

Правительство Санкт-Петербурга
Комитет по образованию
Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение
«Центр оздоровления и отдыха «Молодежный»
Детский оздоровительный лагерь «Молодежный»

Согласовано
Методическим советом
Протокол № 4
От «11» марта 2021 г.

Утверждаю

Директор СПб ГБУ
«ЦОО «Молодежный»

Ю. В. Короткова

12 мая 2021 г



**Долгосрочная программа отдыха, оздоровления и развития
детей и молодежи**

«Внутренний компас»

(социально-педагогической направленности)

Возраст детей: 6,5 – 17 лет

Срок реализации программы: май 2021 – декабрь 2025 гг.

Авторы-составители:

Епифанова Алёна Викторовна,
методист ДОЛ «Молодежный»

Федорова Алла Андреевна
методист СПб ГБУ «ЦОО «Молодежный»

Санкт-Петербург
2021г.

Оглавление

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
1.1. Концепция развития навыков в лагерях (комплексе) СПб ГБУ «ЦОО «Молодежный» «Территория возможностей»	3
1.2. Преемственность	4
1.3. Актуальность	5
1.4. Новизна	6
1.5. Адресат программы	7
1.6. Педагогическая целесообразность	7
1.7. Понятийный аппарат программы	8
2. ЦЕЛЕВАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ	9
2.1. Цель долгосрочной программы	9
2.2. Задачи, ожидаемые результаты, критерии и методы оценки	10
3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	14
3.1. Этапы реализации программы	14
3.2. Периоды реализации этапов программы	18
3.3. Средства реализации программы	24
3.3.1. Характеристика основных форм работы по программе	25
3.3.2. Логика развития содержания и образец план-сетки летней смены	30
3.3.3. Краткая характеристика ключевых (традиционных) мероприятий	32
3.3.4. Модель игрового взаимодействия	36
3.3.5. Специфика организации осенних, зимних и весенних смен	37
3.3.6. Специфика организации межканикулярного периода	38
3.3.7. Корпоративная культура и традиции	38
3.4. Деятельность, направленная на реализацию Концепции «Территория возможностей»	39
4. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ	39
4.1. Финансовое обеспечение программы	39
4.2. Кадровое обеспечение программы:	40
4.3. Партнеры реализации программы	43
4.4. Особенности материально-технического обеспечения программы	44
4.5. Информационно-методическое обеспечение программы	45
5. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	47
5.1. Нормативно-правовые основы проектирования программы	47
5.2. Литература, использованная при разработке программы	48
5.3. Литература, рекомендованная для подготовки к сменам	49
6. ПРИЛОЖЕНИЕ	51

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Концепция развития навыков в лагерях (комплексе) СПб ГБУ «ЦОО «Молодежный» «Территория возможностей»

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Центр оздоровления и отдыха «Молодежный» является региональным оператором сферы отдыха детей и их оздоровления. Вместе с тем, в структуру СПб ГБУ «ЦОО «Молодежный» входят четыре обособленных подразделения – детских оздоровительных лагеря.

Отвечая на вызовы современности, сотрудники СПб ГБУ «ЦОО «Молодежный» разработали Концепцию организации эффективной работы по повышению качества предоставляемых услуг в лагерях СПб ГБУ «ЦОО «Молодежный» и развития содержательной составляющей программ с учетом актуальных образовательных трендов (далее – Концепция).

В основу Концепции были положены понятия «жестких» и «мягких» навыков, которым было присвоено следующее значение в понимании:

Hard skills («жесткие» навыки) — это технические навыки, связанные с выполняемой деятельностью или конкретной профессией. Под «жесткими» навыками понимается способность выполнять конкретную работу, результат которой проверяем и измеряем.

Для того чтобы помочь потребителям услуг детского отдыха сориентироваться в многообразии направлений «жестких» навыков, авторы Концепции предлагают использовать классификацию Е.А. Климова. Согласно данной классификации, мир профессий и навыков делится на 5 основных типов:

- «человек – знаковая система» (область применения – тексты, чертежи, шифры другие условные знаки); возможные профессии: журналист, блогер, переводчик, редактор, программист, и др.
- «человек – техника» (область – машины, механизмы, приборы, инструменты и другие технические системы) – робототехника, инженеры, IT-технологии, телекоммуникации, а также рабочие в промышленности (столяр, швея), в строительстве (маляр, плотник, и др.).
- «человек – природа» (область – животные, растения, география, природные ресурсы): биолог, эколог, ботаник, зоопсихолог, ветеринар, ландшафтный дизайнер, работник лесопаркового хозяйства и др.

- «человек – художественный образ» (область – литература, кинотеатр, живопись, все сферы искусства): модельер, дизайнер, фотограф, актер, звукорежиссер, танцор, певец, ди-джей и др.
- «человек – человек» (область – люди, коллективы, общение): учитель, психолог, тьютор, юрист, МВД, МЧС и др.

K soft skills («мягким» навыкам) относятся навыки, проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать, например, управление временем и способность эффективно взаимодействовать с людьми. В отличие от «жестких» навыков с их узкой сферой применения, «мягкие» навыки применимы в широких контекстах и не ограничиваются профессиональной деятельностью.

В последнее время в профессиональной сфере большое внимание уделяется soft skills, но понимание их разнится. Как оказалось, не существует единого определения и перечня таких навыков как в научной, так и в бизнес-среде.

В образовательном же сообществе набирает популярность новый список грамотностей, сформулированных на Всемирном экономическом форуме, называемых ключевыми компетенциями «4к»: коммуникация, креативность, критическое мышление, командная работа¹.

На сегодняшний день система школьного образования еще только перестраивается под развитие этих компетенций, так как ориентирована на долгосрочные цели. И в этой связи авторы Концепции видят свою цель в заполнении данных дефицитов школьного образования.

В современном мире трудно переоценить значение «жестких» или «мягких» навыков для человека. В этой связи авторы Концепции предлагают рассматривать развитие этих видов навыков в комплексе, предоставив каждому лагерю внутри своей системы выбрать один или несколько типов деятельности по классификации Е.А. Климова и одновременно содействовать развитию всех «4к» в процессе реализации программ.

1.2. Преемственность

ДОЛ «Молодежный» ранее позиционировался как лагерь для работы с детьми, состоящими на учете в подразделении полиции по делам несовершеннолетних. Методы и инструменты работы выбирались исходя из контингента отдыхающих.

¹ Компетенции «4К»: формирование и оценка на уроке : Практические рекомендации / авт.-сост. М.А. Пинская, А.М. Михайлова. – М.: Корпорация «Российский учебник», 2019. – 76, [4] с.

Летом 2020 года была написана программа «Страна Возможностей», которая год реализовывалась на базе ДОЛ. Целью данной программы было - развитие социальной и образовательной компетентности ребёнка через включение в сюжетно-ролевую игру в каникулярное время. Участник приезжая в лагерь попадал в место, где есть общая структура пребывания и взаимодействия со сверстниками и взрослыми, но при этом и есть вариативность деятельности и свобода выбора.

Логично, что принимая эстафету работы с социализацией ребенка через коммуникацию, в новой Концепции ДОЛ «Молодежный» была определена сфера «человек-человек».

1.3. Актуальность

В современном мире каждый человек ежедневно сталкивается с большим количеством ситуаций, в которых необходимо сделать выбор. Взрослые, как правило, реже испытывают сложности в принятии продуктивных решений благодаря своему опыту и знаниям. Но даже они часто оказываются в ситуации неопределенности. А дети и подростки тем более остро сталкиваются с нехваткой необходимых знаний и опыта в подобных ситуациях.

При этом ежедневные выборы, влияющие на будущее ребенка, ложатся в основу его самоопределения. Ведь самоопределение это «попытка построить свое будущее: определить цели, которые человек хочет достичь в результате своей деятельности, то окружение, в котором ему будет комфортнее всего находиться, те условия жизни, в которых он хотел бы жить.» [1] То есть личностное самоопределение это не только профессиональный выбор, а нечто большее, а именно — сформированность у ребенка или подростка позиции взрослого человека, умеющего принимать ответственные решения и оценивать их последствия.

Сегодня существуют социальные институты, в которых этим вопросам уделяется должное внимание. В своем исследовании Брагина Татьяна Вильевна доказала, что на самоопределение личности ребенка влияет система семейных факторов. Наиболее значимым фактором является родительское отношение, и особую роль в этом процессе играет сочетание различных типов отношения отца и матери. Также уровень материальной обеспеченности семей влияет на формирование личностного самоопределения, проявляясь в определенном родительском отношении и закрепляясь в личностных качествах, формах общения и поведения детей.

В свою очередь Фарафонова Ирина Германовна установила, что фактором, способным оказать наибольшее влияние на личностное самоопределение учащихся начальной

профессиональной школы может стать специально организованная работа в коллективах сверстников в учебном заведении, а также участие большей части ребят в работе профильных загородных смен.

Таким образом, получается, что на эффективное самоопределение детей и подростков, влияет как семья, где родители грамотно сопровождают ребенка на пути взросления, так и школы, детские объединения, позволяющие ребенку совершать выбор, ошибаться и получить поддержку от знающих профессионалов. Но, к сожалению, не у всех детей выстроены отношения и есть возможность свободно развиваться в данных социальных институтах.

Авторы программы, понимая всю важность становления пути самоопределения ребенка, разработали данную программу таким образом, что она подойдет и тем детям, которые попали в благоприятные условия развития, и тем, кто в этом вопросе часто предоставлен сам себе или влиянию группы сверстников. Авторы программы считают важным создать для каждого участника смены условия для комфортного и безопасного выстраивания пути самоопределения: физическая, образовательная и психологически среда, в которой каждый может прочувствовать себя, свои границы и границы окружающих людей.

Коллектив ДОЛ «Молодежный» - это небезразличные взрослые, которые готовы помочь, направить и поддержать ребенка, когда это потребуется.

1.4. Новизна

Авторы данной работы еще до создания долгосрочной программы на собственном опыте в различных учреждениях и лагерях, а также за последний год в ДОЛ «Молодежный» начали пробовать определенные формы организации деятельности и формировать различные подходы и педагогические принципы. Совокупность этого опыта, разноплановых методов и концепции ЦОО «Молодежный», а именно тематики сферы «человек-человек», стали основой для данной работы.

Новым в представленной программе является сочетание нескольких элементов:

- психологии, как основы для создания безопасного физического и психологического пространства,
- гуманистического подхода всех участников программы,
- туризма как одного из основных инструментов встречи с неопределенными условиями.

