждого успешного человека были и есть наставники!

Наставничество рассматривается неотъемлемым компонентом современной системы образования РФ, перспективной технологией для достижения целей проекта «Образование»: обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образова-

ния и воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов России. Предполагается, что реализация программ наставничества в разнообразные образовательные организации обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ, что внесёт свой вклад в развитие человеческого потенциала страны.

## Литература

1. Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Интернет-ресурс. <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii>.

2. Илакавичус М.Р. Организация наставничества обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования: Методические рекомендации. Интернет-ресурс. [https://srbappo.ru/wp-content/uploads/2021/03/метод-рекомендации\\_макет.pdf](https://srbappo.ru/wp-content/uploads/2021/03/метод-рекомендации_макет.pdf).

## ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ТВОРЧЕСКОЙ ГРУППЫ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ ТЕХНОЛОГИИ SCRUM

**АЛЕКСЕЕВА Л.В.**, заведующий организационно-методическим отделом муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества», г. Нижневартовск, Ханты-Мансийский автономный округ

*В статье представлен опыт реализации agile-технологии SCRUM при организации работы творческой группы специалистов в учреждении дополнительного образования как эффективной формы командной работы, максимально раскрывающей потенциал педагогического коллектива.*

**Ключевые слова:** SCRUM, SCRUM-команда, SCRUM-мастер, SCRUM-доска, бэклог-маршрут, спринт.

*The article presents the experience of implementing agile SCRUM technology in organizing the work of a creative group of specialists in an institution of additional education as an effective form of teamwork that maximizes the potential of the teaching staff.*

**Keywords:** SCRUM, SCRUM team, SCRUM master, SCRUM board, backlog route, sprint.

В современном обществе умение работать в команде является одной из ключевых компетенций. Эффективная группа единомышленников, умеющая выстраивать конструктивный диалог, рационально распределять обязанности и добиваться поставленных целей становится необходимым ресурсом, позволяющим как повысить качество предоставляемых услуг, так и открывать новые грани в профессиональной деятельности.

В МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ» на протяжении многих лет успешно реализуется проект

внутрифирменного повышения квалификации, объединяющий педагогов учреждения в творческие группы по различным актуальным вопросам системы дополнительного образования. Их цель – повышение квалификации педагогических кадров, совершенствование системы методической подготовки и обеспечения режима развития учреждения [1]. Но часто участники творческих групп находились в них лишь номинально, не включались в план работы, были пассивны и посещали встречи лишь для «галочки».

В связи с этим мною была инициирована организация работы творческого объединения педагогов по разработке модульных и вариативных дополнительных программ с применением методологии SCRUM [2].

Авторами agile-технологии «scrum» (пер. с англ. «схватка») являются японские учёные Икуджиро Нонаки и Хиротаки Такеучи. Появившись в середине 80-х годов XX века как модернизированная инструкция спортивных тренировок, данная модель неоднократно претерпевала изменения пока не обрела современную форму как механизм разработки проектов с участием малочисленных команд [3].

На первой организационной встрече творческой группы коллегам было предложено пройти тест Белбина [4], который позволил увидеть, каким образом необходимо распределить роли в группе и есть ли позиции, требующие восполнения, а также психологические тесты на способность работы в команде, которые позволили рационально распределить обязанности внутри объединения педагогов, основываясь на таких принципах, как позитивная взаимозависимость, индивидуальная ответственность, стимулирование успеха друг друга. Таким образом, была сформирована самоорганизующаяся и кросс-функциональная скрам-команда, которая самостоятельно решает, как выполнять работу, и обладает

всеми необходимыми компетенциями для её выполнения.

Куратор группы выполняет роль SCRUM-мастера, помогающего поддерживать рабочую атмосферу, фасилитировать встречи в случае необходимости [5]. В ракурсе реализации проекта им разрабатываются бэклог-маршрутные листы для предстоящих «спринтов» – серии встреч творческой группы. Один спринт длится 30 дней. В результате каждого из них команда должна получить определённый методический продукт, который коллеги могут представить педагогической общественности. Это может быть презентация, разработка мастер-класса, обучающего семинара, митапа<sup>1</sup>, сборника рекомендаций и т.д. Каждый этап работы обладает широким балансом гибкости. Существует возможность изменять его длительность в сторону уменьшения, если цели мероприятия достигнуты. Это помогает экономить время. А фазы (планирование – фиксирование – реализация – анализ) – наблюдать прогресс коллег в рамках изучаемого вопроса, видеть вклад каждого участника команды в разработку продукта.

