



РАСТИМ ГРАЖДАНИНА РОССИИ: «САХАРЕЖ» 2008–2009

Е. БОЛДЫРЕВА, Н. ЛУКЬЯНЧИКОВА

Летние каникулы — самые продолжительные и самые долгожданные — можно использовать с максимальной пользой для ребёнка. Отсутствие регулярных школьных занятий, домашних заданий и вообще интеллектуальной нагрузки приводит к тому, что неустойчивые навыки познавательной деятельности за столь продолжительный период отдыха теряются. Однако, именно отсутствие учебной нагрузки, требующей репродуктивного воспроизведения набора знаний, можно рассматривать как пусковой механизм, высвобождающий творческие способности детей. В любом случае грамотная организация образовательной деятельности в загородном лагере развивает креативность детей и подростков, раскрывает педагогический потенциал взрослых.

В детском оздоровительно-образовательном центре «Сахарез» тематика каждой лагерной смены имеет свою специфику, связанную, как правило, с той общегосударственной программой, которая в качестве приоритетной выдвигается в текущем году (Год русского языка, Год ребёнка, Год молодёжи, Год учителя). Содержание смены определяется в соответствии с такими общегосударственными программами — это позволяет детскому центру встроиться в систему федеральных, региональных, муниципальных мероприятий и предложить собственные наработки. Система образовательных и досуговых мероприятий должна быть разработана с учётом общей тематики смены таким образом, чтобы, давая детям возможность отдохнуть, лучше узнать друг друга, сплотить коллектив, в то же время развивать этические представления, предлагать варианты полезного в образовательном и воспитательном плане проведения свободного времени. Отсутствие открытого, навязчивого дидактизма, в требованиях: «Делай так, а не иначе», возможность в занимательной игровой форме познакомить детей с социальными проблемами, социальным опытом и приоритетными направлениями общественной жизни — всё это позволяет сформировать позитивное отношение к молодёжным проблемам, вопросам воспитания, здоровьесберегающим технологиям и т.д. Излюбленные в оздоровительных лагерях виды досуговых мероприятий: вечер знакомств, маршрутная игра, шоу-программа — могут стать по-настоящему творчески и интеллектуально наполненными. Этому способствует создание особого воспитательно-образовательного пространства в лагере, включающего компоненты:

- коллективные досуговые мероприятия тематической направленности;
- профильные модули;
- детская научно-практическая конференция.

29

Технологии
и инструментарий
[39 – 60]





Год семьи

2008-й год в России указом Президента России был объявлен Годом семьи. Именно поэтому в центре «Сахарезж» Дирекции социальной сферы Северной железной дороги в летний сезон 2008 года была реализована многопрофильная программа «Сахарезжская Академия семьи». Цель программы: содействовать укреплению семьи как социального института на основе преемственности семейных традиций; развивать творческий потенциал участников смены, создать систему педагогически целесообразных взаимоотношений педагогов, родителей и детей.

Понятие *семья* становится смысло- и структурообразующим фактором программы, детерминирует её общую направленность, сюжетную структуру:

семейная мифология: мифы о семьях богов и героев, мифы о возникновении семьи;

семейная литература: литературные произведения о семье и семейных ценностях, «Литературная гостиная» (традиции семейного чтения);

семейная география: семейные традиции в разных странах;

семейная история: историческое развитие института семьи, родословная семьи, исторические события в семье, воспоминания старшего поколения и исторические фотоальбомы, семейные письма;

генеалогия: исследование истории конкретной семьи, составление генеалогического древа;

семейная психология: изучение психологии семейных отношений, принципов родительского поведения, способов решения семейных конфликтов;

семейная медицина: знакомство с основами здорового образа жизни в семье, оказанием первой медицинской помощи, принципами здорового питания, полезными свойствами лекарственных растений;

семейная зоология: «Семьи в животном мире», «Животные в истории моей семьи»;

семейная безопасность: изучение основ безопасности жизнедеятельности: «Мой дом — моя крепость», «Безопасная дорога домой»;

семейная юриспруденция: правовые аспекты семьи, изучение «Конвенции о правах ребёнка»;

семейный спорт: спортивная жизнь семьи, семейные соревнования, разные виды спорта в жизни семьи, сохранение здоровья: гимнастика, закаливание, режим дня;

семейная ботаника: природа в доме; природа в истории семьи; дизайн квартиры, фитодизайн, «Зелёная гостиная в нашем доме» (коллекции комнатных растений);

семейная кулинария: домашнее питание: режим и рацион питания, качество продуктов питания; кухня разных стран мира.

