



ПРОФИЛЬНЫЕ СМЕНЫ для подростков: секрет успеха

Наталья Юрьевна Лесконог, доцент кафедры социально-правовых отношений и молодёжной политики Московского гуманитарного университета им. М.А. Шолохова, кандидат педагогических наук

Сергей Игоревич Белов, старший преподаватель кафедры социологии и организации работы с молодёжью, заместитель директора Федерального координационного центра развития кадрового потенциала молодёжной политики, кандидат исторических наук

С 2013 года Федеральное агентство по делам молодёжи активно проводит на базе ФДЦ «Смена» (пос. Сукко, Краснодарский край) профильные смены для молодёжи в возрасте от 14 до 18 лет по приоритетным и перспективным направлениям государственной молодёжной политики: ученическое самоуправление, предпринимательство, журналистика, информационные технологии, робототехника, ЖКХ. Специалисты этих сфер деятельности востребованы и нужны стране.

ФДЦ «Смена» сегодня становится центром накопления и тиражирования лучшего социально-педагогического опыта по реализации программ профильных смен по указанным шести приоритетным направлениям. Надёжным партнёром Росмолодёжи и ФДЦ «Смена» по разработке, реализации, мониторингу результатов профильных смен является Московский государственный гуманитарный университет им. М.А. Шолохова.

Важно, чтобы «за спиной» профильных смен для молодёжи в возрасте от 14 до 18 лет стоял вуз, так как участники смен и их родители начинают задумываться о будущей профессии, «присматривать» вузы для поступления.

Да и вузы заинтересованы в мотивированных студентах, готовы проводить во время смены проф-

ориентационную работу, презентации конкретных специальностей.

Рассмотрим опыт взаимодействия Росмолодёжи и МГГУ им. М.А. Шолохова по организации и проведению профильных смен на примере сбора актива молодёжных и детских общественных объединений России «Будущее начинается сегодня!», который проводился 4–10 ноября 2013 года на базе ФДЦ «Смена». Участниками смены стали активисты региональных отделений общероссийских и международных общественных объединений, входящих в федеральный реестр молодёжных и детских общественных объединений, пользующихся государственной поддержкой.

В разработке и реализации программ смены используются адаптированные образовательные технологии Всероссийского молодёжного форума «Селигер». Образовательная программа сбора актива построена по аналогии с образовательной программой форума «Селигер» (разработ-





чиком ряда направлений которой на протяжении нескольких лет также является МГГУ им. М.А. Шолохова): в первой половине дня — обязательные для всех тренинги, после обеда — встречи и мастер-классы профессионалов, во второй половине дня и вечером — активности. Среди обязательных были тренинги по управлению проектами. Проектный метод — один из наиболее распространённых и эффективных методов реализации государственной молодёжной политики. На сборе актива по итогам тренингов управления проектами и консультаций профессионалов был проведён Конвейер проектов, на котором участники сбора презентовали свои проекты.

Конвейер проектов

Это традиционная и востребованная технология, используемая на форуме «Селигер» для оценки и отбора лучших проектов по ряду номинаций. Участники Конвейера проектов заявляют свой проект и в течение нескольких дней презентуют его экспертам в различных областях, оценивающим «цель проекта по SMART», его «технологичность», «медиа-освещение», «результаты», «бюджет», «риски» и др. Каждый эксперт ставит оценки в имеющийся у автора заявленного проекта табель баллы от 1 до 10. Проекты, набравшие наивысшие баллы, получают финансовую поддержку.

Из 32 представленных проектов 9 лучших набрали наивысшие баллы и получили возможность консалтинга проектов от МГГУ им. М.А. Шолохова; 5 из этих проектов были доведены до уровня проектной заявки и поданы участниками сбора актива на Всероссийский конкурс молодёжных проектов, проводимый Росмолодёжью.

Отличительная особенность этих смен — организованное последствие: после смены участникам предлагается участвовать во всех мероприятиях агентства, включаться в деятельность федеральных проектов Росмолодёжи в своих регионах, присоединяться к общероссийским молодёжным и детским общественным объединениям. Федеральные проекты Росмолодёжи были презентованы всем участникам сбора актива в течение смены.

