

Муниципальное автономное учреждение «Детский загородный
оздоровительный лагерь «Искорка» ГО Рефтинский

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ «ДЗОЛ «Искорка»

_____ О. В. Кочнева
«__» _____ 2026 года

Программа профильной смены - «Во имя общего дела»

Разработал:

Русин Никита Вячеславович

Заместитель директора по воспитательной работе

Оглавление

1. Пояснительная записка	3
1.1. Вступление. Нормативно-правовая основа	3
1.2. Актуальность программы	5
1.3. Новизна программы	5
1.4. Отличительные особенности программы	11
1.5. Направленность программы	11
1.6. Адресат программы	14
1.7. Цель и задачи программы	14
1.8. Ожидаемые результаты	14
1.9. Принципы реализации программы	16
1.10. Технологии реализации программы	17
1.11. Методы реализации программы	18
2. Содержание программы	18
2.1. Этапы реализации программы	18
2.2. Направления реализации программы	20
2.3. Модель игрового взаимодействия (легенда)	20
2.4. Система детского самоуправления	22
2.5. Система мотивации и стимулирования	23
3. Организационные условия реализации программы	27
3.1. Партнёрское взаимодействие	27
3.2. Взаимодействие с родительским сообществом	28
3.3. Кадровое обеспечение	29
3.4. Информационно-методическое обеспечение	29
3.5. Материально-техническое обеспечение	29
4. Механизм оценивания эффективности реализации программы	30
5. Факторы риска	31
6. Система обратной связи	33

1. Пояснительная записка

1.1. Вступление. Нормативно-правовая основа

Воспитание подрастающего поколения всегда было и остаётся одной из важнейших стратегических задач любого государства. Однако в переломные эпохи, когда рушатся старые идеалы и ещё не сформированы новые, эта задача приобретает особую остроту. Сегодняшний мир — мир гиперконкуренции, цифровой изоляции, культа индивидуального успеха — всё чаще порождает у молодых людей чувство одиночества, тревоги и невостребованности. Парадокс современности заключается в том, что, имея доступ к миллионам «друзей» в социальных сетях, подростки зачастую не умеют выстроить тёплые, доверительные отношения в реальном коллективе, не знают, что значит бескорыстно прийти на помощь, не ощущают радости от совместного созидательного труда.

Именно в этой точке разрыва между виртуальным и реальным, между «я» и «мы» и возникает острая педагогическая потребность в программах, которые бы целенаправленно восстанавливали утраченные связи, возвращали детям опыт коллективного переживания, совместной ответственности и личного вклада в общее благо. Детский загородный лагерь, в силу своей временной изолированности от привычной среды, высокой плотности общения и интенсивности переживаний, становится идеальной «педагогической лабораторией» для такого восстановления. Здесь, вдали от гаджетов и родительской опеки, ребёнок неизбежно включается в систему реальных человеческих отношений, где его личный комфорт напрямую зависит от общих усилий, а чувство нужности формируется через конкретные дела на благо других.

Программа «Во имя общего дела» родилась из осознания этой миссии. Она не просто даёт детям новые знания или навыки, она предлагает им прожить ценности, которые веками составляли основу российской цивилизации: соборность, взаимопомощь, уважение к труду, готовность жертвовать личным ради общего. Эти ценности — не абстрактные лозунги, а повседневная практика, доступная каждому ребёнку: убрать территорию, починить сломанную скамейку, помочь младшему освоиться, подготовить концерт для ветеранов. Программа превращает «общее дело» из высокого понятия в конкретные, осязаемые поступки, которые меняют не только окружающий мир, но и внутренний мир самого участника.

Идея служения общему делу имеет в России глубокие исторические корни. От крестьянской общины, где мир решал все вопросы сообща, до артелей и кооперативов, от тимуровского движения 1940-х годов до всесоюзных ударныхстроек и современных волонтерских организаций — красной нитью проходит понимание того, что человек силен не сам по себе, а своей включённостью в большую человеческую общность. На Урале, где испокон веков жили люди разных национальностей, это единство всегда было особенно зримым: уральские заводы, шахты, стройки собирали под своими крышами людей из самых разных уголков страны, и только совместный труд позволял создавать то, что не под силу одиночке.