семейная экономика: принципы семейного бюджета;

семейное творчество: традиции домашних праздников, песни о семье и доме.



Академия семьи

Многопрофильная программа дополнительного образования, организации досуга и оздоровления «Академия семьи» реализуется прежде всего в сюжетно-ролевой игре. На время смены «Сахареж» стал *Академией семьи*, пять корпусов превратились в пять факультетов: *факультет семейного досуга* под руководством старших вожатых готовил массовые игры и проводил их в младших группах *Подготовительного отделения Академии*, студенты *факультета семейного уюта* следили за чистотой и порядком в корпусах и на территории, *факультет семейной безопасности* под руководством сотрудников милиции организовывал дежурство на территории; *факультет семейной журналистики* выпускал информационные листки и газету Академии семьи.

На торжественном открытии Академии семьи начальник лагеря — ректор Академии предложил участникам смены пройти три испытания: ребята, как в древней притче, безуспешно пытались сломать большую связку прутьев, но с лёгкостью разломали каждый прутик по отдельности; складывали отдельные буквы, в общую фразу «Сахареж» — моя семья», сравнивали силу и громкость голоса одного человека с мощью голосов всего отряда. В результате все убедились, что семейное единство очень важно в жизни, и, чтобы стать достойными членами своих семей, решили вступить в Академию семьи. Ребята дали торжественную клятву студентов Академии и получили зачётные книжки.

Каждый день обучения в Академии посвящён одному из аспектов «семейного текста»: в лагере проводится коллективное творческое дело, связанное со спецификой понятия, вынесенного в заголовок. В дни *семейной истории и семейной генеалогии* ребята разрабатывали проекты «Семейный герб» и «Генеалогическое древо», в день *семейной зоологии* участвовали в конкурсе «Мои домашние животные», в день *семейной мифологии, литературы и фольклора* проводили вечер инсценированных мифов и легенд «Вначале была семья...» и литературно-музыкальную композицию «Родительский дом — начало начал». Дни *семейной экономики и юриспруденции* были посвящены расчёту семейного бюджета и обсуждению Конвенции о правах ребёнка. *День семейной географии* познакомил ребят с семейными традициями разных стран; в *день семейной статистики* была составлена «Книга рекордов моей семьи»; в *день семейной безопасности* ребята участвовали в маршрутной игре «Мой дом — моя крепость»; в *день семейной кулинарии* ребята стали участниками шоу-программы «Мужчина на кухне». В Академии семьи прошли также *дни семейной психологии, семейного спорта, семейного творчества*.

Помимо сюжетно-ролевой игры, программа «Академия семьи» включала множество дополнительных модулей или профильных подпрограмм, по которым шла работа параллельно с магистральной линией смены. Эти семинары в занимательной, доступной для детей форме проводили специалисты, сотрудники ведущих вузов г. Ярославля и г. Костромы. Цель профильной подпрограммы «*Психология семейных отношений*»: формировать готовность к вступлению в брак и воспитанию будущих детей. Профильная подпрограмма «*Семья в русской и мировой истории*» формировала у детей представления о сущности и трансформации семьи в разные исторические периоды на основе анализа раз-

31

Технологии
и инструментарий
[39 – 60]





личных групп исторических источников (источники личного происхождения, общественно-политические тексты, статистические данные). Цель профильной подпрограммы «Генеалогия» — формирование представлений о принципах составления генеалогического древа: ребята познакомились с основами генеалогии, геральдики, сфрагистики, специальными программами по моделированию семейного генеалогического древа. Подпрограмма «Семья в русской литературе, мифологии и фольклоре» способствовала воспитанию познавательного интереса к русской литературе и фольклору, бережного отношения к семейным ценностям.