Воспитательная ТЕХНОЛОГИЯ

Беседы о мечте

Это ещё одна из технологий, которую организаторы апробировали на сборе актива среди 14–18-летних. Впервые беседы о мечте проводились на форуме «Селигер» в 2011 году. Это мировоззренческие беседы, которые помогают молодым людям, подросткам определить-ся со своей мечтой, планом её достижения, ресурсами, которые предоставляет страна для достижения мечты, и результатами реализации мечты, которые помогут нашей стране стать конкурентоспособной. Основной тезис этих бесед можно сформулировать как «Я — это Россия, Россия — это я. Мой успех — это успех моей страны. Успех моей страны — это мой успех».

Беседы о мечте тесно связаны с составлением плана по достижению мечты. Поэтому в образовательную программу смены были включены тренинги по стратегическому планированию «Качели времени», разработчиком которой является С.В. Тетерский, доктор педагогических наук, заведующий кафедрой психолого-педагогического образования МГГУ им. М.А. Шолохова. В ходе тренинга активисты составили дорожные карты развития своих общественных объединений с учётом взаимодействия с проектами Росмолодёжи, общероссийскими и международными молодёжными и детскими общественными объединениями.

Исследовательская работа

Это важная составляющая программы смены: возраст от 14 до 18 лет специфичен, как и любой другой возраст, организаторам смен необходимо знать и учитывать эту специфику. В рамках сбора актива авторы статьи провели пилотное исследование участников профильной смены. Исследование проводилось в рамках гранта Института политики, права и социального развития МГГУ им. М.А. Шолохова.





Нам было интересно узнать увлечения, мечты участников сбора актива и способы их достижения. Для этого мы подготовили два опросника с открытыми вопросами.

Первый опросник участники заполняли в первый (второй) день смены, он включал следующие вопросы:

1. Я увлекаюсь (чем?) _____
2. Я хочу (что? чего? сделать что? быть кем?) Из всех профессий мне нравится (какая?) _____
3. Моя мечта (какая? в чём она заключается?) _____
4. Чтобы моя мечта исполнилась, мне необходимо (научиться чему? сделать что?) _____

Об этой смене я узнал (где? от кого? зачем? почему?) _____

5. До смены я принимал участие в (в каких мероприятиях? в каких сменах? в каких проектах?) _____

6. Мои ожидания от смены (какие?) _____

7. Мой пол: мужской, женский (подчеркните или обведите).

8. Мой возраст: 14 лет, 15 лет, 16 лет, 17 лет, 18 лет, старше 18 лет (подчеркните или обведите).

9. Мой статус: школьник, учащийся ссуза, студент (подчеркните или обведите).

Второй опросник участники сбора актива заполняли в предпоследний день смены, заканчивая цикл бесед о мечте. В него вошли следующие вопросы:

1. Я увлёкся (увлеклась) во время смены (чем? мои новые увлечения?) _____

2. Я хочу после смены (что сделать?) _____

3. Из всех профессий во время смены мне понравилась (какая?) _____

4. Моя мечта теперь (какая?) _____

5. Чтобы моя мечта после смены исполнилась, я сделаю (что? мои конкретные три шага?) _____

6. В первую очередь я расскажу о смене (что? кому? зачем? почему?) _____

7. После смены я буду участвовать в (в каких мероприятиях? в каких проектах?) _____

8. В смене я научился (научилась) (чему? какие новые знания получил(а)?) _____

9. Мои планы на будущее после смены (какие?) _____

10. Во время смены я собрал(а) контакты (кого? сколько?) _____

11. Мои контакты для сотрудничества с организаторами смены (укажи номер своего телефона, электронный адрес) _____

К каким промежуточным выводам мы пришли в ходе исследования и как будем использовать полученные результаты?