Развитие личности, в том числе и самоопределение, намного эффективнее происходит в условиях безопасности [6]. Психологический аспект программы как раз состоит в том, чтобы способами, описанными далее, создать для всех участников программы максимально благоприятную и безопасную среду.

Говоря про гуманистический подход в лагере, авторы ставят в приоритет ценность личности человека, его право на свободу, счастливое существование, полноценное развитие и возможность проявления своих способностей. Во множестве профессий из области «человек-человек» важна ориентированность на личность, готовность самосовершенствоваться и принимать развитие окружающих людей. Поэтому данный подход отлично укладывается в общую концепцию лагеря.

Туризм рассматривается авторами программы как подходящий инструмент для создания непостоянных и непростых условий, в которых можно научиться эффективной коммуникации, получить навыки работы в группе и опыт принятия решений разного типа сложности, что в будущем должно помогать участникам в других ситуациях неопределенности.

Совокупность трех этих элементов является новой для лагеря «Молодежный».

1.5. Адресат программы

- Возраст участников: от 6,5 до 17 лет.
- Количество детей: до 275
- Описание контингента

Дети категорий:

- Дети работающих граждан
- Дети, приехавшие по путевке
- Дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации
- Специфика отбора детей на смену

Дети, приезжающие в наш лагерь знакомы с направлением программы и выражают желание поучаствовать в ней.

1.6. Педагогическая целесообразность

Программа «Внутренний компас» предоставляет участникам возможность познакомиться и попробовать различные инструменты для самоопределения. Делается упор на процесс выбора и ответственности за него перед самим собой, а также перед окружающими. Мы

не можем однозначно утверждать, получают ли дети и подростки подобный опыт в обычной жизни (в семье, школе, кружках), но мы обеспечиваем постоянное сопровождение сотрудниками, которые дают свободу, поддерживают и наставляют участников нашей программы.

1.7. Понятийный аппарат программы

Понятие	Определение	Источник определения
неопределенность	Неопределённость — отсутствие или недостаток определения или информации о чём-либо.	https://ru.wikipedia.org
самоопределение личности	Самоопределение личности - это определение человеком себя в обществе как личности, определение себя относительно социально-культурных ценностей, и тем самым определение смысла своего существования.	Брагина Татьяна Вильевна. Родительское отношение как психологический фактор личностного самоопределения ребенка в младшем школьном возрасте: Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 : Новосибирск, 2000 159 с. РГБ ОД, 61:01-19/217-0
личностный рост	Совокупность таких составляющих, как «Я-Я — отношения» (отношения с самим собой, внутренняя гармония), «Отношения Я — Другие» и самореализация.	Спижевой Г. А. Личностный рост. — Диля, 2015. — 160 с.
саморегуляция	Саморегуляция (лат. regulare - приводить в порядок, налаживать) - это заранее осознанное и системно организованное воздействие индивида на свою психику с целью изменения ее характеристик в желаемом направлении.	https://psyera.ru/samoregulyaciya-lichnosti-65.htm
самостоятельность	Самостоятельность — способность человека или группы людей полагаться на себя в решении проблем и эмоционально не зависеть от других.	https://ru.wikiquote.org/wiki/%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C
эмоциональный интеллект	Эмоциональный интеллект - способность эффективно разбираться в эмоциональной сфере человеческой жизни: понимать эмоции и эмоциональную подоплеку	https://www.psychologos.ru/articles/view/emocionalnyy-intellekt

	отношений, использовать свои эмоции для решения задач, связанных с отношениями и мотивацией.	
коммуникативные навыки	Коммуникативные навыки - это характеристика особенностей ориентации человека в коммуникационных процессах, отражающая степень адекватности понимания им основных смысловых доминант коммуникатора	Организация и методы лингвосоциологического исследования массовой коммуникации. Методич. пособие-практикум по спецкурсу «Введение в лингвосоциологию»/ Т.М. Дридзе. - М.: 1979. – 231с.

2. ЦЕЛЕВАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ

2.1. Цель долгосрочной программы

Цель программы: Создание безопасных условий среды для развития навыков взаимодействия, способствующих самоопределению детей и подростков.

Под понятием «среда» мы понимаем совокупность возможностей окружающего мира, влияющих на развитие всех субъектов образовательного процесса в детском лагере (дети, педагогические работники, руководители и др.). Опираясь на опыт ВДЦ «Орленок», описанный в методическом пособии «Опыт оценки качества образования во Всероссийском детском центре «Орлёнок», мы выделили 3 компонента:

- пространственно-символический компонент (архитектура и дизайн зданий и помещений, логотип, законы и традиции, мифы и легенды, песенная культура),
- коммуникационно-организационный компонент (особенности субъектов образовательного процесса и особый характер взаимоотношений между ними, специфические возможности временного детского коллектива, организационные формы взаимодействия в детском лагере),
- содержательно-методический компонент (концептуальные основы деятельности, образовательная программа, технологии, формы и способы организации образовательного процесса, система подготовки и переподготовки кадров).

2.2. Задачи, ожидаемые результаты, критерии и методы оценки

	Задачи		Ожидаемые результаты	Критерии оценки	Методы оценки	
Обучающие	Создать для каждого ребенка условия для широкого выбора вариантов совместной деятельности по получению определенных знаний и навыков.	7-11 лет	У каждого ребенка был выбор мероприятий и кафедр на смене.	Не менее 70% мероприятий и кафедр смены предполагали альтернативные варианты выбора.	Анализ план-сетки смены и плана дня. Журналы посещений кафедр.	
		12-17 лет			Анализ план-сетки смены и плана дня. Журналы посещений кафедр. План индивидуального развития («ПИР»)	
	Создать условия для получения и углубления знаний детей в области профессий сферы «человек-человек»	7-11 лет	Участники получили\углубили знания о направлениях деятельности и профессиях в сфере «человек-человек».	Не менее 60% воспитанников отмечают, что получили новые\углубили знания в сферах «человек-человек» в том числе о многообразии мира профессий в этих сферах.	Вопросы в итоговом анкетировании. Обратная связь после игр по профессиям.	
		12-17 лет			Вопросы в итоговом анкетировании. Итоги деловой игры «Мир профессий» Итоги использования Методического набора «Атлас профессий»	

Развивающие	Создать условия для развития навыков эффективного взаимодействия (умение работать в команде, коммуникативные навыки, эмоциональная грамотность и т.д.)		Созданы условия для развития навыков эффективного взаимодействия как в целом, так и специфично для каждой смены	<ul style="list-style-type: none"> ● Каждый компонент среды содержит условия для развития навыков эффективного взаимодействия. ● На каждой смене определен перечень навыков эффективного взаимодействия, на которые делается упор ● На каждой смене определен набор инструментов (мероприятия, мастер-классы) для развития одного или нескольких навыков эффективного взаимодействия 	<p>Анализ компонентов образовательной среды</p> <p>Сценарий и план-сетка смены</p>
	Применять коммуникативные навыки для эффективного взаимодействия и решения конфликтных ситуаций	7-11 лет	Дети и сотрудники успешно используют коммуникативные навыки для эффективного взаимодействия и решения конфликтных ситуаций	<ul style="list-style-type: none"> ● У каждой группы к середине смены есть регламент принятия совместных решений, и он используется ● Не менее 70% детей группы отмечают, что разделяют мнение группы по общим вопросам и считают, что их мнение значимо ● Не менее 60% конфликтов в группе было решено в результате переговоров. 	<p>Отрядный уголок</p> <p>Отчет вожатых</p> <p>Беседа</p> <p>Вопросы в итоговом анкетировании</p> <p>Отчет конфликтолога</p>
		12-17 лет		<ul style="list-style-type: none"> ● У каждой группы к середине смены есть регламент принятия совместных решений ● Уровень комфорта 	<p>Отрядный уголок</p> <p>Отчет вожатых</p>

				<p>взаимодействия в группе для каждого участника выше 70%.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Не менее 80% конфликтов в группе было решено в результате переговоров. 	<p>«Экран комфорта ребенка в коллективе»</p> <p>Отчет конфликтолога</p>
Воспитательные	Создать безопасные условия в пространственно-символическом компоненте среды лагеря		Созданы безопасные условия в пространственно-символическом компоненте среды лагеря	<ul style="list-style-type: none"> ● Разработана и функционирует нормативно-правовая база (НПБ) работы ДОЛ ● Территория лагеря безопасна с точки зрения НПБ ● Семантика и символика лагеря соответствуют условиям безопасности для детей школьного возраста ● Дети ощущают себя в лагере безопасно 	<p>Успешное прохождение всех проверок</p> <p>Согласование ЦОО «Молодежный»</p> <p>Вопросы в итоговом анкетировании</p> <p>Отзывы</p>
	Создать безопасные условия в коммуникационно-организационном компоненте среды лагеря		Созданы безопасные условия в коммуникационно-организационном компоненте среды лагеря	<ul style="list-style-type: none"> ● Разработаны, согласованы и применяются правила внутреннего распорядка ● Разработаны, согласованы и соблюдаются традиции лагеря ● Группы детей организованы исходя из возрастных особенностей и учитывают потребности и мотивацию участников ● У большинства детей есть наставник ● Разработана и применяется 	<p>Анализ документации</p> <p>Обходы, планерки, совещания</p> <p>Отсутствие жалоб</p> <p>Методическая документация лагеря, программа смены</p> <p>Опрос детей и сотрудников</p> <p>Анализ списочного состава отрядов</p>

				система соуправления	Входная анкета участника План индивидуального развития («ПИР»)
	Создание безопасных условий в содержательно-методическом компоненте среды лагеря		Созданы безопасные условия в содержательно-методическом компоненте среды лагеря	<ul style="list-style-type: none"> ● Принципы построения программ, выбора форм и методов работы базируются на гуманистическом подходе ● Не менее 85% педагогических сотрудников прошли подготовку к конкретной смене ● Все сотрудники разделяют ценности лагеря и подходы в программе 	Сценарий смены Согласование всех программ с ЦОО «Молодежный» Журналы инструктажей и посещений обучающихся мероприятий для сотрудников Анализ профессионального опыта сотрудников Собеседования, беседы, анализ работы сотрудников, обратная связь

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Этапы реализации программы

	1 этап	2 этап	3 этап
Длительность	Май 2021 - Сентябрь 2022	Апрель 2022- Сентябрь 2023	Апрель 2024- Декабрь 2025
Основная идея \ основное направление	Запуск основных идей программы, пробы инструментов, подбор алгоритмов работы. Формулировка ценностей и принципов.	Создание и развитие среды для возможностей выбора индивидуального пути ребенка в условия лагеря.	Индивидуальный маршрут ребенка как основа программы смены.
Специфика деятельности детей и подростков	Упор на работу в группах. Свобода выбора кафедр.	Высокая вариативность мероприятий и активностей при сохранении системы групп (отрядов). Возможность участвовать в проектах других групп.	Индивидуальный маршрут у каждого ребенка. Возможность выбирать групповые или индивидуальные задачи. Проживание организуется по возрастам, а кафедры/мероприятия по выбору. Индивидуальные (по расписанию) и групповые (утром и вечером) встречи с куратором.
Особенности работы педагогического состава	Подбор педагогического состава происходит с учетом тем программ. Педагогический состав включен в подготовку смен.	Педагоги обладают достаточными компетенциями для реализации индивидуального подхода к каждому ребенку. Педагоги владеют определенным	Разработан специфический функционал для сотрудников. Все педагогические кадры прошли обучение индивидуальному сопровождению, наставничеству, целеполаганию.

