

ДЕТСКИЕ И МОЛОДЁЖНЫЕ профильные лагеря РФ: многоуровневая система

Наталья Лесконог,

главный специалист-эксперт отдела организации профильных лагерей, молодёжного туризма и отдыха для детей и молодёжи Управления планирования проектов и программ Федерального агентства по делам молодёжи, кандидат педагогических наук

В субъектах Российской Федерации накоплен большой опыт профильных лагерей, профильных смен для детей и молодёжи, организаторами которых являются общественные объединения, учреждения молодёжной сферы, учреждения образования и др. Но этот опыт не является системным — с точки зрения управления и идеологии, развития инфраструктуры и наличия единых общепринятых стандартов и подготовки кадров.

Вожатство — ресурс государственной молодёжной политики

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

На наш взгляд, вожатство, студенческие педагогические отряды — это огромный ресурс для государственной молодёжной политики. Вожатые — это лидеры, менеджеры, транслирующие воспитанникам государственную идеологию, владеющие технологиями управления, конкурентоспособные на рынке труда.

Система детских и молодёжных профильных лагерей должна представлять, с одной стороны, сетевую инфраструктуру учреждений молодёжной политики, с другой — быть инструментом государственной молодёжной политики в формировании установок, мотивов, ценностей, моделей инновационного поведения. Система лагерей должна быть направлена на поиск, отбор и продвижение талантливых детей и молодёжи, ресоциализацию «трудных» подростков, развитие их человеческого капитала, развитие инновационной культуры, вовлечение в деятельность общественных объединений, формирование

активной гражданской позиции подрастающего поколения, создание позитивного имиджа российской молодёжи. Предлагаемая система позволяет создать условия для «карьерных лифтов» как непосредственных участников смен, вожатых, так и для методистов, педагогов-организаторов, разработчиков программ смен и т.д.

Среди приоритетных направлений с точки зрения содержания программ профильных смен можно выделить следующие: научно-техническое творчество, экономика и предпринимательство, инновации, развитие внутреннего туризма, развитие и поддержка детских и молодёжных СМИ. Несомненно, все эти направления включают в себя подготовку лидеров (создание команд, социальных сетей единомышленников) и образование, в основе которого лежат технология «образование сверстников» (молодёжь обучает молодёжь) и проектный подход.

Необходимо обновить содержание и механизмы реализации традиционных направлений профильных смен: лидерское, образовательное, оборонно-спортивное, туристское и др. Молодёжные лагеря должны существенно отличаться от детских.

В основе предлагаемого подхода к многоуровневой системе профильных лагерей лежит углубление профилей по вертикали, личностное и профессиональное продвижение участников от уровня к уровню, профориентация, формирование проектного мышления с возможностью создания собственного рабочего места в рамках разработанного проекта и в процессе его непосредственной реализации. В этой связи профильная смена рассматривается как пролонгированный проект, включающий три этапа:

- подготовка вожатых, конкурсный набор участников и т.п.;
- собственно профильная смена;
- последствие.

Первичный уровень

Цель: расширить знания участников по конкретному профилю смены (экономическому, спортивному и т.п.), сформировать устойчивый познавательный интерес, активность, мотивацию к инновационному поведению в рамках

профиля. На этом уровне возможны и многопрофильные смены. В процессе смены участник имеет возможность попробовать себя в разных направлениях деятельности и сделать осознанный выбор в пользу наиболее интересного для него направления. В этом случае лагеря как учреждения должны иметь хорошую материально-техническую и кадровую базы, позволяющие участникам смены знакомиться с различными профилями деятельности.

Второй уровень (инновационный)

Цель: обучить участников технологиям разработки собственных проектов в рамках профиля, сформировать навыки защиты и продвижения проектов, создать команды, провести первичную профориентацию. Смены этого уровня могут быть межрегиональными. 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)

Цель: выставка по итогам реализованных или новых проектов; обмен опытом; разработка новых проектов; консалтинг проектов; инвестирование лучших проектов; профориентация; рекрутинг вузами и крупными промышленными корпорациями потенциальных абитуриентов и со-трудников; продюсирование талантливых участников. Участники смен этого уровня — авторы (или авторские коллективы) лучших проектов по результатам смен предыдущего уровня, участие в лагере рассматривается как поощрение для участников. Для реализации смен этого уровня предполагается использовать

такие федеральные площадки, как «Селигер» (для участников старше 18 лет), ВДЦ «Орлёнок», «Океан» (для участников 11–15 лет).

При проектировании профильных лагерей целесообразно разделять такие составляющие, как проектирование содержания и механизмов реализации профильных смен и проектирование среды, в которой они будут проходить. При проектировании содержания смен следует ориентироваться на приоритетные направления, сформулированные выше. 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 и(или) молодого человека, своего рода старт-ап. Приобретённый в лагере(смене) опыт поможет решать жизненно важные задачи в будущем.

