

ОРГАНИЗУЕМ ПРОФИЛЬНУЮ СМЕНУ

Наталья Лесконог,

главный специалист Федерального агентства по делам молодёжи, кандидат педагогических наук

Профильные смены и лагеря предполагают акцентировать какое-то направление, и поначалу кажется, что оно, это направление, сделает жизнь в лагере монотонной и скучной. Но кто сказал, что математиков не заинтересует показ мод, а будущие журналисты не будут, как историки или моряки, день напролёт искать клад по этапам летней игры в лесу? Важно только организовать дело так, чтобы участники профильной смены, взрослые и ребята, не забывали об этом профиле, например, во время того же показа мод математики сообщают о соотношении длины основных линий и плотности тканей, историки — о том, кто и когда в мировой истории носил подобное, литераторы расскажут, как такую одежду оценили Корсар, Андрей Болконский и Евгений Онегин... Но сегодня — о том, как профильную смену организовать, как её построить с самого начала...

Профильные лагеря, как и детские оздоровительные лагеря в целом, подчинены разным ведомствам, программы смен ориентированы на досуг и развлечения детей и рассчитаны на 21 день. Подготовка кадров зачастую представляет собой факультативную подготовку вожатых в вузах, которая включает освоение студентами игровой коллективно-творческой деятельности с детьми. Деятельность вожатого сводится к роли игровика, массовика-затейника, аниматора и воспринимается либо как возможность временного заработка в летний период, либо как практика.

А если задуматься, вожатство, студенческие педагогические отряды — это огромный ресурс для государственной молодёжной политики. Вожатые — это лидеры, прививающие воспитанникам государственную идеологию, владеющие технологиями управления, конкурентоспособными на рынке труда.

Среди приоритетных направлений профильных смен можно выделить научно-техническое творчество, экономику и предпринимательство, инновации, развитие внутреннего туризма, развитие и поддержку детских и молодёжных СМИ. Все эти направления включают в себя подготовку лидеров (создание команд, социальных сетей единомышленников) и образование, в основе которого — технология «образования сверстников» (молодёжь обучает молодёжь).

Важно обновить традиционные направления профильных смен: лидерское, образовательное, оборонно-спортивное, туристское и др.

Профильная смена — это как пролонгированный проект, включающий три этапа:

- подготовку вожатых, конкурсный набор участников;
- собственно профильную смену;
- последствие.

Наталья Лесконог. **Организуем профильную смену**

Первичный уровень призван: расширить знания по конкретному профилю смены (экономическому, спортивному и т.п.), сформировать устойчивый познавательный интерес, активность, мотивацию к инновационному поведению в рамках профиля. В процессе смены можно попробовать себя в разных направлениях деятельности и сделать осознанный выбор в пользу наиболее интересного направления.

Отдых — это перемена занятий.

И. Павлов

Второй уровень (инновационный) имеет целью обучить разработке собственных проектов в рамках профиля, сформировать навыки защиты и продвижения проектов, создать команды, провести первичную профориентацию. Участники смен имеют возможность получить гранты для реализации проектов в течение года. В идеале смены должны проводиться на базе лагерей, находящихся в ведении органов по работе с молодёжью — как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Смена-форум (высший уровень) — это выставка по итогам реализованных или новых проектов; обмен опытом; разработка новых проектов; консалтинг проектов; инвестирование лучших проектов; профориентация; рекрутинг вузами и крупными промышленными корпорациями будущих абитуриентов и сотрудников; продюсирование талантливых участников. Участники смен этого уровня — авторы (или авторские коллективы) лучших проектов по результатам смен предыдущего уровня; участие в лагере рассматривается как своего рода награда. Для смен этого уровня предполагается использовать такие федеральные площадки, как «Селигер» (для ребят старше 18 лет), ВДЦ «Орлёнок», «Океан» (для ребят в возрасте 11–15 лет).

Проектирование среды напрямую связано с инфраструктурой лагерей. Например, смены для юных моряков в ВДЦ «Орлёнок» проводятся на базе лагеря «Штормовой», построенного в форме корабля; для проведения смены юных исследователей в области космоса на

территории центра есть собственный музей космонавтики и обсерватория. Всероссийский образовательный молодёжный форум «Селигер» подтверждает, что палаточный городок, оснащённый несколькими сценами, компьютерным центром, собственным телевидением, спортивными сооружениями и арт-объектами, — вполне комфортная среда для студенческой молодёжи.

Профильные смены уже на этапе проектирования должны создаваться как личностно значимый этап в жизни подростка или молодого человека, ведь приобретённый опыт поможет решать жизненно важные задачи в будущем.

Перед профильной сменой...

Последствие участников по завершении смены не менее важно, чем она сама. В рамках смены подводятся итоги предыдущей работы, стартуют новые проекты, осуществляется перспективное планирование. В этой связи эффективно взаимодействие организаторов профильных смен с детскими и молодёжными общественными объединениями, которые имеют свои отделения в различных городах России и могут подключить к уже существующим проектам или помочь реализовать новые.

Кадровый состав профильной смены — это единый педагогический отряд (комиссарский отряд). Все участники профильной смены имеют целостное представление о многоуровневой системе профильных лагерей, о целях и возможностях каждого из её уровней.

Основной метод работы в профильной смене — образование сверстников (молодёжь обучает молодёжь).