Руководили семинарами в Академии семьи не только научные работники — в работе по программе участвовали практически все сотрудники лечебно-оздоровительного комплекса «Сахарезж». Шеф-повар проводил для ребят занятия по карвингу, где все учились изготавливать из продуктов украшения праздничных блюд и создавать оригинальные композиции из овощей и фруктов. Администратор санатория руководил модулем «Этикет приёма гостей» и объяснял ребятам правила организации праздничных приёмов, учил накрывать праздничный стол. Сотрудники милиции руководили семинаром «Семейная безопасность», обучая ребят основам безопасной жизнедеятельности, врачи лагеря вели кружок «Семейный доктор», на котором юные студенты Академии учились оказывать первую медицинскую помощь, знакомились с полезными свойствами лекарственных растений, измеряли давление. Заведующая хозяйственной частью санатория вела с ребятами занятия «Цветы в моём доме», знакомила с основами комнатного и садового цветоводства. Кроме того, ежедневно в лагере производилось обучение педагогического коллектива, и воспитатели — кураторы проводили в своих группах небольшие образовательные занятия по тематике дня, рассказывали ребятам о генеалогическом древе, об исторических традициях семьи, о значении имён и фамилий. Каждый вечер в отрядах проходила «Семейная гостиная», возрождающая традиции семейного чтения, воспитатели читали ребятам перед сном рассказы и сказки, а потом обсуждали прочитанное.

Деятельность программы «Академия семьи» ориентирована на работу со всей семьёй в целом. Программа способствовала взаимодействию детей и родителей, созданию атмосферы благополучия в лагере и в семье. Основные компоненты системы работы педагогического коллектива с семьёй:

социологическое исследование семьи: анкетирование родителей (удовлетворённость результатами культурно-досугового и воспитательного процесса в детском лагере), диагностика межличностных отношений «родители — дети»;

маркетинговые исследования: изучение потребностей семьи в организационных, культурно-досуговых, образовательных и воспитательных услугах детского центра, изучение спроса и предложения на различные виды занятий в лагере, изучение потребностей детей;

организационно-педагогическая деятельность: планирование и организация работы с семьёй педагогическим советом, «круглые столы» по проблемам семейного воспитания в рамках «Семейной гостиной»; методические консультации для педагогов центра по организации работы с семьёй, обзоры и выставки литературы по семейному воспитанию, православный лекторий;



участие родителей в образовательно-воспитательном процессе: открытые занятия и мероприятия для родителей;

массовые мероприятия с участием родителей: дни открытых дверей, родительский день, встречи с администрацией центра;

психолого-педагогическое просвещение родителей: индивидуальные семейные консультации.

Основные формы работы с родителями в детском лагере «Сахарез»:

- *индивидуальные формы* (консультации для родителей, беседы с родителями);
- *массовые формы* (Родительский день, традиционные праздники, спортивные массовые мероприятия);
- *дистанцированные формы* (сеансы телефонной связи «родители — воспитатель» во время ежедневных педагогических советов, размещение информации для родителей о жизни в лагере на сайте Дорпрофсожа).

Завершением программы и кульминацией смены стал большой праздник «Крепка семья — крепка дорога». Одно из главных событий праздника — научно-исследовательская конференция «Психологический, исторический, литературный портрет семьи». В течение смены ребята старших отрядов занимались в спецсеминарах под руководством специалистов. Представленные на конференции доклады были выполнены как междисциплинарные проекты на стыке филологии, истории, психологии и социологии: «Как много ласковых имён...»: социологический, психологический и филологический анализ современного женского и мужского антропонима, «Милый идеал»: динамика представлений об идеальной женщине и мужчине в истории, литературе и психологии и т.п. Ребята проводили социологические опросы, психологические тесты, работали с научной и художественной литературой, готовили презентации. Особый интерес участников и членов экспертной комиссии — представителей Дирекции социальной сферы, Райпрофсожа и Ярославского отделения — вызвал поисковый проект первого отряда «Железнодорожная династия Кормягиных: 636 лет, отданных Северной железной дороге». Участники поисковой группы выезжали в Ярославль, встречались с Н.Г. Кормягиной, первой исследовательницей истории династии Кормягиных, вычерчивали генеалогическое древо, изучали фотоархивы и документы.