Содержание маршрутного листа включает в себя: направление деятельности, сроки выполнения, ответственных лиц, вид продукта, перечень источников. В качестве примера предлагаем рассмотреть маршрутный лист одной из встреч творческой группы.

## Маршрутный лист творческой группы по разработке модульных и вариативных дополнительных программ. Спринт № 2

**Цель:** формирование профессиональных компетенций по конструированию модульных и вариативных дополнительных программ у педагогов дополнительного образования МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ».

№ п/п	Задание	Источник	Продукт	Сроки	Ответственный
1.	Ознакомиться с нормативно-правовой базой по составлению программ	1. Письмо от 11 декабря 2006 г. n 06-1844 о примерных требованиях к программам дополнительного образования детей 2. Приказ МинПросвет РФ от 09.11.2018 № 196 3. Приказ Минпросвещения России от 30.09.2020 № 533 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. № 196». 4. Методические рекомендации по проектированию программ. М., 2015. 5. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года	презентация	05–15.10	члены творческой группы (ФИО)

<sup>1</sup> Митап (от англ. meet up – «встречаться») – неформальная встреча специалистов для обсуждения рабочих вопросов и обмена опытом.

Продолжение табл.

2.	Определить особенности составления модульных дополнительных образовательных программ	1. Методические рекомендации по разработке и оформлению модульных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, включенных в систему пфдо. Самара, 2019. 2. Методические рекомендации по разработке и оформлению модульных образовательных программ, Грозный, 2018	практикум	16–22.10	члены творческой группы
3.	Определить особенности составления вариативных дополнительных образовательных программ	Как отразить вариативность в образовательных общеразвивающих программах дополнительного образования, 2019	митап	16–22.10	члены творческой группы

Маршрутный лист выдаётся каждому участнику группы. Таким образом, SCRUM-мастер ставит перед коллегами конкретные цели и задачи, а также снабжает их «картой» – первичным списком источников для поиска информации.

Педагогам творческой группы необходимо достичь реально достижимой, прогнозируемой, интересной, значимой цели для каждого спринта в указанные сроки и в надлежащем качестве. Цель можно считать достигнутой лишь тогда, когда реализованы все поставленные задачи, подготовлен и представлен вариант «продукта», установлены и устранены все неточности, недопонимания, пробелы в знаниях.

Команда планирует свои действия согласно плану маршрутного листа, распределяет ответственных за тот или иной фронт работы на ближайшее время и фиксирует движения по разработке продукта на SCRUM-доске (рис. 1).

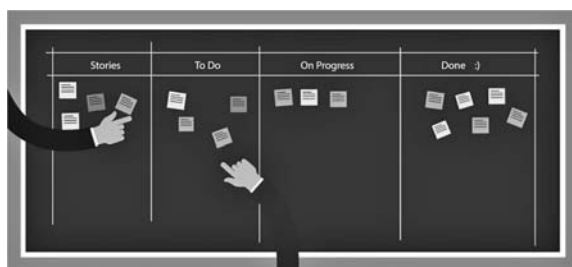


Рис. 1. Примерный формат SCRUM-доски

Отвечает за правильное положение стикеров на ней SCRUM-мастер. Доска содержит минимум 3 столбца:

«План» – каждая команда прикрепляет стикеры с задачами, одна задача – один стикер;

«В работе» – размещаются те задачи, над которой работа в команде идёт в данный момент; с помощью этой колонки куратор видит, чем занята каждая из групп;

«Выполнено» – перемещаются выполненные задачи, причём, если хотя бы один член команды не ознакомился с нормативно-правовым документом из 1 задания, задача не может перейти в этот статус.

Пример SCRUM-доски творческой группы педагогов МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ» представлен на рис. 2.



Рис. 2. Пример SCRUM-доски творческой группы, апрель 2022 г.

Существует несколько практик в scrum-управлении проектами, но в формате организации работы творческой группы применим оказался лишь один – встречи по обзору спринта. Они проходили в дистанционном формате 1 раз в неделю на платформе ZOOM и позволили сделать работу команды прозрачной и открытой. Каждый участник команды знал, кто и конкретно чем занимается в текущей фазе спринта. Продолжительность таких встреч составляла 15 минут. Педагоги лишь делились информацией. Все вопросы, требующие решения, выносились за пределы встречи. Проводил ежедневные встречи скрам-мастер. Поочередно каждому участнику он задавал вопросы:

- Что вы сделали вчера?
- Что вы сделаете сегодня?
- С какими проблемами вы столкнулись?