	<p>Руководители кафедр (магистры) заинтересованы не только в своей области, но и в реализации программы в целом.</p>	<p>знанием или навыком, который они готовы транслировать в рамках программы, имеют специализацию.</p> <p>Педагоги выражают готовность к взаимодействию с разными детьми (не только из своей группы), проявляют гибкость.</p> <p>Появляется набор форм рефлексии и методических материалов для сотрудников</p>	<p>Все педагогические кадры разделяют ценности программы, понимают основы ее построения, принимают участие в реализации.</p> <p>Отбор кадров происходит с учетом готовности придерживаться гуманистического подхода, развиваться и учиться новому совместно.</p>
<p>Включение непедagogического персонала</p>	<p>Включение на данном этапе не требуется</p>	<p>Включение 5 служб лагеря (педагоги, администрация, столовая, медики, клининг) в реализацию общей концепции лагеря и смен в частности.</p> <p>Включение этих и других служб в создание безопасной среды.</p> <p>Сотрудничество со Студенческими отрядами (СО) медицинской и сервисной специализации.</p>	<p>Включение 5 служб лагеря (педагоги, администрация, столовая, медики, клининг) в легенды смен, систему наставничества (вне основных должностных обязанностей)</p> <p>Включение этих и других служб в поддержание безопасной среды.</p>
<p>Традиционные формы организации отдыха и досуга</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Мероприятия на знакомство участников друг с другом, с территорией, с программой, с работниками лагеря и адаптацию. ● Общелагерные игры по станциям, игры на местности, квесты, интеллектуальные игры, творческие мероприятия, шоу-программы, театрализованные постановки, ролевые игры, спортивные соревнования/эстафеты/турниры ● Линейки, общие сборы ● Групповые (отрядные) мероприятия 		

	<ul style="list-style-type: none"> ● Вечерние «рефлексии» ● Деловые игры 		
Новые формы организации отдыха и досуга	<ul style="list-style-type: none"> ● Кафедры, студии по профилю программы ● Веревоочный парк, туризм ● Проектная деятельность ● Запуск Плана Индивидуального Развития 	<ul style="list-style-type: none"> ● Проведение мероприятий параллельно друг другу ● Новые формы рефлексии ● Портфолио участников смен ● Появление и развитие системы соуправления ● Импровизационные мероприятия ● Сквозная система мотивации для разных смен ● Создание «наследия» лагеря (музей, проекты, сайт) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Пространство, функционирующее по принципам коворкинга (название в разработке) ● Тематические «открытые микрофоны» от участников смен ● Мастерские от детей («равный-равному») ● Тематические группы
Примеры кружков/секций/студий	<p>Запуск 4 направлений кафедр</p> <ul style="list-style-type: none"> ● «я» - индивидуальное развитие ● «я и другие» - межличностное взаимодействие ● «я в группе» - ролевое взаимодействие в группе ● «я в мире» - профессии «человек-человек» 	<p>Расширение разнообразия кафедр по каждому направлению.</p> <p>Подбор более квалифицированных магистров (ведущих)</p>	
Кадровые ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> ● Мотивированные на эффективную работу вожатые ● Постоянный административный штат ● Специалисты (магистры) по направлениям кафедр 	<ul style="list-style-type: none"> ● Обновление штата 5 служб лагеря (педагоги, администрация, столовая, медики, клининг) с учетом специфики этапа ● Узкоспециализированные магистры 	<ul style="list-style-type: none"> ● Прошедшие специальное обучение и подготовку кураторы/ наставники ● Профессиональные магистры кафедр ● Постоянный административный штат
Необходимая материально-	<ul style="list-style-type: none"> ● Оборудованный кабинет психологической разгрузки 	<ul style="list-style-type: none"> ● Оборудованные универсальные кабинеты под 	<ul style="list-style-type: none"> ● Зонирование пространства лагеря (локация активности («Active») и

<p>техническая база</p>	<p>(мягкие кресла, песочная терапия, набор методик для специалиста).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Оборудованный кабинет для тренингов (флипчат, стулья) ● Wi-Fi в игровом павильоне ● Прототип «плана индивидуального развития» ● Вербочный парк ● Туристическая зона ● Сувенирная и брендовая продукция ● Световое оснащение для оформления территории (лампочки, световые эмблемы) ● Организованное пространство для отдыха педагогических сотрудников 	<p>кафедры (кабинеты-трансформеры, складная мебель, напольные покрытия, места для хранения, переносная техника).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Разработанный и напечатанный План Индивидуального Развития для каждого ребенка ● Сувенирная и брендовая продукция, связанная со сквозной системой мотивации ● Разработанный и реализованный план «безопасного» пространства лагеря для осуществления следующего этапа (ограждения, камеры, охрана, мебель, покрытия, детские площадки, планы дежурств сотрудников на локациях и т.д.) 	<p>локация отдыха («Чиллзона»))</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Свободные открытые пространства для детей и подростков (гамаки, уличные кресла-мешки) ● Пространство (кабинеты) для индивидуальной и групповой работы ● Пространство, функционирующее по принципам коворкинга
-------------------------	--	--	---

3.2. Периоды реализации этапов программы

Каждый этап представленной программы проходит определенную логику развития:

- Во время подготовительного периода ведется предварительная работа по интеграции опыта, полученного на предыдущем этапе, анализу литературных и иных информационных источников, подбору и обучению необходимых кадров, подготовке материально-технической базы, подготовке конкретных программ смен. Здесь, в том числе, планируются более конкретные задачи и сроки для всех последующих периодов данного этапа.
- Основной период является периодом реализации. Здесь решаются его основные задачи, разворачиваются новые для учреждения комплексы мероприятий, проходят апробацию новые формы работы.
- Переход от периода реализации к заключительному периоду является плавным. Основными задачами этого периода являются завершение всех запланированных на этап процессов и сбор данных по достижению запланированных на этап результатов, а также глубокий анализ этих данных.
- Период ближайших последствий отведен на формулировку выводов по всему этапу, которые должны быть использованы на следующем этапе или в следующей долгосрочной программе и их обсуждение на методическом совете всей организации.

	1 этап	2 этап	3 этап
Основные задачи этапа	<ul style="list-style-type: none"> → анонсировать программу, раскрывая специфику и уникальность; → запустить программу; → реализовать максимальное количество задуманных форм работы, исходя из имеющихся в лагере ресурсов (кадровых, материально-технических и т.д.); → подобрать и выстроить работу с сотрудниками педагогической службы; → сформулировать ценности и принципы; → создать условия выбора для всех участников смены (например, выбор кафедр). 	<ul style="list-style-type: none"> → продолжить реализацию программы; → расширить спектр форм работы (вариативность мероприятий в течение дня, новые форматы рефлексии, портфолио участников смены и др.); → разработать алгоритм подбора и выстраивания работы с сотрудниками 5 служб лагеря; → разработать и реализовать плана «безопасного» пространства лагеря → отработать алгоритм реализации программы на коротких сменах (осень, зима, весна) → выстроить работу со студенческими отрядами сервисного и медицинского направления (СО). 	<ul style="list-style-type: none"> → продолжить реализацию программы; → перейти на систему «свободного» перемещения по территории и посещения мероприятий; → адаптировать план дня в ДОЛ под требования программы; → разработать специфический функционал для сотрудников; → зонировать и полностью обустроить пространство лагеря.
Ожидаемые результаты этапа	<ul style="list-style-type: none"> → программа запущена и реализуется; → максимальное количество задуманных форм работы, исходя из имеющихся в лагере ресурсов (кадровых, материально-технических и т.д.) реализовано в период смен; → персонал педагогической службы подобран, посетил выезд и познакомился с направлением и спецификой программы; 	<ul style="list-style-type: none"> → программа продолжает успешно реализовываться; → спектр форм работы расширен; → разработан алгоритм подбора и выстраивания работы с сотрудниками 5 служб лагеря; → разработан и реализован план «безопасного» пространства лагеря → отработаны алгоритмы реализации программы на коротких сменах (осень, 	<ul style="list-style-type: none"> → Все задачи комплексной программы выполнены; → система «свободного» перемещения и посещения мероприятий реализуется в полной мере; → работает алгоритм подбора и выстраивания работы с сотрудниками 5 служб лагеря; → план дня в ДОЛ адаптирован

	<ul style="list-style-type: none"> → сформулированы ценности и принципы лагеря; → программа анонсирована не менее чем на 3 онлайн площадках. 	<p>зима, весна);</p> <ul style="list-style-type: none"> → выстроена работа с СО; → создан прототип «музея» ДОЛ; → создан и активно работает сайт лагеря; 	<p>под требования программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> → разработан специфический функционал для сотрудников; → зонировано и обустроено пространство лагеря.
Критерии оценки	<ul style="list-style-type: none"> → Более 80% участников программы в курсе о новом профиле деятельности ДОЛ «Молодежный», о новой комплексной программе и о программах смен на ее основе, поддерживают и заинтересованы в новых изменениях; → реализовано не менее 75% задуманных форм работы; → сформулированные принципы работы зафиксированы и доступны для ознакомления; → более 70% педагогического состава присутствовали на выезде и познакомились с направлением и спецификой программы; → более 70% педагогов заинтересованы в поиске новых подходов, самостоятельно разрабатывают и внедряют новые формы работы; → более 70% потенциальных клиентов знают, какую направленность имеет программа и какие знания и навыки могут получить в процессе ее освоения. 	<ul style="list-style-type: none"> → более 70% участников дали положительные оценки программе; → разработано и запущено Портфолио участников смен; → реализовано не менее 75% задуманных форм работы; → количество педагогов, прошедших организованное лагерем обучение по профилю программы выше 75%; → выстроена работа с минимум одним студенческим отрядом сервисного и одним медицинского направления; → более 70% непедагогического персонала ДОЛ заинтересованы в реализации комплексной программы. 	<ul style="list-style-type: none"> → Более 75% участников дали положительные оценки программе; → пространственно - семантический компонент и инфраструктура лагеря усовершенствованы в соответствии с планом развития МТБ; → система «свободного» перемещения и посещения мероприятий прописана и доступна для всех участников программы; → план дня не противоречит НПБ и отвечает требованиям программы; → зонирование лагеря понятно для участников и отражено в документации и планах;