Нормативно-правовую основу программы составляют следующие документы:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Конвенция о правах ребёнка.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений... по вопросам воспитания».
5. Федеральный закон от 28.12.2024 № 543-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ».
6. Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике».
7. Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».
8. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития РФ до 2030 года».
9. Приказ Министерства просвещения РФ от 27.07.2022 № 629 «Об утверждении порядка организации образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».
10. План основных мероприятий Десятилетия детства до 2027 года.
11. Федеральный проект «Всё лучшее – детям» (в рамках нацпроекта «Молодёжь и дети»).
12. Программа воспитательной работы МАУ ДЗОЛ «Искорка».
13. Региональная инициатива «Уральские каникулы»

1.2. Актуальность программы

Современный мир, с его гипертрофированным индивидуализмом, социальными сетями и культурой «успеха любой ценой», парадоксальным образом порождает одиночество, тревогу и утрату смыслов. Детские и подростковые коллективы всё чаще сталкиваются с буллингом, конкуренцией вместо сотрудничества, неумением договариваться и нежеланием бескорыстно помогать. По данным исследований, проведённых в Свердловской области в 2024–2025 годах, около 45% подростков признались, что никогда не участвовали в коллективных делах, не связанных с их личной выгодой; 62% затруднились ответить, зачем нужно помогать незнакомым людям. Ещё более тревожная картина складывается в сфере трудового сознания: согласно опросам, 33,5% молодых людей не осведомлены или сомневаются в своих знаниях трудового законодательства, а 80,8% респондентов никогда не участвовали ни в каком обучении по трудовым правам.

Именно лагерь, в силу своей временной изоляции и насыщенной коммуникации, способен стать полигоном для пересмотра этих установок. Здесь, в отрыве от привычных гаджетов и родительской опеки, ребёнок неизбежно попадает в ситуацию, где его личный комфорт зависит от общего порядка, чистота в корпусе — от совместных усилий, а атмосфера в отряде — от готовности каждого подставить плечо.

Кризис профсоюзного сознания и незнание трудовых прав как системная проблема

Одной из самых острых и недооценённых проблем современного российского общества является кризис профсоюзного сознания, особенно в молодёжной и подростковой среде. По данным исследований, 60% россиян считают, что профсоюзное движение в России находится в упадке, причём среди респондентов до 34 лет эта доля ещё выше. Председатель ФНПР Сергей Черногаев прямо заявляет: «Вопросам защиты трудовых прав работников в школах уделяется недостаточно внимания». Некоторые учащиеся после девятого класса идут получать рабочие профессии, и к этому времени они должны понимать основы трудового законодательства.

Эта проблема имеет глубокие корни. В условиях, когда общее число членов профсоюзов в России составляет около 19 миллионов человек из 75 миллионов экономически активного населения, а проблема низкой мотивации профсоюзного членства не утрачивает своей актуальности, возникает порочный круг: молодые люди не знают о

профсоюзах — не вступают в них — профсоюзы теряют влияние — вопросы защиты прав остаются без внимания. Особенно остро это проявляется в сфере труда несовершеннолетних: «Зачастую работодатели пользуются тем, что юные работники не знают своих трудовых прав, и не трудоустраивают их официально».

Именно лагерная смена становится уникальной площадкой, где можно в игровой, доступной и эмоционально насыщенной форме заложить основы профсоюзной грамотности. Как справедливо отмечает председатель ФНПР: «Мы уже не со школы начинаем, у нас уже есть практика, когда заходим с детских оздоровительных лагерей, там мы проводим профсоюзные смены, рассказываем ребятишкам о нас. Если у ребенка сформируется понимание: чтобы он был защищен с точки зрения трудовых прав, нужно объединяться, и есть такая организация, которая им в этом поможет, то тогда, я думаю, мы сможем изменить ситуацию».

Программа «Во имя общего дела» сознательно использует этот подход, превращая знакомство с идеями коллективной защиты, солидарности и социальной справедливости не в скучную лекцию, а в проживаемую игровую реальность, где каждый ребёнок на практике узнаёт, что значит отстаивать интересы своего отряда, договариваться, искать компромиссы и нести ответственность за общее благо.

Профсоюзы как субъект воспитания: государственный запрос

Значимость профсоюзного воспитания подрастающего поколения сегодня признаётся на самом высоком государственном уровне. Президент Российской Федерации В.В. Путин, выступая на XII съезде Федерации независимых профсоюзов России, заявил: «Прошу профсоюзы активно включаться в наш новый национальный проект “Молодёжь и дети”, плодотворно сотрудничать с “Движением первых”, Росмолодёжью, обществом “Знание”, в том числе в качестве наставников». Глава государства подчеркнул, что профсоюзное движение всегда строилось не только вокруг защиты трудовых прав, но и на основе таких ценностей, как «взаимная поддержка, правда и справедливость, служение своему народу и стране в целом». «Наша общая с вами задача — чтобы эти ценности в полной мере разделяло и будущее поколение России, чтобы у сегодняшних школьников, студентов, молодых ребят, что называется, с учебной скамьи формировалось уважение к честному, ответственному труду».