Победители конференции получили награды на празднике последнего звонка в Академии семьи, где состоялось торжественное вручение «красных» дипломов и выпускной вечер.

Год молодёжи

2009 год указом Президента РФ был объявлен в России Годом молодёжи. В этом году для деятельности детского центра «Сахарез» одной из самых важных стала проблема формирования личности будущего профессионала, чело-





века, чья дальнейшая деятельность будет связана с развитием такой мощной корпорации, как железная дорога. Правлением ОАО «РЖД» была разработана и утверждена целевая программа «Молодёжь ОАО «Российские железные дороги»» (2006–2010 гг.), в рамках которой в «Сахареже» был реализован проект, представляющий собой новую ступень профориентационного воспитания детей железнодорожников — «Кандидат в будущее РЖД». Его цель — формирование потенциального кадрового резерва компании «Российские железные дороги», становление и развитие у молодёжи профессиональных лидерских качеств, активной жизненной позиции, совершенствование систем профориентации, обучения и профессионального роста, учитывающее реальные потребности Компании, социализация и адаптация будущих работников в корпоративной среде Компании.

«Кандидат в будущее»

Это ключевая категория Программы создающая, развивающая и транслирующая конкурентные преимущества Компании, формирующая её потенциальный кадровый резерв. Программа формулирует основные направления молодёжной политики компании для целевой аудитории «подросток», позволяющие привлекать в компанию молодых работников, стимулировать их инициативу и саморазвитие.

Важный аспект программы — *изучение и осмысление корпоративной культуры* как центра «Сахареж», так и компании «Российские железные дороги». Корпоративная культура способствует созданию положительной среды жизнедеятельности в коллективе. Сумма общепринятых ценностей позволяет членам группы жить и работать по правилам, которые они одинаково воспринимают, совершать действия, характер которых понятен всем остальным членам общества, регулировать социальные и производственные отношения через призму нравственно-этических установок, выработанных корпоративной философией и воплощённых корпоративной культурой.

Центр «Сахареж» существует уже 35 лет, поэтому можно говорить о традициях лагеря, преемственности поколений (среди родителей нынешних сахарежцев немало тех, кто в детстве отдыхал в этом лагере). Таким образом, можно говорить о корпоративной культуре центра, которая нуждается в трансляции новым поколениям сахарежцев. Кроме того, развитие корпоративной культуры лагеря способствует детскому самоуправлению, формирует навыки, необходимые для успешной социализации ребёнка и самореализации в будущей профессиональной деятельности.

Изучение корпоративной культуры РЖД включает знакомство участников смены с основными положениями «*Кодекса деловой этики ОАО РЖД*», прежде всего тех его аспектов, которые касаются *миссии и имиджа компании*, а также *корпоративных ценностей*.

Миссия компании состоит в эффективном удовлетворении спроса на транспортные услуги, повышении универсальной конкурентоспособности, достижении финансовой устойчивости и обеспечении социальной ответственности бизнеса.

Корпоративные ценности компании:

- открытые и добросовестные отношения с органами власти, юридическими и физическими лицами;



- ясные и взаимовыгодные отношения с потребителями и поставщиками товаров (работ, услуг), партнёрами;
- финансовая прозрачность деятельности;
- развитие бизнеса на принципах социальной ответственности;
- высокое качество оказываемых услуг, их соответствие мировым стандартам;
- постоянный поиск путей повышения конкурентоспособности и эффективности услуг;
- уважительное и бережное отношение к человеку;
- приверженность современным мировым стандартам корпоративного управления.

Имидж компании — образ компании, сформировавшийся в сознании её должностных лиц и работников, а также людей, не входящих в число сотрудников компании, выделяющий ценностные характеристики компании и оказывающий воздействие на её восприятие.

Корпоративный дух — общее корпоративное «Я», совокупность духовных свойств и функций, сопровождающих деятельность компании, идеи, ценности, мотивы, ожидания, стремления, которыми управляется поведение её работников и обуславливается сотрудничество в одной коллективной работе. Корпоративный дух отражает неуклонное желание работников Компании достичь единой цели, стремление к общему успеху.