Методы оценки	<ul style="list-style-type: none"> → итоговое анкетирование участников смены; → аналитический отчет педагогов и организаторов; → документация лагеря и документация смен; → план выезда педагогического состава; → обратная связь от педагогического состава; → онлайн опросы в социальных сетях ДОЛ. 	<ul style="list-style-type: none"> → итоговое анкетирование участников смены; → аналитический отчет педагогов и организаторов; → обратная связь от работников 5 служб ДОЛ; → онлайн опросы в социальных сетях ДОЛ; → наблюдения и отчеты руководства лагеря. 	<ul style="list-style-type: none"> → Итоговое анкетирование участников смены; → опрос работников лагеря; → аналитический отчет педагогов и организаторов; → анализ готовности материально-технического обеспечения → SWOT-анализ программы; → анализ документации лагеря.
Подготовительный период	<ul style="list-style-type: none"> → анализ литературы, информационных источников, изучение предыдущего опыта; → подбор и разработка методических материалов; → подготовка методической базы - программы смен, план-сетки, расписание; → подбор и первичное обучение педагогических кадров; → оборудование помещений; → заказ сувенирной продукции. 	<ul style="list-style-type: none"> → анализ и осмысление опыта и информации предыдущего этапа; → формулировка требований и компетенций к работникам 5 служб ДОЛ; → подбор и обучение подходящих под программу кадров всех 5 служб; → разработка форм рефлексии; → разработка плана «безопасного» пространства лагеря → подготовка материально-технической базы; → подготовка методической базы; → разработка авторских программ кафедр; → заказ сувенирной продукции. 	<ul style="list-style-type: none"> → анализ и осмысление опыта и информации предыдущего этапа; → подготовка и реализация специального обучения кураторов/наставников; → организация и реализация обучения сотрудников наставничеству, индивидуальному сопровождению и целеполаганию; → при необходимости корректировка плана «безопасного» пространства лагеря; → подготовка материально-технической базы; → подготовка методической

			базы; → заказ сувенирной продукции.
Основной период	<ul style="list-style-type: none"> → реализация новых и традиционных форм организации отдыха и досуга; → введение новых методик; → проведение мониторинга по окончании каждой смены, анализ и принятие новых управленческих решений; → освещение реализации программы в соц.сетях; → разработка мотивационной системы педагогических сотрудников ДОЛ; → мозговой штурм по формулированию ценностей и принципов; → разработка и введение сквозной мотивационной системы; → запуск в эксплуатацию веревочного городка; → организация и оборудование туристской зоны. 	<ul style="list-style-type: none"> → реализация новых и традиционных форм организации отдыха и досуга; → проведение мониторинга по окончании каждой смены, анализ и принятие новых управленческих решений; → реализация сквозной мотивационной системы; → реализация плана «безопасного» пространства лагеря; → трансляция ценностей и принципов лагеря участникам смен; → введение мотивационной системы педагогических сотрудников ДОЛ; → освещение реализации программы в соц.сетях. 	<ul style="list-style-type: none"> → реализация новых и традиционных форм организации отдыха и досуга; → проведение мониторинга по окончании каждой смены, анализ и принятие новых управленческих решений; → включение 5 служб лагеря (педагоги, администрация, столовая, медики, клининг) в легенды смен и систему наставничества (вне основных должностных обязанностей); → продолжение реализации плана «безопасного» пространства лагеря; → обустройство на территории локаций для работы и отдыха (коворкинг, локация активности («Active») и локация отдыха («Чиллзона»), место для индивидуальной и групповой работы и др.)
Заключительный период	<ul style="list-style-type: none"> → получение обратной связи от служб ДОЛ; → получение обратной связи от 	<ul style="list-style-type: none"> → получение обратной связи от служб ДОЛ; → получение обратной связи от 	<ul style="list-style-type: none"> → Получение обратной связи от служб ДОЛ; → получение обратной связи от

	<p>представителей участников;</p> <ul style="list-style-type: none"> → оформление ценностей и принципов лагеря документально и размещение в общий доступ; → проведение опросов в соц.сетях; → анализ полученных данных; → подведение итогов реализации первого этапа программы. 	<p>представителей участников;</p> <ul style="list-style-type: none"> → проведение опросов в соц.сетях; → анализ полученных данных; → анализ мотивационной системы педагогических сотрудников ДОЛ, → анализ плана «безопасного» пространства лагеря; → анализ и корректировка алгоритма подбора и выстраивания работы с сотрудниками 5 служб лагеря; → подведение итогов реализации второго этапа программы. 	<p>представителей участников;</p> <ul style="list-style-type: none"> → проведение опросов в соц.сетях; → анализ полученных данных; → проведение анализа для оценки качества реализации программы и дальнейших перспектив ее развития
<p>Период ближайших последствий</p>	<ul style="list-style-type: none"> → анализ работы, выводы и оценка готовности к дальнейшей реализации, решения по ее доработке и/или улучшению: ★ качество подготовки педагогической службы; ★ уровень подготовки материально-технической базы → доработка необходимых инструментов программы; → изучение потребностей и закупка необходимых технических материалов для реализации программы на 2 этапе; → разработка программ следующих смен с учетом результатов обратной связи. 	<ul style="list-style-type: none"> → анализ работы, выводы и оценка готовности к дальнейшей реализации, решения по ее доработке и/или улучшению: ★ качество подготовки педагогической службы; ★ уровень подготовки материально-технической базы → доработка необходимых инструментов программы; → изучение потребностей и закупка необходимых технических материалов для реализации программы на 3 этапе; 	<ul style="list-style-type: none"> → Анализ и осмысление всей собранной информации; → анализ и осмысление работы системы свободного перемещения и выбора, системы соуправления, мотивационной системы программы с последующими выводами. → подготовка и сбор информации для разработки новой комплексной программы; → оценивание возможных путей дальнейшего развития программы и ее продолжения.

3.3. Средства реализации программы

В основе программы лежат **следующие принципы**, основанные на концепции гуманистической педагогики²:

1. Принцип уважения

В основе взаимодействия участников лагеря лежит уважительное отношение к личности и особенностям друг друга.

2. Принцип принятия личности

Все люди разные, и все дети тоже разные. Все должны приниматься такими, какие они есть, если их поведение не противоречит другим принципам.

3. Принцип сосуществования

В основе взаимодействия лежит уважение пространственных и психологических границ всех участников процесса.

4. Принцип свободы выбора

У участников лагеря есть возможность делать свой выбор и совершать свои ошибки. Единственные ограничения, которые накладываются средой и участниками, это безопасность для жизни и здоровья.

5. Принцип единства

Между миром взрослых и миром детей не должно существовать суровых границ, участники смены сосуществуют друг с другом, находясь в гармонии, делясь знаниями, мнениями и опытом.

6. Принцип изначального равенства позиций

В ситуации столкновения мнений изначально все позиции участников воспринимаются как равные, независимо от возраста, заслуг и опыта.

В спорных случаях приветствуется аргументация, основанная на фактах, а не на позиции силы или иного «превосходства» одной стороны над другой.

7. Принцип развития

Каждый человек постоянно стремится к новым целям, самосовершенствованию благодаря наличию у него врожденных

² Основано на материалах:

1. <https://ru.wikipedia.org>
2. <http://www.humanism.ru/education/cours/pedagogika/152-pedagogika4.html>
3. <http://www.humanism.ru/education/cours/psycho/144-psycho5.html>
4. https://spravochnick.ru/pedagogika/gumanisticheskie_principy_obrazovaniya/
5. <https://www.psychologos.ru/articles/view/gumanisticheskiy-podhod>
6. <https://students-library.com/library/read/65457-osnovnye-principy-gumanisticeskoj-psihologii>

потребностей: в самореализации, в самоактуализации, в желании осуществлять непрерывное поступательное развитие.

8. Принцип принятия опыта

Любой опыт в жизни человека, даже оцениваемый личностью как негативный, – это полезный, значимый и уже неотъемлемый от внутренней жизни индивидуальный опыт, достойный уважения и признания – по крайней мере, как урок, который, возможно, дорого стоил, но который предохраняет от многих ошибок в настоящем и будущем.

9. Принцип «здесь и сейчас»

Взаимодействие на смене происходит с тем ребенком или взрослым, который предъявлен нам в настоящий момент. Не отрицая их прошлого и будущего, необходимо концентрироваться на проявлениях и достижениях каждого «здесь и сейчас».

10. Принцип единства требований и правил

Все существующие правила в среде ДОЛ работают одинаково для всех. Все, что требуется от детей, выполняется и взрослыми с учетом их должностных обязанностей и расписания.

3.3.1. Характеристика основных форм работы по программе

• План индивидуального развития (ПИР)

Инструмент для индивидуального целеполагания на смену, саморефлексии и самоанализа.

Формат: в начале смены участникам предлагается посетить мастер-класс по постановке целей «Зачем мне это все», в конце которого каждому выдается свой ПИР - тетрадь формата А5, состоящая из нескольких разделов:

- титульный лист
 - приветственное описание лагеря, миссии, цели
 - описание основных событий и перечень кафедр смены
 - описание дополнительных возможностей смены
 - описание механизма и правил целеполагания
 - таблица «Личная цель и процесс ее достижения» (Приложение 2)
 - график настроения (см. «Ежедневная саморефлексия»)
- и т.д. и т.п.

Ведется каждым ребенком самостоятельно под курированием одного из «наставников» (один из педагогов смены: вожатый, воспитатель, психолог).