Формирование инновационной культуры у ребят в лагере возможно при использовании инновационных механизмов (например, создание бизнес-инкубаторов, консалтинг-проектов, выполнение государственных заказов или заказов

крупных предприятий, инвестирование проектов, разработанных в рамках смены, проведение смен на базе технопарков и др.).

Профильная смена включает в себя мониторинг результатов на входе (до начала или в первые дни смены), в процессе смены и в ходе последующих действий.

Ожидаемые результаты профильной смены должны быть прогнозируемы и тиражируемы.

Рассмотрим требования к организаторам профильных смен.

Конкурсный набор участников — обязательное требование детских и молодёжных профильных лагерей.

Конкурсный набор объявляют организаторы лагеря не менее чем за три месяца до начала смены. Указываются критерии отбора участников и его этапы, сроки подачи заявок для участия в конкурсе, форма заявки, сроки проведения конкурса, сроки подведения итогов. Положение о конкурсе рассылается руководителям органов по работе с молодёжью субъектов Российской Федерации, детских и молодёжных общественных объединений и т.д. (в зависимости от профиля лагеря).

Принципы проведения конкурсного отбора участников: открытость, доступность, прозрачность — результаты конкурса должны быть известны всем участникам, независимо от результатов конкурса.

Эффективная PR-кампания включает анонсирование лагеря, составление и рассылку пресс-релизов, освещение мероприятий в СМИ или on-line на сайте организаторов смены, составление и рассылку пост-релизов по результатам проведения лагеря, изготовление и распространение символики лагеря, печатной продукции (буклетов, газет и журналов, издаваемых в ходе проведения лагеря).

Символика и печатная продукция лагеря вручается гостям лагеря, представителям СМИ, рассылается партнёрам, оказавшим поддержку в организации и проведении лагеря, спонсорам и т.п. вместе с благодарственными письмами.

Воспитательная ИДЕОЛОГИЯ

В рамках PR-кампании освещаются мероприятия смены: краткое описание дела, фотографии, отзывы участников; фото, видео; форум с родителями; видеоконференция и мастер-классы участников и гостей; результаты конкурсов, проводимых в лагере; электронные версии газет и иной печатной продукции, выпускаемой в лагере в период смены.

Важное условие профильной смены — обязательная профильная подготовка педагогического отряда (вожатых). Вожатые — единый педагогический отряд,

Отдых после умственного труда не состоит в том, чтобы ничего не делать, а в том, чтобы переменить дело: труд физический является не только приятным, но и полезным отдыхом после умственного.

К. Ушинский

они принимают непосредственное участие в разработке программы лагеря, реализации мероприятий по последствию.

Организаторам лагеря необходимо продумывать механизмы личностного и профессионального роста вожатых в рамках программы последствия (в течение не менее одного года после смены).

Организаторы привлекают преподавателей вузов, тренеров на конкурсной основе. Привлечённые преподаватели, тренеры должны иметь опыт образовательной деятельности с детьми и молодёжью не менее трёх лет, поддерживать концепцию проведения лагеря.

Привлечённые преподаватели, тренеры заранее информируют организаторов лагеря о тиражировании раздаточных материалов, приобретении дополнительных материалов, необходимых для игровых форм работы, лекций, занятий, тренингов, об использовании техники.

Организаторы лагеря учитывают продолжение работы с участниками лагеря и после завершения смены.

Наталья Лесконог. **Организуем профильную смену**

Сопоставление показателей затрат и результатов входит в число основных показателей эффективности профильных лагерей.

В ходе оценки эффективности производится сопоставительный анализ по таким направлениям:

- соответствие поставленных целей и задач, планируемых механизмов и средств их достижения объёму финансирования лагеря;
- отклонение от финансирования (дефицит/профицит), аргументированное обоснование причин такого отклонения;
- наличие ресурсов (кадровых, технических, организационных, информационных и др.), для использования которых не расходуются бюджетные средства:

— использование труда волонтеров (описать, для достижения каких целей и задач лагеря использовался труд волонтеров, каким образом проводился их набор, в чём привлекательность для волонтеров безвозмездного участия в программе лагеря);

— безвозмездное использование технических, организационных, информационных и других ресурсов организаций-партнёров (даётся описание, для достижения каких целей и задач лагеря использовались ресурсы организаций-

партнёров, каким образом проводился их отбор, в чём привлекательность для организаций-партнёров безвозмездного участия в программе лагеря);

— использование финансовых средств благотворительных фондов по работе с детьми и молодёжью;

- перспективы последующего бюджетного и внебюджетного финансирования;
- описание перспективных целей и задач лагеря в будущем году и предполагаемых бюджетных расходов (обосновывается необходимость уменьшения/увеличения бюджетного финансирования в будущем году);
- описание перспективных целей и задач лагеря в будущем году и предполагаемых внебюджетных расходов (указываются организации, заинтересованные в софинансировании лагеря; предоставляются письма от этих организаций).

Итак, профильную смену мы организуем. Теперь нам предстоит её провести.

Для кого-то это покажется легче, ведь целеустремлённые вожаки, занятые конкретными делами ребята, нацеленные на перспективу предпрофильного дела — всё это определено заранее, авторы практически исключены. А это в летнем лагере очень важная деталь — не искать перед утренней планёркой, чем занять лагерь днём, и заранее определить все дела и приоритеты смены... **В.Ш**