Это поручение президента нашло своё отражение в Постановлении Исполнительного комитета ФНПР от 18 декабря 2024 года, где прямо указывается:

«Именно активная позиция профсоюзов в защите социально-экономических интересов работающей и учащейся молодёжи вкупе с участием самой молодёжи в решении собственных проблем делает сегодня профсоюзы неотъемлемым и уникальным субъектом государственной молодёжной политики».

Федерация независимых профсоюзов России также активно выступает за участие в работе всероссийского движения «Большая перемена», поскольку «деятельность профсоюзов отвечает целям движения – профессиональной ориентации, воспитанию трудолюбия и правовой грамотности молодёжи».

Программа «Во имя общего дела» становится прямым ответом на этот государственный запрос. Она не просто знакомит детей с абстрактными понятиями, а через систему самоуправления, коллективные решения и реальные социальные акции формирует те самые ценности, о которых говорил президент: взаимную поддержку, справедливость, служение общему делу и уважение к труду.

Региональный контекст: Свердловская область — флагман профсоюзного движения.

Свердловская область обладает уникальным историческим и современным опытом профсоюзного движения, что делает программу особенно актуальной именно в этом регионе. Профсоюзное движение Свердловской области объединяет 3000 первичных организаций и полмиллиона человек. Губернатор Свердловской области Денис Паслер, обращаясь к профсоюзным лидерам, подчеркнул: «Вы ведёте большую, очень сложную и нужную работу. Отстаиваете права трудовых коллективов, помогаете регулировать вопросы занятости и безопасности труда. Улучшаете нормативную базу, связанную с вопросами трудовой деятельности».

Особое внимание в регионе уделяется преемственности поколений и наставничеству. Как отмечает губернатор, на уральских заводах активно внедряется система наставничества, когда опытные сотрудники обучают молодых специалистов: «Такой подход помогает сохранять традиции уральской промышленности и передавать профессиональные знания новым поколениям». Предшественник Дениса Паслера на посту губернатора Евгений Куйвашев также подчёркивал, что при поддержке свердловских профсоюзов в регионе ведётся большая работа по «формированию модели наставничества».

Программа «Во имя общего дела» органично вписывается в этот региональный контекст. Она использует историю и традиции уральского профсоюзного движения как живой пример для подражания, а через систему наставничества «Старший товарищ» напрямую воспроизводит ту модель передачи опыта, которая сегодня культивируется на предприятиях Свердловской области. Дети не просто узнают о том, что такое коллективные действия, — они проживают это на собственном опыте, создавая в миниатюре ту самую модель социального партнёрства, которая работает в регионе.

Практические инициативы профсоюзов в работе с детьми и подростками

Важно отметить, что профсоюзное движение уже сегодня активно работает с детской и подростковой аудиторией, наработывая ценный опыт, который может быть использован в лагерных программах. Так, в Приморском крае активисты проекта «Знай свои трудовые права» провели почти 100 уроков в 27 учебных заведениях, где обсуждали нюансы трудового законодательства и важность командообразования. Этот проект реализуется уже около 10 лет, и его организаторы убеждены, что знание трудовых прав помогает молодым людям добиваться справедливого вознаграждения за свой труд.

В Свердловской области аналогичные инициативы также набирают силу. Соглашение между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2024–2026 годы предусматривает совместную работу по защите прав молодёжи и развитию социального партнёрства в образовательной сфере.

Программа «Во имя общего дела» идёт дальше этих точечных инициатив. Она предлагает системное, погружённое в игровую реальность знакомство с идеями коллективной защиты и социальной справедливости на протяжении целой смены — 21 дня. Вместо разовых уроков — ежедневная практика; вместо абстрактных лекций — реальные ситуации выбора и ответственности; вместо пассивного слушания — активное участие в самоуправлении и принятии решений.

Связь с Годом единства народов России (2026)

Особую актуальность программе придаёт то обстоятельство, что 2026 год объявлен Годом единства народов России. Профсоюзное движение исторически было и остаётся одной из тех площадок, где люди разных национальностей, профессий и возрастов объединяются ради общих целей. В многонациональном регионе, каким является

Свердловская область, профсоюзы всегда играли роль интегрирующего фактора, собирая под своими знамёнами представителей разных этносов.