- **Кафедры**

- цикл ежедневных теоретических и практических встреч/занятий в максимально постоянной по возможности группе детей. Кафедры проходят в первой половине дня по заранее подготовленной программе по примерно следующему расписанию:

	Старшие отряды	Младшие отряды
Кафедры	11.45 - 13.30	10.00 - 10.45 10.50 - 11.35
Отрядная работа	10.00 - 11.45	12.00 - 13.00

Ведущий - педагог, с интересами и знаниями в области предмета.

Летом предполагается возможность смены кафедр в середине смены (первый цикл кафедр имеет название «Кафедры 1.0», второй - «Кафедры 2.0»). Таким образом цикл занятий кафедры составляет 5-7 встреч. После чего происходит защита итоговых работ в формате презентации другим участникам либо проведения итогового мероприятия.

Направления кафедр:



- «я» - индивидуальное развитие

Примеры кафедр:

- кафедра эмоций - (осознание своих эмоций, управление эмоциями, распознавание эмоций других людей, поддержание взаимоотношений)
- кафедра мнемотехники (развитие памяти, навыков запоминания и прочее)

- кафедра личностного роста (осознание собственных границ, желаний, сильных сторон и прочее)
- прикладное творчество (соленое тесто, арт-дизайн и др.)
- спорт (индивидуальные виды - троеборье, дартс и др.)

- «я и другие» - межличностное взаимодействие

Примеры кафедр:

- мастерская переговоров (как говорить, чтобы договориться)
- искусство общения (как знакомиться с новыми людьми, как поддержать диалог, как слышать и слушать)
- бесконфликтная кафедра (как решать конфликты, какие они бывают, в чем их отличие)

- «я в группе» - ролевое взаимодействие в группе

Примеры кафедр:

- театральная кафедра (ораторское мастерство, искусство сцены, режиссура)
- кафедра туристских походов (разведение костра, сбор рюкзака, правила походов и прочее)
- спорт (командные виды спорта)

- «я в мире» - профессии сферы «человек-человек»

Примеры кафедр:

- школа вожатского мастерства (основы вожатского мастерства, возрастные особенности, единые педагогические требования и т.д.)
- кафедра игротехники (виды игр, технология создания игры, секреты проведения мероприятия)
- профориентационная кафедра (тестирования, знакомство с профессиями, выбор и создание алгоритма профессионального самоопределения)
- актив лагеря (включение в подготовку программы следующего дня, курирование мотивационной системы, шефство над другими детьми/группами).

Виды кафедр могут меняться в зависимости от возраста детей, темы и задач конкретной смены.

- **Соуправление**

- (здесь) процесс, при котором у детей есть возможность попробовать себя в профессиях сферы «Человек-Человек»

Система соуправления в лагере реализуется через кафедры:

- на кафедре по профессиям сферы «Человек-Человек» ребята изучают основы вожатского мастерства, основы организации мероприятий и их проведения, а затем проводят день самоуправления, где занимают лагерные должности и под чутким курированием взрослых пробуют себя в разных ролях.
- на постоянной основе функционирует кафедра актива лагеря, в который приглашаются лидеры отрядов, а также заинтересованные ребята. Актив имеет возможность выразить свое мнение касательно мероприятий, организационных процессов и деятельности лагеря в целом, а также подключиться к улучшению всего перечисленного.
- после успешного прохождения ребенком кафедры или цикла занятий он может стать соведущим, а позже и ведущим кафедры или студии.

- **Проектная деятельность**

- это процесс исследования группой детей интересующего их социального вопроса.

Этапы проектной деятельности в ДОЛ «Молодежный»:

1. Дискуссионный клуб «Проблемы нашего времени» для выявления у детей актуальных для них тем
2. Знакомство с алгоритмом социального проектирования (в формате мастер-класса с разбором видов проектов и их примеров (далее - «МК по социальному проектированию»))
3. Разработка идеи проекта и ее защита
4. Реализация проекта внутри ДОЛ
5. Подведение итогов реализации проектов внутри отрядов
6. Подготовка и презентация проекта и выводов из него для других отрядов

- **Ежедневная рефлексия**

Ежедневная рефлексия представляет собой набор методов для анализа и подведения итогов происходящего участниками смены и состоит из:

- отрядной рефлексии: ежедневно, перед отбоем детьми и педагогами проводится анализ прошедшего дня, своей включенности и качества участия в нем, а также

степени удовлетворенности им (форматы: арт-творчество, «свечка», индивидуальный разговор, интерактивная форма сбора обратной связи);

- анализа эмоций: процесс анализа наставниками настроения - 4 основных эмоций и чувств каждого ребенка по 5 проявлениям (приложение 1) (форматы: индивидуальная беседа, общий график, страничка в ПИР).

- **Тематические группы**

Перед приездом в лагерь участник смены может заранее выбрать направленность группы, в которой будет находиться.

Пример:

«Настоящие» - группа подростков направленная на изучения «настоящих» себя: эмоциональная грамотность, целеполагание, изучение групповых процессов, ролевые составляющие разных жизненных ситуаций и др.

- **Зонирование лагеря**

Территория лагеря условно делится на несколько локаций.

Верхняя часть лагеря исполняет функцию активной зоны («Active») - уличная сцена, спортивные площадки, музыкальное сопровождение и прочее.

Нижняя часть лагеря реализует концепцию отдыха («Чиллзона») - гамаки, беседки, мягкие пуфы, костровые на небольшое количество детей и прочее.

Также на территории присутствуют локации, предназначенные для групповых процессов и коворкинга.

Участники смены могут самостоятельно перемещаться между локациями и выбирать вид деятельности.

3.3.2. Логика развития содержания и образец план-сетки летней смены

	1 день	2 день	3 день	4 день	5 день	6 день	7 день
Утро	Заезд.	Уют		Мастер класс «Зачем мне все это» (запуск ПИР)	Подготовка группового места Кафедры 1.0	Тренинг на групповые роли Кафедры 1.0	День отдыха
День	Знакомство внутри групп	День открытых дверей	Общелагерная игра на коммуникацию	Кафедры 1.0			
Вечер	Игровое открытие смены	Посвящение в легенду смены	Дискотека/ Рефлексия организационного периода	Ежедневная рефлексия	Ежедневная рефлексия	Дискотека Ежедневная рефлексия	Групповой костер Ежедневная рефлексия
	8 день	9 день	10 день	11 день	12 день	13 день	14 день
Утро	Кафедры 1.0	Кафедры 1.0	Кафедры 1.0	День отдыха	Кафедры 2.0	Кафедры 2.0	Кафедры 2.0
День	Целеполагание на вторую неделю				Дискуссионный клуб «Проблемы нашего времени»	МК по социальному проектированию	
Вечер	Ежедневная рефлексия	Дискотека Ежедневная рефлексия	Защита итоговых работ кафедр 1.0 Ежедневная рефлексия	Общий костер Ежедневная рефлексия	Дискотека Ежедневная рефлексия	Ежедневная рефлексия	Отрядный костер Ежедневная рефлексия

	15 день	16 день	17 день	18 день	19 день	20 день	21 день
Утро	Кафедры 2.0	Кафедры 2.0	Кафедры 2.0	Кафедры 2.0	Подведение итогов по ПИР	Тропа доверия	
День	Целеполагание на заключительную неделю	Защита идей социальных проектов		Защита итоговых работ кафедр 2.0		Общее подведение итогов смены	
Вечер	Дискотека Ежедневная рефлексия	Ежедневная рефлексия	Ежедневная рефлексия	Дискотека Ежедневная рефлексия	Презентация социальных проектов Ежедневная рефлексия	Дискотека	Отъезд

3.3.3. Краткая характеристика ключевых (традиционных) мероприятий

Название: Игровое открытие смены

Формат: Интерактивное представление

Задачи: Познакомить детей и подростков с игровым сюжетом смены.

Суть мероприятия: Интерактивное представление от вожатых, где в театрализованной форме раскрывается сюжет, основная цель, задачи смены, происходит знакомство с системой мотивации, ключевыми мероприятиями.

Название: День открытых дверей

Формат: Вертушка по кафедрам с презентацией

Задачи: Познакомить детей с кафедрами, их целями и предполагаемыми итогами

Суть мероприятия: Каждому отряду представляется возможность посетить презентацию кафедры, познакомиться с ведущим, задать интересующие вопросы.

Название: Посвящение в легенду смены

Формат: Мероприятие с набором испытаний

Задачи: Повторное знакомство детей внутри отряда, сплочение

Суть мероприятия: Перед участниками ставится задача пройти «тропу» из разного рода заданий, в процессе которых они больше узнают друг друга, взаимодействуют, ощущают себя частью всего процесса.

Название: Общелагерная игра на коммуникацию (например, «веревочный курс»)

Формат: Стендовая игра по станциям

Задачи: Знакомство с основами эффективной коммуникации на практике

Суть мероприятия: Каждая группа проходит ряд станций, где требуется командная работа. Участники учатся эффективно взаимодействовать, слышать друг друга и действовать сообща.

Название: Рефлексия орг.периода

Формат: арт-творчество, «свечка», индивидуальный разговор, интерактивная форма сбора обратной связи

Задачи: Подвести итог организационного периода, вывести вектор дальнейшего развития

Суть мероприятия: Внутри отряда ребята вспоминают основные мероприятия и процессы, проанализировать произошедшее, выбрать отрядные цели на ближайшую неделю.

Название: Мастер класс «Зачем мне все это»

Формат: Интерактивный мастер-класс

Задачи: Сориентировать детей в процессе лагерного целеполагания

Суть мероприятия: Проводится мастер-класс (по возрастам), в ходе которого дети узнают, что такое цель, как правильно ее ставить, какие цели можно достичь в лагере, какие механизмы достижения цели существуют.

Название: Подготовка группового места

Формат: КТД

Задачи: Оформление и уютизация пространства общих сборов

Суть мероприятия: Обустроить уличное групповое место.

Название: Тренинг на групповые роли

Формат: Средние и старшие - тренинг, младшие - игровой формат

Задачи: Познакомить участников с видами ролей в коллективе, дать возможность попробовать себя в разных ролях.

Суть мероприятия: С помощью психолога или другого компетентного специалиста проводится полноценный тренинг, состоящий из разного рода упражнений и заданий, в ходе которых участники узнают, какие роли существуют, чем они отличаются и какие близки каждому из них.