Среди ответов на вопрос «Я увлекаюсь...» в начале смены лидируют увлечения творческими видами деятельности (54% от общего числа респондентов) и общественной значимой деятельностью (34,8% от общего числа респондентов):





- спортом (игровые виды спорта) — 34,8%;
- творческими видами деятельности (игра на музыкальных инструментах, изобразительное искусство, вокал, актёрское мастерство) — 54,2%;
- общественно значимой деятельностью (волонтерство, занятость в общественных организациях) — 12,5%;
- развитие навыков (изучение иностранного языка, занятия журналистикой, IT-технологии, литература) — 16,8%.

По завершении смены увлечения смены изменились: многие участники сбора актива увлеклись тренинговыми формами (23,35% от общего числа респондентов) и проектной деятельностью (11,75% от общего числа респондентов):

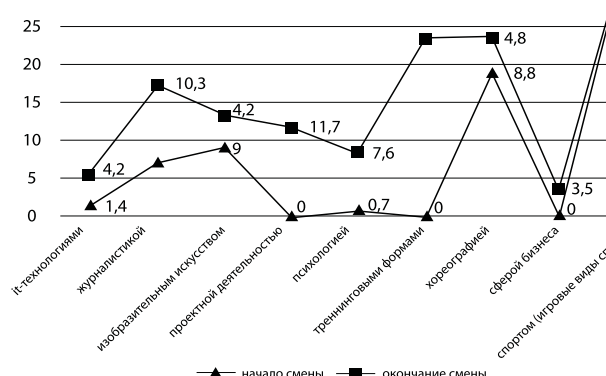
- IT-технологиями — 4,25%;
- журналистикой — 10,3%;
- изобразительным искусством — 4,25%;
- пробовал себя во всём — 9,6%;

Воспитательная ТЕХНОЛОГИЯ

- проектной деятельностью — 11,75%;
- психологией — 7,6%;
- тренинговыми формами — 23,35%;
- хореографией — 4,8%;
- не приобрёл новых увлечений — 2,15%;
- сферой бизнеса — 3,5%.

Используя график 1, можно проанализировать динамику увлечений участников. На графике наглядно видно, что программа смены, технологии, применяемые для работы с молодёжью во время профильной смены, оказывают сильное воздействие на увлечения ребят: тренинги и проектная деятельность в первичных анкетах участников даже не были отражены, но после проведения смены стали доминировать. Во многом это связано с тем, что именно эти технологии были основными в процессе реализации программы смены.

График 1



Проанализируем «Цели и устремления участников смены» в начале смены: главными целями для 27,7% участников сбора актива стала реализация себя в профессии, для 21,5% — достижение уже поставленных целей:

- реализовать себя в профессии (стать представителем определённой профессии: юрист, врач, переводчик, госслужащий, сотрудник полиции, журналист) — 27,7%;

- добиться поставленных целей (окончить школу/университет, поступить в вуз, стать профессионалом в своей среде) — 21,5%;
- личностная реализация (создание семьи, личный успех, счастье, развитие качеств характера, путешествия) — 38,4%.





В конце смены мы снова видим значительные изменения в целях и устремлениях участников: 35,5% хотят реализовать свой проект, продолжив работу в выбранном направлении (под направлениями могут рассматриваться, в том числе, и презентованные в рамках программы смены федеральные проекты Росмолодёжи). Важно, что более 20% участников смены хотят поделиться полученными знаниями после смены, то есть рассматривают смену как старт новой деятельности, новых взаимодействий и сотрудничества, нацелены на последствие:

- поделиться полученными знаниями — 21,2%;
- продолжить работу в выбранном направлении (реализовать проект) — 35,3%;
- провести аналогичные мероприятия у себя в регионе — 2,1%;
- решить краткосрочные задачи (окончание школы, поступление в вуз) — 10,5%;
- создать свой проект — 10,5%.

В опросниках мы задали участникам сбора актива вопрос о предпочитаемой профессии и получили интересные результаты, отражённые на графике 2. В начале смены наибольшей популярностью пользовались творческие профессии (27,4% от общего числа респондентов), что очень характерно и популярно для молодёжи, которая часто проводит каникулы в региональных лагерях актива.