Программа «Во имя общего дела» сознательно использует эту параллель: единство в труде, единство в защите прав, единство в служении общему благу — вот те смыслы, которые перекликаются с государственной повесткой Года единства народов. Через фестиваль «Хоровод дружбы», изучение традиций народов Урала, совместные трудовые десанты и социальные акции дети на практике узнают, что общее дело не знает национальных границ, а солидарность — это универсальная ценность, объединяющая всех.

Вывод: актуальность программы в системном измерении

Таким образом, актуальность программы «Во имя общего дела» определяется пятью взаимосвязанными факторами:

Социально-педагогическим — дефицитом у современных детей опыта коллективного действия, взаимопомощи и бескорыстного служения общему благу.

Правовым — катастрофическим незнанием молодыми людьми своих трудовых прав и отсутствием системной работы по профсоюзному просвещению в школе и семье.

Государственно-политическим — прямым запросом президента и правительства на участие профсоюзов в воспитании подрастающего поколения в рамках национального проекта «Молодёжь и дети».

Региональным — уникальным опытом и мощным потенциалом профсоюзного движения Свердловской области, которое объединяет полмиллиона человек и активно развивает систему наставничества.

Календарно-символическим — совпадением с Годом единства народов России, где профсоюзная идея солидарности и коллективных действий обретает особое звучание.

Программа «Во имя общего дела» не просто отвечает на эти вызовы — она предлагает целостное, педагогически выверенное и игровое решение, превращая высокие ценности в повседневную практику, доступную каждому ребёнку. Она даёт детям не только знания, но и опыт, не только информацию, но и убеждение, не только понимание, но и готовность действовать. Именно в этом — её глубокая актуальность и педагогическая ценность.

1.3. Новизна программы

Новизна не является самоцелью, но именно в этом году программа «Во имя общего дела» приобретает следующие черты, отличающие её как от предыдущих смен лагеря, так и от типовых программ других учреждений:

1. Введение трёхуровневой системы «Общее дело – Моё дело – Наше дело»:

- *Общее дело лагеря* – глобальная задача, стоящая перед всеми отрядами (например, создание «Сада памяти» или «Аллеи единства»). Каждый отряд делает свой фрагмент.
- *Наше дело отряда* – задачи, решаемые внутри отряда (ремонт отрядного уголка, подготовка номера для концерта).
- *Моё дело* – индивидуальное поручение, которое ребёнок берёт на себя добровольно (поливать цветы, проверять чистоту в корпусе, следить за наличием мела в классе). Такое трёхуровневое строение позволяет каждому, даже самому застенчивому участнику, найти свою нишу для служения общему благу.

2. Цифровой след «Карта общего дела» (без вредоносных гаджетов, а через интерактивный стенд с NFC-метками). На карте лагеря появляются «точки» – места, где было выполнено какое-либо доброе дело. При наведении карточки ребёнка на точку засчитываются «Искры общего тепла». Это создаёт геймификацию без экранной зависимости.

3. Институт наставничества «Старший товарищ» не формальный, а функциональный. Каждый подросток 14–17 лет получает персонального «подопечного» из младшего отряда (6,5–10 лет). За 21 день наставник должен:

- помочь подопечному освоиться в лагере;
 - обучить его одному трудовому навыку (например, заправлять кровать, подметать веранду);
 - вовлечь в одно общее дело (смастерить кормушку, выучить стих).
- Эта связь фиксируется в «Дневнике наставника» и оценивается отдельно (премия «Душа отряда»).

4. Экономическая модель «Общая копилка» – 30% всех заработанных отрядом «Искр» автоматически перечисляются в общелагерный фонд, который тратится на нужды всех (покупка новых мячей, сладких призов для младших, канцелярии). Это наглядно демонстрирует принцип «часть твоего труда идёт на благо всех».

5. **Ритуалы высокой духовности** – по сравнению с обычной «игровой» программой здесь вводятся элементы торжественной церемониальности:

- ежедневное поднятие «Флага общего дела» (символ единства);
- «Клятва служения» при заезде (произносится хором отрядов);
- «Минута молчания» в День памяти о тех, кто трудился во имя других;
- посвящение в «Рыцари общего дела» с вручением самодельного деревянного значка.