Все открытые вопросы скрам-мастер заносил в список «Необходимо решить» в формате «Что? Кто? Когда?», а выполненные дела фиксировал на скрам-доске.

В завершении каждого спринта проводилась рефлексия участников творческой группы. Для этого педагогам предлагалось заполнить лист обратной связи, где он отмечал, какими знаниями, умениями, навыками владеет, а какие требуют дополнительной работы.

## Лист самоконтроля участника scrum-команды по разработке модульных и вариативных программ. Спринт № 2

ФИО	Знаю			Умею		Хочу ещё узнать, научиться
	Нормативно- правовые документы по разработке программ	Характерные особенности модульной программы	Характерные особенности вариативной программы	Составлять модульную программу	Составлять вариативную программу	

Итоги данного самоконтроля позволяют каждому участнику скрам-команды составить честное представление о собственном знании и незнании, о собственных возможностях и ограничениях.

В процессе организации работы творческой группы технология «скрам» подтвердила свою эффективность. По итогам анализа можно сказать о том, что была сформирована команда из числа педагогов-стажистов, призёров конкурсов профессионального мастерства различного уровня, методистов ресурсных центров, педагогов высшей квалификационной категории, которые внесли значительный вклад в решение поставленной перед творческой группой задачи. Члены команды систематически планировали и оценивали свою работу, анализировали качество своего взаимодействия и работы и улучшали его.

В процесс изучения нового, ранее изученного материала и его обобщение оказались включены абсолютно все члены рабочей группы. Внутри команды была сформирована продуктивная среда, которая позволила достичь поставленной цели и организовать для коллег ряд мастер-классов, разработать методические рекомендации по разработке дополнительных программ разных видов.

Scrum можно смело назвать открытием для системы образования и её областей, связанных с про-

ектами. Он гибок во времени, легко позволяет изменять требования к проекту. Система данной технологии построена по итерационному принципу – проект можно постоянно совершенствовать, а цель каждого этапа позволит получать «продукт» по окончании каждого спринта.

Scrum – многофункциональная, самоорганизующаяся команда, которая способна решать большинство задач с минимумом координации. А его ориентированность на изменения, постоянное развитие достигается посредством непрерывного взаимодействия участников командной работы друг с другом.

### Литература

1. Положение о творческой группе педагогов. Электронный ресурс: [https://cdt.edu-nv.ru/files/administrator.cdt\\_edu\\_nv\\_ru/ДОКУМЕНТЫ/Локальные\\_акты\\_регламентирующие\\_методическую\\_деятельность\\_в\\_учреждении/\\_положение\\_о\\_творческой\\_группе.pdf](https://cdt.edu-nv.ru/files/administrator.cdt_edu_nv_ru/ДОКУМЕНТЫ/Локальные_акты_регламентирующие_методическую_деятельность_в_учреждении/_положение_о_творческой_группе.pdf).
2. Сазерленд Д. Scrum. Революционный метод управления проектами. Электронный ресурс: [scrum\\_revolucionnyiy\\_me-a4.pdf](https://scrumguides.org/docs/scrumguide/v1/Scrum-Guide-RUS.pdf).
3. Швабер К., Сазерленд Д. Руководство по скраму: правила игры. Электронный ресурс: <https://scrumguides.org/docs/scrumguide/v1/Scrum-Guide-RUS.pdf>.
4. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. М.: Гиппо, 2003.

## ВКЛЮЧЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РЕАЛИЗАЦИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ И ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТСКОГО КОЛЛЕКТИВА

**РИДЕЛЬ Е.Н.**, педагог дополнительного образования МАУДО «ДПШ» г.Челябинска,  
**САВЕЛЬЕВ М.И.**, педагог дополнительного образования МАУДО «ДПШ» г.Челябинска,  
[lenarchel@mail.ru](mailto:lenarchel@mail.ru)

В статье рассматриваются перспективы, направления и принципы развития системы дополнительного образования гуманитарной направленности, которые сформулированы в Концепции развития дополнительного образования детей в России. Подробно описан конкретный опыт объединения «Клуб "ЧеМодАН" МАУДО "ДПШ" г. Челябинска».

**Ключевые слова:** дополнительное образование, принципы образования, самоорганизация, самореализация детей и подростков.