По нашему мнению, ориентация только на творчество — это проблема лагерей актива и лидерских смен в регионах: с одной стороны, в этом случае смены менее затратны, так как петь и танцевать, сочинять и рисовать можно в любых условиях (но становятся ли после этого лидерами?); с другой стороны, творческие смены ориентированы на индивидуальность, на развитие «Я» участников (возможно, за исключением смен, в которых принимают участие творческие коллективы). Но смены актива и лидерские смены предполагают иной ожидаемый результат — развитие социальных компетенций, организаторских и управленческих навыков, навыков работы в команде, с командой, навыки управления проектами, ресурсами (в том числе и финансо-

выми), умение вести за собой. Программу сбора актива, программу профильной лидерской смены необходимо разрабатывать с учётом достижимости ожидаемых результатов с ориентацией на те сферы профессиональной деятельности, в которых активная молодёжь будет явно востребована.

В рамках сбора актива мы не отказались от творчества, но по-иному использовали творческую составляющую. В программу смены были включены тренинги по развитию креативного мышления, чтобы активисты поняли, что креатив, творческий подход к делу помогает решать задачи с высокой степенью неопределённости (а живём мы, к сожалению, в условиях высокой неопределённости). Например, в ходе тренингов ребятам было показано, как при наличии ограниченных ресурсов (камни, гуашь, кисти, бумага) можно сделать креативные вещи, оформить пространство и т.п.

Поскольку организаторы ориентировались на ожидаемые результаты, то вполне логично, что в конце смены у участников стали популярны такие профессиональные сферы деятельности, как государственное управление и общественная деятельность (11,7% от общего числа респондентов в конце смены против 0% в начале смены) и педагогика (вожатство, организация работы с молодёжью) (15,8% от общего числа респондентов в конце смены против 4,2% в начале смены). Отметим, что если в начале смены неопределившихся с будущей профессией было 6,2%, то в конце смены таких ребят не нашлось.

Особое значение стоит уделить презентации вузов во время смены. На сборе актива был масштабно представлен МПГУ им. М.А. Шолохова и его филиал в Анапе, была проведена красочная, запоминающаяся презентация вуза, акцент в которой был сделан именно на специальности, связанные с государственным и муниципальным управлением, организацией работы с молодёжью, политологией; ярко представлен педагогический отряд





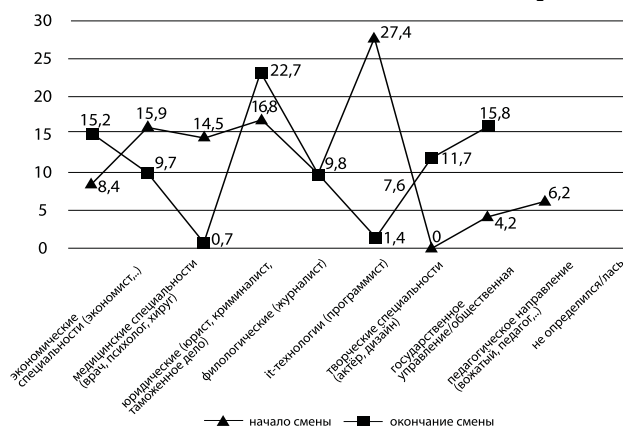
университета, который работал на смене (то есть вожатые постоянно рассказывали ребятам о вузе, делились опытом поступления и учёбы в университете). Многие юноши и девушки в конце смены высказывали желание учиться в МГТУ им. М.А. Шолохова. Один из активистов

Воспитательная ТЕХНОЛОГИЯ

даже написал после смены ректору вуза В.Д. Нечаеву письмо, в котором задал ему вопросы по поводу учёбы. Ректор очень подробно ответил.