Корпоративный стиль — устойчивая совокупность применяемых компанией способов и приёмов воздействия на потребителей и поставщиков товаров (работ, услуг) с целью формирования положительного имиджа компании, обеспечивающего её неповторимость и узнаваемость.

Репутация компании — сложившееся мнение о достоинствах и недостатках компании, основанное на предшествующих знаниях о её работе, качестве предоставляемых услуг, поведении работников и должностных лиц.

Важный аспект программы — *формирование тех качеств и компетенций, которые необходимы для будущего работника ОАО РЖД*. Компания находится в стадии активных структурных преобразований, что предъявляет особые требования к персоналу: инициативность; высокий уровень профессионализма; повышенная адаптивность к новым и изменяющимся условиям труда; ответственность за результаты своей работы в компании; открытость новым технологическим решениям; мотивация к саморазвитию; генерация лидерства на различных уровнях.

В рамках реализации программы «Кандидат в будущее РЖД», а также на основании «Положения о молодом специалисте ОАО «РЖД» от 04.05.2008 № 970р для оценки эффективности профориентационной работы и мониторинга предпрофессионального развития подростков и юношества была разработана анкета для оценки компетенций детей. Основу анкеты составили позиции, отражённые в «Примерной системе оценки профессиональной компетентности молодого специалиста», приведённой «Положении о молодом специалисте ОАО «РЖД». Из заявленных в «Положении...» позиций был исключён раздел «4. Ориентация на клиента», поскольку для детей, отдыхающих в лагере «Сахареж», эта позиция не применима, так как они сами пока — клиенты, на удовлетворение интересов и потребностей которых направлена работа всего коллектива центра





«Сахарезж». Все остальные требования были адаптированы к условиям отдыха в лагере и учитывали те виды деятельности детей, в которых заявленные компетенции могут формироваться и проявляться.

Требования

— Лидерство, целевой ориентир в котором — добровольное, осознанное, инновационное и деятельное поведение, опирающееся на общепризнанные социальные и корпоративные ценности, ориентированное на реальные изменения, согласование интересов детей, отрядов и лагеря в целом. Ведущими областями для проявления лидерской компетенции выбраны общественная жизнь в отряде и лагере, участие в мероприятиях, проявление инициативы, готовность брать на себя ответственность.

— Компетентность как совокупность знаний, умений и способов их адекватного применения для решения повседневных задач, возникающих в лагере.

— Ориентация на высокое качество работы, внутренних операций, деловых процессов, соответствующих требованиям Компании с точки зрения точности, тщательности, аккуратности, количества ошибок, сроков предоставления. Области для формирования и проявления этой компетенции выступают обыденные каждодневные ситуации, связанные в дежурством, уборкой территории, соблюдением режима дня.

— Креативность. Творчество и инновационность. Целевой ориентир — готовность к изменениям, умение видеть собственные стереотипы и ограничения и преодолевать их, способность видеть возможности, принимать и предлагать новое; умение воспринимать новые идеи, предложения, проявлять инициативу, руководить творчеством. Характеризует степень направленности на выдвижение и реализацию новых идей и возможностей.

— Корпоративность как приверженность и преданность компании: относительно детской компетенции — приверженность «Сахарезжу» и его традициям, нормам и правилам, а в перспективе — ОАО РЖД.

Рекомендации

Для планирования и организации воспитательно-образовательной работы в отряде проанализировали уровень сформированности компетенций по каждому отряду в отдельности, выработали рекомендации относительно детей, отдыхающих в отряде.

Каждый участник программы — это потенциальный «Кандидат в Будущее РЖД». Для того, чтобы будущее было успешным, необходимо воспитать соответствующие качества личности. Для этого участник проходит свой путь в рамках предложенного маршрута смены — ряда мероприятий, в которых заложена возможность приобрести индивидуальные и командные качества, необходимые будущему работнику компании «Российские железные дороги»: корпоративный дух, активность, инициативность, гражданственность, энергия, ответственность, творчество, профессионализм, знания, лидерство. На время смены «Сахарезж»



стал молодёжной республикой, корпуса — департаментами, отряды — отделами, был избран Молодёжный совет республики, который руководил деятельностью кандидатов в будущее РЖД.