Название: Групповой костер

Формат: Костер на территории ДОЛ

Задачи: Подведение итогов первой недели, осознание романтики походов

Суть мероприятия: Каждая группа организует свой костер, на котором подводятся итоги первой недели смены.

Название: Целеполагание на вторую неделю

Формат: Набор упражнений с обсуждениями

Задачи: Поставить цели и расписать задачи пребывания каждого ребенка в лагере, сориентировать участников в многообразии форм и активностей.

Суть мероприятия: Внутри отряда проводится набор упражнений, в ходе которых детям и подросткам удастся сформулировать и разобрать по задачам собственную цель.

Название: Защита итоговых работ кафедр 1.0

Формат: Презентация на сцене/игра по станциям/мастер-классы

Задачи: Подведение итогов кафедр и работы ребят на них.

Суть мероприятия: Публичная презентация «итогового продукта» кафедры перед участниками других кафедр.

Название: Общий костер

Формат: Костер

Задачи: Эмоциональная разрядка, знакомство с другими группами, осознание общности.

Суть мероприятия: На территории ДОЛ проводится большой костер с песнями в орлятском кругу и мини-презентациями каждой группы.

Название: Дискуссионный клуб «Проблемы нашего времени»

Формат: Упражнение Джеффа, дискуссионный клуб, дебаты

Задачи: Выявление актуальных для детей и подростков социальных проблем

Суть мероприятия: Внутри групп проводятся обсуждения в представленных форматах спорных вопросов.

Название: МК по социальному проектированию

Формат: Интерактивный мастер-класс

Задачи: Ознакомление с задачами, инструментами и механизмами соц.проектирования

Суть мероприятия: В интерактивной форме участники узнают суть социального проектирования.

Название: Защита идей социальных проектов

Формат: Устная презентация

Задачи: Получение разрешения на реализацию проекта

Суть мероприятия: Устная презентация идей социального проекта перед комиссией из актива лагеря и администрации.

Название: Защита итоговых работ кафедр 2.0

Формат: Презентация на сцене/игра по станциям/мастер-классы

Задачи: Подведение итогов кафедр и работы ребят на них.

Суть мероприятия: Публичная презентация «итогового продукта» кафедры перед участниками других кафедр.

Название: Подведение итогов по ПИР

Формат: Индивидуальный разговор наставника и ребенка

Задачи: Подвести итоги плана индивидуального развития, наметить алгоритм дальнейших действий

Суть мероприятия: В спокойной атмосфере наставник и ребенок проходятся по изначальной цели, оценивают уровень ее выполнения, анализируют процесс, ставят планы на будущее.

Название: Презентация социальных проектов

Формат: Презентация на сцене результатов соц.проектов

Задачи: Подведение итогов проекта и их презентация

Суть мероприятия: На сцене актив группы представляет остальному лагерю итоги проведения соц.проекта, результаты и выводы.

Название: Тропа доверия

Формат: игра в стендовом формате

Задачи: дать каждому участнику группы показать свою значимость

Суть мероприятия: каждая группа в стендовом формате проходит станции, где выполняет разные упражнения.

3.3.4. Модель игрового взаимодействия

- Легенда

Понятие кампус (от лат. **campus** «поле, открытое пространство») берет свое начало с XVIII века и подразумевает под собой территорию, на которой расположены здания учебного заведения — университета, института или колледжа. Яркими представителями являются - Кампус «Нордбро» (Дания), кампуса Городского университета Женевы (Швейцария), кампуса Вашингтонского университета (США) и др.

Современные кампусы, помимо учебных зданий и общежитий, включают в себя множество вспомогательных построек, от супермаркетов до концертных залов. И являются некоторой закрытой системой, где студенты могут проживать, проходить обучение, а также проводить свободное время на разных дополнительных занятиях, свободно общаться в обустроенных пространствах.

Вдохновившись такой моделью, на территории лагеря «Молодежный» открывает свои двери кампус для детей и подростков. Он включает в себя:

- жилые корпуса
- современную столовую
- большой актовый зал со сценой и зрительным залом
- спортивные площадки
- пространства для отдыха и общения
- локации для индивидуальной и групповой работы
- кабинет психологической разгрузки и др.

Образовательная сторона типичного кампуса также нашла отражение в программе. В лагере на постоянной основе работают кафедры, где участники в течение нескольких занятий узнают новую информацию, улучшают уровень навыков и готовят итоговый проект, который имеет сходство по формату с итоговыми работами выпускников колледжей и университетов.

Также, подобно индивидуальному образовательному маршруту в лагере «Молодежный» реализуется система плана индивидуального развития, где каждый участник смены ставит цели и выбирает те инструменты, представленные в лагере, которые помогут ему максимально продуктивно идти к назначенным целям.

Кроме видимого со стороны сходства важно отметить, что даже этимология и морфология слов кампус и кэмп (от англ. camp - лагерь) имеет много общего.

- Специальная лексика

Реальные объекты и процессы	Игровая лексика
Территория ДОЛ	Кампус
Ежедневные занятия по интересам	Кафедры
Руководители кафедр	Магистры
Верхняя часть лагеря	Локация активности («Active»)
Нижняя часть лагеря	Локация отдыха («Чиллзона»)
Отряд	Группа

- Предполагаемые тематики смен на период реализации долгосрочной программы

Подобно ежегодной традиции нашего государства посвящать следующий год какой-либо теме, в кампусе «Молодежный» так же есть различные темы смен. Они могут ориентироваться на современные тренды и тенденции, быть обращены к определенному объекту (фильму, празднику, стране), могут совмещать в себе разные темы с единой линией (изучение кинематограф) и пр.

Тема	Основная идея
Эмоциональная головоломка	Все эмоции человека важны, нужны и хороши. Нужно просто знать, зачем они необходимы и как с ними уживаться.
Город выборов	Вся жизнь - это череда выборов и решений. Нужно научиться не бояться их, а принимать и нести ответственность за последствия.
Настоящие каникулы	Возможность каждого ребенка поучаствовать в съемках фильмов про настоящую жизнь.
Невероятные условия	Знакомство участников с основами выживания в разных условиях.

3.3.5. Специфика организации осенних, зимних и весенних смен

Специфика межсезонных смен - в их краткосрочности и насыщенности. Поэтому в основу каждой смены ляжет одно направление деятельности кафедр: индивидуальное развитие, межличностное взаимодействие, ролевое взаимодействие в группе, профессии «человек-

человек», которое будет раскрываться с разных сторон посредством мероприятий, например:

- бренд-смена (развитие у участников навыков самопрезентации),
- смена по эффективной коммуникации (повышение у детей и подростков навыков взаимодействия друг с другом),

3.3.6. Специфика организации межканикулярного периода

В межканикулярный период планируются тематические заезды детей, подростков и студентов с целью повышения уровня конкретных навыков или подготовки к определенным мероприятиям, в том числе обучающие выезды вожатых на базу ДОЛ.

При снятии эпидемиологических ограничений осуществление программ тематических походов вблизи лагеря с заинтересованными детьми и их родителями.

3.3.7. Корпоративная культура и традиции

Корпоративная культура ДОЛ основывается на принципах лагеря:

- Принцип уважения
- Принцип принятия личности
- Принцип сосуществования
- Принцип свободы выбора
- Принцип единства
- Принцип изначального равенства позиций
- Принцип развития
- Принцип принятия опыта
- Принцип «здесь и сейчас»
- Принцип единства требований и правил

Также корпоративная культура предполагает наличие общих внерабочих мероприятий и походов.

Со второго этапа программы для сотрудников лагеря работает система внутреннего мотивирования, бонусами которой является разнообразная сувенирная продукция лагеря.

3.4. Деятельность, направленная на реализацию Концепции развития навыков в лагерях (комплексе) СПб ГБУ «ЦОО «Молодежный» «Территория возможностей»

Креативность	Критическое мышление	Коммуникация	Кооперация
Тренинги и упражнения в составе кафедр	Социальные проекты	Кафедры в направления «я и другие» (например искусство общения, мастерская переговоров и др.)	Кафедры в направления «я в группе» (например командные виды спорта, туристские походы и др.)
Подготовка к концертам и другим творческим мероприятиям	Интеллектуальные игры	Тематические огоньки/свечки	Общелагерные игры на сплочение внутри групп
Социальные проекты	Еженедельное целеполагание	Ежедневная рефлексия	Социальные проекты

4. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

4.1. Финансовое обеспечение программы:

Государственное бюджетное учреждение

4.2. Кадровое обеспечение программы:



Должность и примерное необходимое количество сотрудников	Описание основных функций
<p>Руководитель педагогической службы (1 человек - постоянный штат) (заместитель по воспитательной работе)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Перспективное планирование; ● Организация работы всей педагогической службы; ● Организация обеспечения, систематизация и анализ всей образовательно-воспитательной деятельности в рамках долгосрочной программы; ● Контроль над реализацией задач, этапов, форм, мероприятий согласно концепции долгосрочной программы; ● Внесение, в случае необходимости, корректировок в программу по ходу ее реализации; ● Набор и подготовка пед. работников; ● Целеполагание педагогических работников; ● Ведение документации и отчетности по направлению деятельности.
<p>Методист (1 человек - постоянный штат)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Определение тематики и основной идеи каждой смены в рамках долгосрочной программы; ● Написание программ смен; ● Составление план-сеток смен; ● Подбор (создание) сценариев, сквозных игр, межотрядных мероприятий; ● Составление технологических карт мероприятий; ● Курирование программ кафедр; ● Аналитическая работа качества реализуемой программы; ● Курирование работы дополнительных педагогов (педагог-организатор, культурорганизатор, магистры, диджей, спорт инструктор и др.)
<p>Администратор педагогической службы (1 человек - постоянный штат)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Курирование работы старших вожатых; ● Контроль быта и гигиены детей; ● Организация санитарных обходов совместно с медицинской службой.