1.4. Отличительные особенности программы

Программа «Во имя общего дела» является модифицированной авторской программой, созданной на основе многолетнего опыта реализации тематических смен в МАУ ДЗОЛ «Искорка» и с учётом лучших практик профсоюзного движения Свердловской области. В отличие от многих существующих лагерных программ, которые строятся вокруг общелагерной игры абстрактной тематики (путешествия, кино, космос и т.п.) либо узконаправленных профориентационных моделей, данная программа имеет чёткую социально-трудовую и правовую направленность, интегрированную с региональной историей профсоюзного движения, ценностями солидарности, коллективной защиты прав и уважения к труду.

Основные отличия от традиционных программ лагерных смен:

1. Правовое просвещение через практику, а не через лекции. В обычных лагерях дети редко сталкиваются с вопросами трудовых прав, социальной справедливости и коллективных договоров, а если и сталкиваются, то в формате скучных бесед. В программе «Во имя общего дела» каждый отряд знакомится с основами трудового законодательства и профсоюзной деятельности через реальные кейсы и переговорные ситуации: распределение «Искр общего тепла» (внутренняя валюта), обсуждение штрафов, защита коллективных интересов на Совете дела, создание отрядного «Кодекса служения» (аналог коллективного договора). Это позволяет ребёнку не просто узнать о своих правах, а научиться их отстаивать в безопасной игровой среде.

2. Система наставничества «Старший товарищ» с профсоюзным смыслом. В отличие от традиционной модели, где старшие и младшие отряды живут параллельно, в нашей программе подростки 14–17 лет становятся не просто «шефами», а наставниками-представителями, которые помогают младшим (6,5–13

лет) разбираться в их правах и обязанностях. Старшие учат младших договариваться, аргументировать свою позицию, вместе готовиться к «переговорам» на Совете дела. Это формирует ответственность, лидерские качества и укрепляет разновозрастное единство, а также закладывает модель профсоюзной солидарности «старший – младший», которая в реальной жизни проявляется в наставничестве на производстве.

3. Реальные социальные и трудовые акции, а не игровые имитации. Во многих лагерях «труд» ограничивается дежурством по столовой или формальной уборкой территории. У нас же дети участвуют в социально значимой деятельности, имеющей реальный правовой и профсоюзный контекст: благоустройство территории, помощь ветеранам, шефство над младшими, сбор кормов для приюта, экологические десанты. Каждая акция сопровождается рефлексией: «Кому мы помогли?», «Чьи права мы защитили?», «Что бы мы хотели изменить в правилах лагеря?». Результат труда виден и осязаем, что повышает самооценку и чувство сопричастности к общему делу.

4. Использование внутренней валюты «Искры общего тепла» и демократических механизмов распределения. Это не просто баллы за активность, а полноценная экономическая и правовая игра, где дети учатся планировать бюджет, делать выбор (купить материалы для летописи или дополнительное время в бассейне), нести ответственность за штрафы. Но главное отличие — обязательное перечисление % заработанных искр в общелагерный фонд, который распределяется на нужды всех отрядов по решению Совета дела. Это наглядно демонстрирует принцип профсоюзной солидарности: часть твоего труда идёт на благо всех, а не только на личное потребление.

5. Акцент на единство народов России через общий труд и солидарность. 2026 год — Год единства народов, и программа включает специальные модули, которые отсутствуют в типовых сменах: фестиваль «Хоровод дружбы», ярмарка ремёсел народов Урала, кулинарный батл национальных кухонь, изучение традиций разных этносов. Но ключевое отличие в том, что эти мероприятия не разовые, а сквозная линия, проходящая через всю смену и связанная с профсоюзной идеей: «В единстве народов — наша сила, в единстве трудящихся — наша защита». Дети на практике узнают, что люди разных национальностей объединяются в профсоюзы ради общих целей, и это делает их союз нерушимым.

6. Итоговый продукт — «Летопись общего дела» с правовым разделом. В большинстве лагерей результаты смены остаются только в памяти и фотографиях. Здесь же каждый отряд создаёт материальный артефакт — альбом с фотографиями,

описаниями добрых дел, творческими работами, но обязательно с разделом «Наш коллективный договор», где зафиксированы права и обязанности членов отряда, принятые ими самими правила справедливого распределения труда и поощрений. Эта летопись остаётся в лагере, может быть показана родителям и будущим сменам, а также служит примером для других отрядов. Это повышает мотивацию, даёт ощущение завершённости и закрепляет правовое сознание через письменную фиксацию.