Принципы проектирования профильных смен:

Профильная смена должна быть пролонгированной: последствие участников по завершении смены не менее важно, чем сама смена. Профильная смена рассматривается как значимый этап деятельности участника. 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 субъектах Российской Федерации и могут подключить участников смен к уже существующим проектам или помочь реализовать новые проекты.

Идеология профильной смены напрямую связана с идеологией организаторов лагеря и не противоречит государственной идеологии. Важно, чтобы все организаторы смены, работающие непосредственно с участниками смены, были носителями либо сторонниками этой идеологии.

Отбор участников профильной смены — конкурсный. Участие в профильной смене рассматривается как поощрение за достижения и активность (и для вожатых в том числе).

Кадровый состав профильной смены представляет собой единый педагогический отряд (комиссарский отряд). Все члены — 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 участников профильных смен возможно при использовании инновационных механизмов реализации смены (например, создание бизнес-инкубаторов, консалтинг проектов участников, выполнение участниками смен государственных заказов или заказов крупных предприятий, инвестирование проектов, разработанных в рамках смены, on-line смены, проведение смен на базе технопарков и др.).

Профильная смена как пролонгированный проект включает в себя мониторинг участников и их результатов на входе (до начала смены или в первые дни смены), в процессе смены и в ходе последствия.

Содержание, механизмы реализации, результаты профильных смен проходят научно-методическую экспертизу.

Ожидаемые результаты профильной смены должны быть прогнозируемы и тиражируемы.

Требования к организаторам профильных смен:

- Конкурсный набор участников профильных смен.
- PR-кампания.
- Уровень педагогического отряда и привлечённых преподавателей.
- Последствие после смены в лагере (продолжительность деятельности).
- Результативность бюджетных и внебюджетных расходов.

Конкурсный набор участников — обязательное требование к реализации программ детских и молодёжных профильных лагерей. Участие детей и молодёжи рассматривается как поощрение.

Конкурсный набор участников организаторы лагеря объявляют не менее чем за три месяца до начала профильного лагеря. В Положении о проведении конкурса указываются критерии отбора участников и этапы конкурсного отбора, сроки подачи заявок для участия в конкурсе, форма заявки, сроки проведения конкурса, сроки подведения итогов конкурса. Информация о проведении конкурса — 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).

Положение о конкурсе должно быть представлено на сайтах организаторов детских и молодёжных профильных лагерей, в детских и молодёжных СМИ.

Принципы проведения конкурсного отбора участников: открытость, доступность, прозрачность — результаты конкурса должны быть известны всем его участникам, независимо от результатов конкурса; участники конкурса заранее должны быть уведомлены о формах получения результатов конкурса; участники конкурса обладают полной информацией о критериях оценки, которое исполь-

зует жюри при оценке результатов конкурса.

Эффективная PR-кампания — важная составляющая организации и подготовки профильного лагеря. 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, изготовление и распространение печатной продукции (буклеты, газеты и журналы, издаваемые в ходе проведения лагеря, и т.п.).

PR-кампания начинается с анонсирования детских и молодёжных профильных лагерей, то есть комплекса мероприятий по информированию о проведении лагеря потенциальных участников лагеря, родителей, общественности, администраций субъектов Российской Федерации, спонсоров и частных лиц, заинтересованных в софинансировании. Конкурсный отбор участников лагеря — элемент анонсирования.

Анонсирование лагеря включает: презентации программы лагеря на сайтах организаторов, на целевых выставках, научно-практических конференциях, сборах детских и молодёжных общественных объединений и т.д. Для анонсирования может быть использовано интервью с организаторами и участниками лагеря, которое затем распространяется средствами массовой информации.

При рассылке пресс-релиза о смене необходимо акцентировать внимание на СМИ, работающие со следующими целевыми аудиториями: дети, молодёжь, родители, вожатые, члены педагогических отрядов, педагоги, организаторы летнего отдыха, представители администраций субъектов Российской Федерации, курирующие детский и молодёжный отдых.

Один из важных элементов PR-кампании — изготовление и распространение символики лагеря (флаги, значки, форма, сувениры и т.д.) и печатной продукции (буклеты с программой лагеря, информацией об организаторах, газеты и журналы, издаваемые в ходе проведения лагеря, фирменные бланки грамот, дипломов, благодарственных писем и т.п.). Расходы на изготовление символики и печатной продукции должны быть предусмотрены бюджетом лагеря.

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

В рамках PR-кампании рекомендуем организовать постоянное освещение интересных мероприятий смены на сайте организации, являющейся организатором лагеря: краткое описание мероприятия, фотографии, отзывы участников; фото, видео; форум с родителями; видеоконференции и мастер-классы участников и гостей; результаты конкурсов, проводимых в лагере; электронные версии газет и иной печатной продукции, выпускаемой в лагере в период смены.