человек - сезонный штат) (старший воспитатель)	<ul style="list-style-type: none"> службой; ● Контроль организации питания детей и педагогических сотрудников (рассадка, соблюдение правил нахождения в столовой); ● Взаимодействие с родителями;
Старший вожатый (2 человека - сезонные)	<ul style="list-style-type: none"> ● Осуществление педагогического сопровождения вожатых. Помощь вожатым в воспитательной работе; ● Контроль работы и выполнения должностных обязанностей вожатых; ● Контроль над проведением отрядных мероприятий, сборов; ● Курирование ведения ПИР вожатыми; ● Курирование индивидуальной системы мотивации детей; ● Ведение вожатской системы мотивации; ● Оценка работы вожатых.
Культурорганиза- тор (1 человек - сезонный)	<ul style="list-style-type: none"> ● Ведение общелагерных и межотрядных мероприятий по ТК ● Ведение общелагерной системы мотивации; ● Курирование индивидуальной системы мотивации детей; ● Курирование мастер-классов от вожатых; ● Организация и проведение мероприятий по антитеррористической безопасности, антикоррупции, просветительских мероприятий по противопожарной безопасности; ● Написание сценариев культурно-массовых мероприятий ● Подготовка и организация общелагерных концертов ● Организация художественного оформления мероприятий (декорации, костюмы, реквизит) ● Организация репетиционного процесса с детьми и вожатыми ● Постановка вожатских номеров
Художник- оформитель (1 человек - сезонный)	<ul style="list-style-type: none"> ● Оформление общелагерного пространства; ● Визуализация системы мотивации; ● Оформление сцены и актового зала к концертам и мероприятиям; ● Подготовка реквизита и костюмов к мероприятиям; ● Ведение учета костюмов и реквизита.
Звукорежиссёр (ведущий дискотек) (1 человек - сезонный)	<ul style="list-style-type: none"> ● Организация музыкального сопровождения всех мероприятий; ● Контроль готовности музыкального оборудования; ● Подбор музыкального сопровождения для реализации программы лагеря; ● Музыкальное и световое сопровождение концертов.
Магистры (4-6 человек - сезонные)	<ul style="list-style-type: none"> ● Создание авторских программ кафедр в рамках концепции лагеря; ● Организация деятельности кафедры и отчетность по итогам; ● Содействие в организации мероприятий по направлению деятельности, участие в общелагерных мероприятиях
Инструктор по спорту (1-2 человека - сезонные)	<ul style="list-style-type: none"> ● Проведение спортивных отрядных, межотрядных и общелагерных соревнований, игр, турниров, праздников с участниками разных возрастных групп; ● Пропаганда здорового образа жизни; ● Спортивное сопровождение программы.
Инструктор веревочного городка (3-4)	<ul style="list-style-type: none"> ● Проверка готовности веревочного городка к эксплуатации; ● Проведение инструктажа техники безопасности; ● Сопровождение прохождения этапов веревочного городка

человека сезонные) -	<ul style="list-style-type: none"> детьми; ● Осуществление спасательных работ.
Фотограф/видео граф (1 человек - сезонный)	<ul style="list-style-type: none"> ● Ведение фотосопровождения всех мероприятий и концертов лагеря; ● Профессиональная обработка фотографий; ● Проведение фотографирования каждого отряда в начале и конце смены; ● Съёмка и монтаж видеороликов о происходящем в лагере; ● Помощь в монтаже и оформлении видеороликов отрядов.
Руководитель пресс-центра (1 человек - сезонный)	<ul style="list-style-type: none"> ● Ведение социальных детей лагеря; ● Формирование и реализация контент-плана; ● Ответы на комментарии и вопросы в соц.сетях; ● Проведение групповых занятий (в рамках кафедры) для детей на тему медиа и СМИ.
Педагог- психолог (2 человека - сезонные)	<ul style="list-style-type: none"> ● Осуществление индивидуальной и/или групповой профессиональной деятельности, направленной на сохранение психического, соматического и социального благополучия детей и взрослых; ● Проведение групповых занятий (в рамках кафедры) для детей на тему личностного роста ● Осуществление экстренной психологической помощи детям и сотрудникам по необходимости; ● Проведение тренингов и упражнений с сотрудниками лагеря для профилактики выгорания; ● Реализация программы психолого-педагогического сопровождения.(11)
Конфликтолог (1 человек - сезонный)	<ul style="list-style-type: none"> ● Ведение процедуры медиации между конфликтующими участниками лагеря; ● Обучение навыкам медиации педагогического персонала; ● Обучение навыкам эффективного взаимодействия детей и сотрудников лагеря; ● Проведение групповых занятий (в рамках кафедры) для детей на тему медиации.
Вожатые (32 человека - сезонные) В составе одной смены не менее 50% опытных вожатых.	<ul style="list-style-type: none"> ● Организация безопасного пребывания детей в лагере, как физического, так и психологического; ● обеспечение комфортного отдыха детей; ● организация соблюдения детьми режима дня и режимных моментов; ● контроль над выполнением детьми санитарно-гигиенических норм; ● организация, поддержка и контроль над выполнением педагогических требований, психолого-педагогическая работа; ● создание благоприятной атмосферы для развития личности ребенка; ● организация культурно-досуговой программы детского отдыха под руководством культорганизатора; ● помощь в организации сохранности имущества детского лагеря; ● ведение документации, составление отчетности в рамках своих компетенций; ● выполнение правил внутреннего распорядка организации

4.3. Партнеры реализации программы

Этапы реализации программы	Потенциальный партнер	Область взаимодействия
1 этап	СПб ГБУ «ЦСЗиПОМ «Вектор»	Профориентация детей и подростков
	СПб ГБУ «ГЦСП «КОНТАКТ»	Программы медиации, партнерство в подготовках и реализациях кафедр.
	Студенческие педагогические отряды (СПБО РСО)	Выстраивание долгосрочных трудовых отношений.
2 этап	Сервисные и медицинские студенческие отряды (СПБО РСО)	Выстраивание долгосрочных трудовых отношений.
	Городская станция юных туристов - ГБОУ «Балтийский берег»	Партнерство в процессе реализации программы кафедры «Туризма» и туристской направленности программ смен.
	Санкт-Петербургский государственный университет, факультет психологии	Трудоустройство детских психологов в сезонный штат.
	Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена	Трудоустройство студентов в сезонный штат.
	Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина	
	Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы	
3 этап	Российский красный крест	Сотрудничество в рамках обучения будущих сотрудников доврачебной помощи. Мастер-классы для детей и подростков по доврачебной помощи.
	МЧС России по СПб и ЛО	Сотрудничество в рамках знакомства детей с профессией «Спасатель»

4.4. Особенности материально-технического обеспечения программы

Этап программы	Объекты обеспечения	Назначение
1 этап	Оборудованный кабинет психологической разгрузки (мягкие кресла, песочная терапия, набор методик для специалиста).	Эмоциональная разрядка детей и сотрудников. Место для индивидуальных встреч психолога
	Оборудованный кабинет для тренингов (флипчарт, стулья)	Проведение тренингов и групповых занятий
	Прототип ПИР	Индивидуальная мотивация и целеполагание
	Сувенирная и брендовая продукция	Система мотивации, поддержание корпоративной культуры
	Цветной МФУ + расходные материалы	Общелагерная система мотивации, раздаточная продукция к мероприятиям и концертам
	Оборудование туристической зоны	Реализация программы кафедры «Туризма»
	Световое оснащение для оформления территории в тематике лагеря	Создание атмосферы
	Организованное пространство для отдыха педагогических сотрудников	Профилактика выгорания педагогических сотрудников лагеря
2 этап	Оборудованные универсальные кабинеты под кафедры (кабинеты-трансформеры, складная мебель, напольные покрытия, места для хранения, переносная техника)	Проведение кафедр с разной направленностью
	Разработанный и напечатанный «план индивидуального развития» для каждого ребенка	Индивидуальная мотивация и целеполагание
	Сувенирная и брендовая продукция	Система мотивации, поддержание корпоративной культуры
	Разработанный и реализованный план безопасного пространства лагеря для осуществления следующего этапа (ограждения, камеры, охрана, мебель, покрытия, детские площадки, планы дежурств сотрудников на локациях и т.д.)	Реализация программы 2 этапа
3 этап	Зонирование пространства лагеря (локация активности («Active») и локация отдыха («Чиллзона»))	Реализация программы 3 этапа
	Свободные открытые пространства для детей и подростков (гамаки, уличные кресла-мешки)	
	Пространство (кабинеты) для индивидуальной и групповой работы	
	Пространство, функционирующее по принципам коворкинга	

4.5. Информационно-методическое обеспечение программы

Информационное обеспечение программы

- Презентация Концепции и основных пунктов долгосрочной программы лагеря;
- презентация принципов лагеря;
- презентация основ корпоративной культуры лагеря и основных ценностных и смысловых ориентиров в работе коллектива;
- презентация плана и программы лагерной смены;
- презентация инструмента «План индивидуального развития» и способов работы с ним;
- помощь в подборе литературных и иных информационных источников для подготовки к работе по профилям;
- разработка и презентация принципов оформления лагеря;
- презентация мероприятий для сотрудников лагеря в период смен и между ними;
- разработка и сбор нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность лагеря, и ознакомление с ней;
- разработка должностных инструкций и инструкций по ТБ, ППБ, правилам безопасности проведения массовых мероприятий, проведения экскурсий, организации выхода и транспортировки детей и т.д. и ознакомление с ними;
- разработка документации по работе лагеря: график работы персонала, режим дня, - и ознакомление с ней;
- подготовка журналов инструктажей, журнала посещаемости профильных площадок.

Образовательное обеспечение программы

- Соборания административного состава смены для синхронизации работы;
- Соборания педагогического состава перед каждой сменой для знакомства внутри коллектива, с программой смены, основными инструментами смены и пр.;
- Знакомство педагогических работников с ценностями лагеря;
- Обучение педагогических сотрудников индивидуальному сопровождению, наставничеству и целеполаганию;
- Выезды в лагерь для знакомства с территорией и более детальной подготовки к смене;

- Мастер-классы и тренинги от психологов и конфликтологов;
- Активное сопровождение вожатско-педагогического состава в процессе смены для ускорения процессов усвоения ими программы лагеря;
- Инструктажи с уклоном на специфику профильной деятельности.

Со 2 этапа

- Подключение непедагогического состава к подготовке к смене (мастер-классы, онлайн и очные встречи, круглые столы).