Отличие от предшествующих аналогичных программ. Ранее в лагере «Искорка» реализовывались смены патриотической направленности («Хроносфера: Спасение Памяти»), трудовой направленности («Планета – Целина»), а также отдельные профориентационные смены. Программа «Во имя общего дела» впервые объединяет профсоюзное просвещение, трудовое воспитание, правовую грамотность и межнациональное единство в единой игровой модели, где главной ценностью становится не профессиональная подготовка и не абстрактный патриотизм, а живая практика солидарности и коллективной ответственности. Взятые за основу наработки (система рейтинга, отрядные летописи, квесты, внутренняя валюта) были адаптированы и усилены за счёт:

- включения правовых кейсов и переговорных турниров (ранее не использовались) — дети решают конфликты, договариваются, отстаивают интересы своего отряда;
- системы «общелагерного фонда» (обязательное отчисление части внутренней валюты) — ранее все заработанные средства шли только своему отряду, теперь введён элемент коллективной ответственности;
- внедрения института наставничества «Старший товарищ» с правовым уклоном — старшие не просто помогают, а обучают младших основам защиты своих прав (в игровой форме);
- включения блока «Единство народов» не как отдельного дня, а как сквозной темы, связанной с профсоюзной идеей единства трудящихся;
- перехода от виртуальных и абстрактных игр к реальным социальным акциям с последующей рефлексией о справедливости и солидарности (в ответ на запрос родителей и педагогов на практико-ориентированность).

Таким образом, программа «Во имя общего дела» не является копией существующих разработок, а представляет собой оригинальный синтез правового просвещения, трудовой педагогики, профсоюзных ценностей, региональной истории

Свердловской области, современных технологий мотивации (внутренняя валюта, демократические механизмы распределения) и государственных приоритетов (Год единства народов, воспитание социально ответственной личности). Это позволяет ей быть одновременно инновационной для лагеря и реалистичной с точки зрения ресурсов и возможностей педагогического коллектива, а также даёт детям уникальный опыт коллективного действия во имя общего блага — опыт, который останется с ними на всю жизнь и сформирует основы их будущей гражданской и профессиональной позиции.

1.5. Направленность программы

Программа относится к социально-гуманитарной направленности, так как ориентирована на воспитание гражданской идентичности, развитие коммуникативных и лидерских качеств, трудовое и патриотическое воспитание. В то же время она интегрирует элементы профориентации (раннее знакомство с профессиями) и художественного творчества.

1.6. Адресат программы

Дети и подростки в возрасте 6,5 – 17 лет. В смене участвуют 9 отрядов (каждый до 32 человек). Допускаются дети с ограниченными возможностями здоровья при отсутствии противопоказаний к активному отдыху.

1.7. Цель и задачи программы

Цель программы (в развёрнутой формулировке):

Создание педагогических, организационных и игровых условий для формирования у детей и подростков ценностного отношения к коллективному труду, правовой грамотности в сфере трудовых отношений, навыков социального партнёрства и солидарности через непосредственное участие в деятельности, моделирующей работу профсоюзной организации, направленной **во имя общего дела** — защиты прав, взаимопомощи и социальной справедливости.

Задачи программы (конкретизированы по направлениям с профсоюзным уклоном):

Образовательные (познавательные):

1. Сформировать у участников базовые представления об истории и современной роли профсоюзного движения в России и Свердловской области, о правах и обязанностях работников согласно Трудовому кодексу РФ (в адаптированной для детей форме).

2. Познакомить с понятиями «коллективный договор», «социальное партнёрство», «трудовой спор», «солидарность», «переговоры», «арбитраж» через игровые кейсы и практические ситуации.
3. Обучить простым процедурам коллективного принятия решений: голосованию, выдвижению кандидатов, ведению протокола, публичному обоснованию своей позиции.

Развивающие:

4. Развить навыки ведения переговоров и аргументации: умение формулировать требования, выслушивать оппонента, искать компромиссы и отстаивать интересы своего «отряда-профсоюза» в рамках Совета дела.
5. Сформировать экономическую грамотность через управление внутренней валютой «Солидарность», распределение общелагерного фонда и планирование расходов на коллективные нужды.
6. Развить лидерские качества и ответственность через выборные должности (председатель профкома, профгруппорг, инспектор по труду) и реальные полномочия по защите прав своего отряда.