Расходы на администрирование сайта, услуги Интернет должны быть предусмотрены бюджетом лагеря заранее.

Важное условие эффективности профильной смены — обязательная *профильная подготовка педагогического отряда (вожатых)*. Вожатые — единый педагогический отряд, они принимают непосредственное участие в разработке программы лагеря, реализации мероприятий по последствию.

Все вожатые должны иметь документы, подтверждающие обучение вожатскому мастерству (сертификаты, дипломы, свидетельства).

Вожатые должны иметь опыт работы с детьми в лагере, а также в составе единого педагогического отряда не менее одного года.

Работа в качестве вожатого почётна и рассматривается как поощрение.

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

Для реализации образовательной компоненты программы смены организаторы могут привлекать 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 должны согласовывать программу своих лекций, занятий, тренингов, мастер-классов с организаторами лагеря (минимум за два месяца до начала лагеря). Привлечённые преподаватели, тренеры должны заранее проинформировать организаторов лагеря о тиражировании раздаточных материалов, приобретении дополнительных материалов, необходимых для игровых форм работы, лекций, занятий, тренингов, об использовании техники (минимум за два месяца до начала лагеря).

Привлечённые преподаватели, тренеры могут принимать непосредственное участие в PR-кампании, создавая и(или) поддерживая позитивный образ участников и организаторов лагеря.

Детские и молодёжные профильные лагеря входят в число ключевых элементов программ и проектов, реализуемых органами по работе с молодёжью, детскими и молодёжными общественными объединениями, и рассматриваются не как конечный вид деятельности с детьми и молодёжью, а как часть конкретной программы, реализуемой в течение одного года и более.

Организаторы лагеря должны учесть необходимость *продолжения работы* с участниками лагеря, вожатыми и после

завершения смены. Эта работа может быть связана с вовлечением активных участников и вожатых лагеря в:

- реализацию разработанных в рамках лагеря проектов и мероприятий;
- деятельность детских и молодёжных общественных объединений;
- общественно-политическую, научную, научно-исследовательскую, образовательную, профессиональную и иные виды деятельности, не противоречащие законодательству Российской Федерации и др.

Программа смен должна включать в себя мероприятия, связанные с отчётами участников лагеря о деятельности в течение года в рамках профиля и планированием совместной деятельности участников после смены. Для поддержки «выпускников» смены организаторы могут создавать веб-сайты, организовывать форумы.

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

В ходе оценки эффективности производится сопоставительный анализ по следующим направлениям:

- соответствие поставленных целей и задач, планируемых механизмов и средств их достижения объёму бюджетного финансирования лагеря;
- отклонения от бюджетного финансирования (дефицит/профицит), аргументированное обоснование причин такого отклонения:
 - ▶ описание и обоснование ситуаций, когда поставленные цели и задачи не выполнены, а бюджетные средства израсходованы;
 - ▶ описание и обоснование ситуаций, когда сочетается невыполнение одних целей и задач и перевыполнение других, что может объяснить необходимость перераспределения выделенных бюджетных средств;
 - ▶ описание и обоснование ситуаций значительного перевыполнения поставленных целей и задач в рамках выделенного бюджетного финансирования, привлечение софинансирования (при этом указываются источники софинансирования с описанием механизмов привлечения этих источников под конкретные цели и задачи);

- наличие ресурсов (кадровых, технических, организационных, информационных и др.), для использования которых не расходуются бюджетные средства:
 - ▶ использование труда волонтеров (описать, для каких целей и задач лагеря использовался труд волонтеров, каким образом проводился их набор, в чём привлекательность безвозмездного участия в программе лагеря для волонтеров);
 - ▶ безвозмездное использование технических, организационных, информационных и других ресурсов организаций-партнёров основных организаторов лагеря (даётся описание, для достижения каких целей и задач лагеря использовались ресурсы организаций-партнёров, каким образом проводился их отбор, в чём привлекательность безвозмездного участия в программе лагеря для организаций-партнёров);
 - ▶ использование финансовых средств благотворительных фондов по работе с детьми и молодёжью (описать, для достижения каких целей и задач лагеря использовались средства благотворительных фондов, каким образом проводился отбор благотворительных фондов, в чём привлекательность участия финансовых средств благотворительных фондов в программе лагеря);
- перспективы последующего бюджетного и внебюджетного финансирования:
 - ▶ описание перспективных целей и задач лагеря в будущем году и предполагаемых для их достижения бюджетных расходов (обосновывается необходимость уменьшения/увеличения бюджетного финансирования в будущем году);
 - ▶ описание перспективных целей и задач лагеря в будущем году и предполагаемых для их достижения внебюджетных расходов (указываются организации, заинтересованные в софинансировании лагеря с определением предполагаемых объёмов софинансирования; представляются письма-поддержки от этих организаций). **НО**