Каждый из блоков программы ориентирован на определённую группу проектов целевой программы «Молодёжь ОАО «Российские железные дороги»». Первый блок смены — группа проектов «Корпоративная молодёжная культура». В этот период в лагере прошли игра-путешествие «Как живёшь, молодёжь Северной?», выборы Молодёжного совета Сахарезжской республики, встреча с активом Молодёжного совета Северной железной дороги, конкурс «Сахарезжский молодёжный вестник», встреча с ветеранами, конкурс легенд «Вначале была железная дорога». Второй блок — группа проектов «Социальные гарантии молодёжи», в рамках которого в лагере прошли спартакиада «И зовут нас на подвиги новые семафоров зелёных огни», деловая игра «Закон железных дорог суров — железнодорожник быть должен здоров», танцевальная программа «Старый мотив железных дорог», конкурс «Здоровье молодёжи компании». Третий блок смены — группа проектов «Молодой профессионал». В рамках этого блока провели маршрутную игру «Есть много профессий хороших и разных», конкурс изобретений «Поезд будущего», интеллектуальную игру «Эрудиты железных дорог», финансово-экономическую игру «Финансы Северной растут уверенно».

Кроме сюжетно-ролевой игры «Пополним ряды, молодёжь РЖД», эта программа, как и предыдущая, включала:

Профильные модули

На занятиях модуля «Формирование культуры делового общения будущего железнодорожника» участники программы получали информацию об основных правилах и законах бесконфликтного общения, анализировали ситуации делового общения, характерные для СЖД.

Модуль «Корпоративная культура РЖД» готовил школьников к воспитанию корпоративной культуры отряда, лагеря, школы, класса и т.д.: правила построения взаимоотношений в коллективе знакомили детей с основами профессиональной деятельности в области делового общения и связей с общественностью, предусматривая в качестве PR-субъектов как «Сахарезж», так и компанию РЖД, подчёркивая значение профессии железнодорожника для области, региона и всего общества.

В модуле «Психологическое сопровождение формирования кадрового потенциала РЖД» с помощью арттерапии, личного опыта, дискуссий и дебатов со сверстниками и старшими товарищами ребята намечали пути выбора профессии, активизировали внутренние ресурсы, развивали творческий потенциал.

В модуле «Филологическое обеспечение развития личности будущего железнодорожника» участникам программы предлагалось рассмотреть проблемы молодёжи, формирования личности профессионала в произведениях классической литературы и современных авторов, которые в художественной форме показывают, как складываются отношения в разного рода коллективах, какие герои становятся примером для подражания, как происходит становление и развитие личности.

37

Технологии
и инструментарий
[39 – 60]





УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Модуль «Молодёжь РЖД в информационном пространстве» способствовал интеграции подростков в производственный коллектив структурных подразделений ОАО «РЖД» через СМИ детского центра «Сахареж»; участники модуля ежедневно выпускали газету «Сахарежский молодёжный вестник».

Одно из главных событий программы «Кандидат в будущее РЖД» — научно-практическая конференция «*Российские железные дороги: формирование кадрового потенциала*». В течение смены ребята старших отрядов занимались в спецсеминарах под руководством специалистов. Ребята проводили социологические опросы, психологические тесты, работали с научной и художественной литературой, выезжали в экспедиции в структурные подразделения Северной железной дороги, анкетировали сотрудников компании, готовили презентации. На конференции были представлены научно-исследовательские работы: «Роль Саввы Мамонтова в становлении и развитии СЖД», «Жизнь дана на добрые дела» (нравственные приоритеты и ценности будущего железнодорожника), «Чтоб в почёте быть, надо труд любить» (мотивация профессионального выбора будущего железнодорожника), «Вокзал как лицо Ярославля», «Поезд будущего», «Эй, прибавь-ка ходу, машинист!» (машинист — профессия будущего), «Когда живётся весело, то работа спорится».

[9 - 16]
Концепции
и системы

38