Воспитательные:

7. Воспитать уважение к труду, к людям любой профессии, понимание того, что каждый работник имеет право на достойные условия, справедливую оплату и уважение.
8. Сформировать установку на солидарность и взаимопомощь как норму повседневной жизни, готовность бескорыстно помогать другим членам коллектива.
9. Укрепить чувство гражданской идентичности через осознание себя частью большой общности трудящихся России, Урала, через изучение успешных примеров профсоюзных действий.
10. Воспитать правовую культуру: убеждение, что законы созданы для защиты человека, и что объединившись, можно добиться справедливости.

1.8. Ожидаемые результаты

Личностные результаты (для детей):

- Принятие ценности солидарности, что проявляется в добровольном участии в коллективных акциях и готовности жертвовать личными «Солидарностями» ради общего блага.
- Рост правовой осведомлённости: не менее 80% детей по итоговому тесту правильно отвечают на вопросы о трудовых правах несовершеннолетних (право на отдых, безопасность, объединение в профсоюзы).
- Умение конструктивно разрешать конфликты через переговоры, а не через агрессию или уход (фиксируется в наблюдениях и отзывах вожатых).
- Формирование активной жизненной позиции: желание и умение влиять на решения, касающиеся коллектива, через участие в выборах и работе Совета дела.

Метапредметные результаты:

- Овладение навыком публичной защиты интересов группы (выступление на Совете дела с аргументированным требованием).
- Умение составлять простые «коллективные договоры» (письменно фиксировать правила распределения обязанностей и поощрений внутри отряда).
- Способность анализировать кейсы на предмет нарушения прав и предлагать варианты решения (в рамках ролевых игр).

Социальные результаты (для лагеря и местного сообщества):

- Создание и подписание 9 отрядных «коллективных договоров» (настенных плакатов) и одного общелагерного «Соглашения о социальном партнёрстве» между детским профсоюзом и администрацией лагеря.
- Проведение не менее 2 открытых переговорных турниров для родителей и гостей, где демонстрируются навыки ведения дебатов.
- Реализация социальных акций, направленных на защиту прав уязвимых групп (помощь ветеранам, сбор кормов для животных, благоустройство общественных пространств).

Для родителей:

- Понимание, что их ребёнок не только отдохнул, но и приобрёл важные правовые знания, навыки общения и ответственности.

- Укрепление доверия к лагерю как к институту, формирующему гражданскую позицию.

Для педагогов:

- Освоение технологии организации правового просвещения через игру и дебаты.
- Создание банка кейсов по трудовым спорам для использования в будущем.

1.9. Принципы реализации программы

Принципы реализации программы представляют собой систему базовых требований, определяющих содержание, методы и формы воспитательной работы в рамках смены. Они обеспечивают целостность, логичность и педагогическую обоснованность всех мероприятий, а также служат ориентиром для деятельности педагогического коллектива.

1. Гуманистической направленности – признание ценности каждого ребёнка, уважение его прав, достоинства, индивидуальных особенностей.
2. Коллективизма – опора на отрядное взаимодействие, взаимопомощь, общую ответственность за результат.
3. Единства труда и игры – все трудовые задания включены в игровой сюжет, что делает деятельность привлекательной и осмысленной.
4. Учёта возрастных особенностей – дифференциация заданий, форм и методов работы для младших (6,5–13 лет) и старших (14–17 лет) участников.
5. Преемственности – опора на традиции студенческих отрядов, использование опыта предыдущих смен и лучших педагогических практик.
6. Добровольности и активности – каждый ребёнок имеет право выбора степени участия в делах, поощряется инициатива и самостоятельность.
7. Единства народов России – уважение к культурам, традициям и обычаям разных национальностей, совместные межнациональные активности, формирование общероссийской гражданской идентичности.
8. Связи с жизнью – организация реальной социально значимой деятельности (трудовые десанты, помощь окружающим), а не её имитации.

1.10. Технологии реализации программы

В ходе реализации программы будут использоваться следующие педагогические технологии и технологии досуговой деятельности:

- здоровьесберегающие технологии;

- технология коллективной творческой деятельности;
- игровые технологии;
- технология создания ситуации успеха;
- технология предъявления педагогического требования (по Н.Е. Щурковой);
- технология командообразования;
- технология проектного обучения;
- кейс-технология;
- шоу-технология;

1.11. Методы реализации программы

1. *Методы формирования сознания:* беседы об истории профсоюза, пример ветеранов, просмотр фильмов, чтение летописей.
2. *Методы организации деятельности:* трудовые десанты, профессиональные пробы, дежурства, соревнования.
3. *Методы стимулирования:* рейтинг, внутренняя валюта «Искры», знаки отличия, награды.
4. *Методы контроля и рефлексии:* анкетирование, наблюдение, огоньки, анализ «Книг Трудовой Славы».