График 2

Предпочитаемые профессии

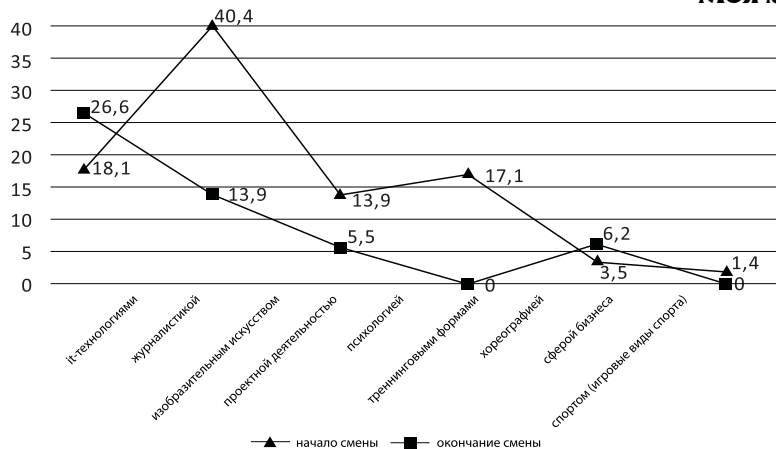


Нам было интересно, как участники смены пытаются достичь поставленных целей. Мы попробовали понять это посредством анализа мечты участников сбора актива. В опросниках был предусмотрен открытый вопрос «Моя мечта...». Результаты, динамику можно увидеть на графике 3. Очевидно рассогласование целей

и мечты участников смены. Например, в начале смены у участников доминирует цель, связанная с реализацией себя в профессии, но при этом большинство мечтают не о поступлении в хороший вуз, а об общем благополучии (40,4% от общего числа респондентов).

График 3

Моя мечта связана с...





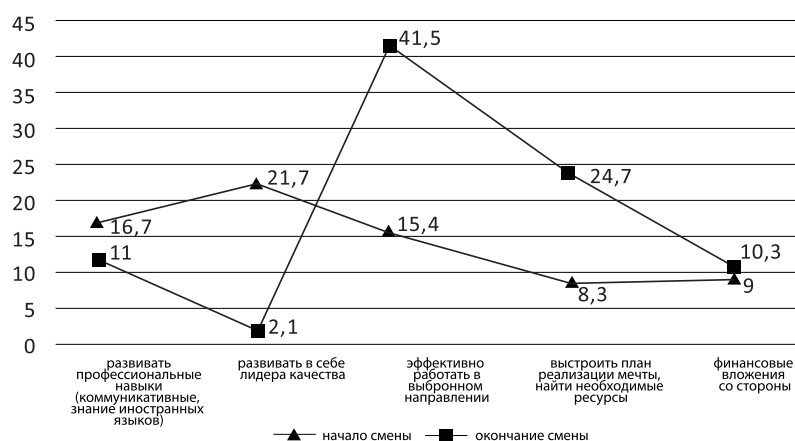
В программе смены намеренно был запланирован и проведён цикл мировоззренческих бесед о мечте, и, с нашей точки зрения, он дал результат. В конце смены стала доминировать мечта, связанная с достижением профессионального успеха (см. график 3). Это подтверждает наше ощущение, что с молодыми людьми в возрасте от 14 до 18 лет необходимо беседовать о мечте как о перспективной цели, о том, как и с помощью каких ресурсов эффективнее её достичь.

На графике 4 можно увидеть, что многие ребята до смены и в её начале полагались в достижении своей мечты на лидерские качества — это наиболее популярный ответ (21,7% от общего числа респондентов). На наш взгляд, это ещё

одна проблема лидерских смен в регионах, на которых всех участников, независимо от достижений, называют лидерами и транслируется мысль: лидер — это классно, лидеры всего всегда добьются. Но в жизни оказывается, что назвать себя лидером не означает быть им. Мы очень рады, что в конце смены после проведённых бесед о мечте ребята задумались о том, что нужно выбрать конкретное направление применения своих лидерских качеств (об этом задумались 41,5% от общего числа респондентов), составить план достижения мечты, проанализировать, какие нужны ресурсы для её достижения, подумать, где и как их найти (об этом задумались 24,7% от общего числа респондентов).

График 4

На что полагаются респонденты для достижения мечты



Рассмотренные нами технологии, включая исследовательскую деятельность в рамках смены, повышают эффективность профильной

смены, хорошо воспринимаются и работают в отношении молодёжи в возрасте от 14 до 18 лет. В.Ш