Аналитическое обеспечение программы:

- SWOT-анализ программы;
- Анализ готовности материально-технического обеспечения
- Анализ документации лагеря
- Анализ компонентов образовательной среды
- Анализ план-сетки смены и плана дня.
- Анализ профессионального опыта сотрудников
- Анализ списочного состава отрядов
- Аналитический отчет педагогов и организаторов
- Беседа
- Вопросы итогового анкетирования
- Входная анкета участника
- Журналы инструктажей и посещений обучающих мероприятий для сотрудников
- Журналы посещений кафедр
- Итоги деловой игры «Мир профессий»
- Итоги использования Методического набора «Атлас профессий»
- Методическая документация лагеря, программа смены
- Наблюдения и отчеты руководства лагеря.
- Обратная связь от педагогического состава;
- Обратная связь от работников 5 служб ДОЛ;
- Онлайн опросы в социальных сетях ДОЛ.
- Отзывы о лагере, отсутствие жалоб
- Отрядный уголок
- Отчет вожатых
- Отчет конфликтолога
- План выезда педагогического состава

- План индивидуального развития («ПИР»)
- Согласование всех программ с ЦОО «Молодежный»
- Сценарий и план-сетка смены
- Успешное прохождение всех проверок
- Экран комфорта ребенка в коллективе

5. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

5.1. Нормативно-правовые основы проектирования программы

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года).
- Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990).
- Федеральный закон от 29.12. 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 29.12. 2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».
- Закон от 24.07. 1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 28.12. 2016 № 465-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования государственного регулирования организации отдыха и оздоровления детей».
- Указ Президента Российской Федерации от 29 мая 2017 года N 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства» N 240.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р.
- Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. N 196.
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. N 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года».
- Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 г. № 1726-р «Концепция развития дополнительного образования детей».
- Распоряжение Правительства РФ от 22.05.2017 г. № 978-р «Об утверждении Основ государственного регулирования и государственного контроля организации отдыха и оздоровления детей».
- СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания». Главный государственный санитарный врач Российской Федерации ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 28 января 2021 года N 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».
- ГОСТ Р 52887—2018 «Услуги детям в учреждениях отдыха и оздоровления», утвержденным приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 июля 2018 г. № 444-ст

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 г. N 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования».
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. N 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. N 413 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования».
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. N 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».
- Письмо Министерства образования и науки РФ от 01.04.2014 № 09-613 «О направлении методических рекомендаций по примерному содержанию образовательных программ, реализуемых в организациях, осуществляющих отдых и оздоровление детей».
- Методические рекомендации по организации работы организаций отдыха детей и их оздоровления в условиях сохранения рисков распространения (COVID-19) МР 3.1/2.4.0185, утвержденные руководителем федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации А.Ю. Поповой от 25.05.2020г.
- Другие нормативно-правовые акты Российской Федерации.
- Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» от 22.11.2011 № 728-132.
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2020г. № 121 «О мерах по противодействию в Санкт-Петербурге новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».
- Типовой Стандарт безопасной деятельности загородного стационарного лагеря, в том числе санитарно-гигиенической безопасности в целях противодействия распространения в Санкт-Петербурге новой коронавирусной инфекции (COVID-19), разработанный в соответствии с Методическими рекомендациями по организации работы организаций отдыха детей и их оздоровления в условиях сохранения рисков распространения COVID-19 МР 3.1/2.4.0185 и в соответствии с письмом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 01.06.2020 № 15-3/И/2-7564 «О подготовке и проведении детской летней оздоровительной кампании 2020 года».
- Другие нормативно-правовые акты Санкт-Петербурга.

5.2. Литература, использованная при разработке программы

1. Астапова О. Л. Исследование взаимосвязи профессионального самоопределения и коммуникативных качеств личности у подростков и юношей : магистерская диссертация / О. Л. Астапова ; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Институт социальных и политических наук, Кафедра педагогики и психологии образования. — Екатеринбург, 2017. — 102 с. — Библиогр.:

2. Брагина Т.В.. Родительское отношение как психологический фактор личностного самоопределения ребенка в младшем школьном возрасте : Дис. канд. психол. наук : 19.00.01: Новосибирск, 2000 159 с. РГБ ОД, 61:01-19/217-0
3. Гузенко А.П. Опыт оценки качества образования во Всероссийском детском центре «ОРЛЁНОК», 2020./ А.П. Гузенко, Б.В. Куприянов, Л.Р. Сайфутдинова, Ю.А. Федотова.
4. Лагова Е.В. Программа психолого-педагогического сопровождения программы отдыха для детей и молодежи в ДОЛ (ДОК) СПб ГБУ «ЦОО «Молодежный» в летний период, 2020 г.
5. Научный словарь справочник от Автор24 [Электронный ресурс]: Гуманистические принципы образования. Ю.А. Герцен. Режим доступа https://spravochnick.ru/pedagogika/gumanisticheskie_principiy_ obrazovaniya/ свободный. Загл. с экрана.
6. Пухарева Т.С. — Психологическая безопасность и ее роль в профессиональном развитии личности // Т.М. Пухарева. Психолог. 2016. № 2. С. 9 - 19.
7. Российское гуманистическое общество [Электронный ресурс]: Лекция 4. Основные принципы гуманистической педагогики. А.А. Кудишина, 2006. Режим доступа <http://www.humanism.ru/education/cours/pedagogika/152-pedagogika4.html>, свободный. Загл. с экрана.
8. Российское гуманистическое общество [Электронный ресурс]: Лекция 5. Основные принципы гуманистической психологии. А.А. Кудишина, 2006. Режим доступа <http://www.humanism.ru/education/cours/psycho/144-psycho5.html>, свободный. Загл. с экрана.
9. Свободная энциклопедия Википедия [Электронный ресурс]: Гуманистическая психология. Режим доступа <https://ru.wikipedia.org> свободный
10. Студенческая библиотека [Электронный ресурс]: Основные принципы гуманистической психологии. Режим доступа <https://students-library.com> свободный
11. Фарафонова И.Г. Педагогические условия личностного самоопределения учащихся начальной профессиональной школы : дис.канд. пед. наук : 13.00.08 Чебоксары, 2007 192 с. РГБ ОД, 61:07-13/1654
12. Что это такое? [Электронный ресурс]: Кампус — что это такое? Определение, значение, перевод. Режим доступа <https://что-это-такое.ru/campus> свободный.
13. Энциклопедия практической психологии «Психологос» [Электронный ресурс]: Гуманистический подход. Н.И. Козлов Режим доступа <https://www.psychologos.ru/articles/view/gumanisticheskiy-podhod> свободный.

5.3. Литература, рекомендованная для подготовки к сменам

1. Адамс К. Дневник как путь к себе./ К. Адамс. Манн, Иванов и Фербер, 2018. - 256 с.
2. Вальдорфская педагогика. Гуманистический характер антропософии. Обучение есть воспитание. По трудам Р.Штайнер. Амрита, 2017 г. - 224 с.
3. Гиппенрейтер Ю.Б. Чудеса активного слушания/ Ю.Б. Гиппенрейтер. АСТ, 2019. - 192 с.
4. Гугнин В. (сост.) «Настольная книга водителя» / Сост. В. Гугнин. – М.: Альпина Паблишер, 2015.
5. Монтессори М. Дайте жить детям: Воспитание: умственное, нравственное, физическое/ М.Монтессори, Я.Корчак, Г.Спенсер, Д.Дьюи, А.Нилл, Э.Кей, Г.Шаррельман, 2017
6. Монтессори М. Помогите мне это сделать самому/ М.Монтессори, Г.Б.Корнетов. Карапуз-Дидактика. 2008. - 272 с.

7. Нилл А. Воспитание свободой. Школа Саммерхилл/ А.Нилл. АСТ, 2019 г. 480 с.
8. Откроет целый мир вожатый: книга отрядного вожатого «Орлёнка». – ФБГОУ «Всероссийский детский центр «Орлёнок», 2015.
9. Панченко С.И. День за днем в жизни вожатого. В помощь всем, кто работает или будет работать с подростками в детском лагере. – СПб.: Издательский дом «Петрополис», 2011.
10. Психолого-педагогическое сопровождение деятельности вожатого: Методические рекомендации / С. А. Володина, Н. Ю. Галой, И. А. Горбенко и др. ; Под общей ред. Е. А. Левановой, Т. Н. Сахаровой. – Москва : МПГУ, 2017. – 140 с.
11. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям/ В.А. Сухомлинский.Концептуал. 2019. - 315 с.
12. Экман П. Психология эмоций/ П.Экман. Питер, 2019 - 448 с.

6. ПРИЛОЖЕНИЕ

6.1. Приложение 1

Есть несколько разных категоризаций эмоций. Мы соединили несколько и предлагаем в рамках смены воспользоваться следующим инструментом для измерения эмоционального состояния в настоящий момент:

Возьмем за основу 4 эмоции: радость, печаль, гнев и страх. И по 5 разных проявлений каждой из этих эмоций. В конце дня мы предлагаем вам отметить все эмоции, которые преобладали в этом дне. Учтите, разные эмоции у разных людей могут ощущаться неодинаково. Ориентируйтесь на внутренние ощущения.



6.2. Приложение 2

На данный момент я: _____

А хочу: _____

На 10-балльной шкале нужно отметить, на каком уровне ты сейчас находишься и на каком хочешь оказаться к концу смены. А также важно выделить маркеры каждого уровня!



Моя цель на _____ : _____

ЦЕЛЬ		Подцели	Задачи	1	2	3	4	5	6	7	Индикатор

Тело										
Мозг										
Душа										

6.3. Приложение 3. Примерный список вопросов Итогового анкетирования:

Я и профессии человек-человек

1. Сколько профессий из сферы «человек-человек» ты знал до приезда в лагерь?
 - a. Меньше 2
 - b. 2-5
 - c. больше 5
2. Какие _____ это _____ профессии?
3. Сколько профессий ты узнал на этой смене?
 - a. Меньше 5
 - b. 5-10
 - c. Больше 10
4. Что это за профессии?

5. Попробовал ли ты себя в каких-либо профессиях из сферы человек-человек?
 - a. Да, в _____
 - b. Нет

Я и группа

6. Большинство решений, которые принимала моя группа,
 - a. Было близко мне
 - b. я разделял(а) частично
 - c. было мне не близко
7. Конфликты в нашей группе чаще всего решались:
 - a. Нами самостоятельно
 - b. С помощью вожатых
 - c. С помощью конфликтолога
 - d. Когда как
8. Мы решали конфликты...

Комфорт и безопасность

9. Территория лагеря мне показалась...
(шкала от 1 до 10, где 1 - совсем небезопасной, 10 - максимально безопасной)
10. Атмосфера в нашей группе мне показалась...
(шкала от 1 до 10, где 1 - совсем небезопасной, 10 - максимально безопасной)
11. Я доверял и чувствовал себя безопасно рядом с моими вожатыми:
 - a. Всегда
 - b. Почти всегда
 - c. Когда как
 - d. Редко
 - e. Никогда