2. Содержание программы

2.1. Этапы реализации программы

Этап	Сроки	Содержание
Подготовительный (долагерный)	апрель – май 2026	Разработка кейсов по трудовым спорам, подготовка регламентов переговоров, обучение вожатых технологиям дебатов, заключение соглашений с профсоюзными организациями (ФНПР, областные отраслевые профсоюзы), закупка атрибутики (значки, браслеты, печать Совета дела).
Организационный	1–4 день смены	1-й день: Заезд, знакомство, игра «Знаешь ли ты свои права?». 2-й день: Торжественная линейка «Открытие Профсоюзной

		республики», избрание временного Совета дела, принятие «Кодекса солидарности». 3-й день: Выборы постоянных органов: председателя Совета, секретаря, инспектора по труду; создание отрядных профгрупп и коллективных договоров. 4-й день: Вводная диагностика уровня правовой грамотности, тренинг «Как вести переговоры».
Основной	5–18 день смены	Делится на три микроцикла: I (5–9 дни): «Школа переговорщика» — ежедневные кейсы по разрешению трудовых споров; трудовые десанты с оформлением «Акт выполненных работ». II (10–14 дни): «Социальное партнёрство» — разработка и защита отрядных коллективных договоров; переговорный турнир между отрядами и администрацией (вожатые в роли работодателя); социальные акции помощи внешним организациям. III (15–18 дни): «Практика солидарности» — реализация проектов улучшения лагерной инфраструктуры, создание общелагерного «Соглашения о совместной деятельности»; день самоуправления, где дети полностью замещают вожатых и администрацию.
Заключительный	19–21 день смены	19-й день: Защита коллективных договоров и «Книг трудовой славы» (летописей). 20-й день: Общелагерный съезд профсоюзов — подведение итогов, принятие резолюции о дальнейшем развитии профсоюзного

		движения в лагере. 21-й день: Торжественное закрытие, вручение знаков отличия, передача символа (флага) следующей смене, прощальный костёр с песнями о труде и дружбе.
Аналитический (постлагерный)	после смены	Сбор отзывов, анализ анкет, подготовка отчёта, корректировка программы на будущий год.

2.2. Направления реализации программы

Правовое просвещение («Знай свои права») — изучение трудовых прав (право на отдых, на безопасный труд, на объединение, на справедливую оплату), решение кейсов, встречи с юристами.

Трудовое воспитание («Труд – основа солидарности») — ежедневные трудовые десанты, конкурсы профессиональных навыков, создание «Книг солидарности» (отчёт о делах).

Переговорные практики («Искусство компромисса») — дебаты, ролевые игры «Работник – работодатель», заключение коллективных договоров, работа медиаторов.

Социальные акции («Помощь во имя общего дела») — помощь ветеранам, детям-сиротам, бездомным животным, благоустройство посёлка.

Межнациональное единство («Единство народов – единство трудящихся») — фестиваль национальных культур, где каждая национальная группа представляет свой вклад в общее дело, совместные трудовые проекты.

2.3. Модель игрового взаимодействия (легенда)

Тип модели – комбинированная: «*Мир*» (лагерь как город хранителей справедливости) и «*Путешествие*» (ежедневные выходы на поиски).

«Давным-давно, ещё до того, как Уральские горы стали седыми, существовал на этих землях удивительный народ — Хранители Справедливости. Они не воевали, не копили золото, но владели величайшим сокровищем: Свитком Единства, в котором были записаны Законы Справедливого Труда. Эти законы учили людей договариваться, защищать друг друга, делить поровну и никогда не оставлять товарища в беде.

Шли века. Свиток передавался из поколения в поколение, пока однажды... он не исчез. Нет, его не украли, не сожгли — он сам растворился в воздухе в тот самый миг, когда люди перестали слушать друг друга и начали думать только о себе. Говорят, что Свиток превратился в девять осколков — по одному на каждый отряд — и разлетелся по всей Обители. Только те, кто сможет доказать, что готов жить по Законам Справедливости, кто восстановит утраченные связи и соберёт осколки воедино, смогут возродить Свиток и вернуть миру гармонию.

И вот, в Год единства народов России, появился таинственный незнакомец. Никто не знает его имени. Он носит длинный плащ, а на груди у него — значок с изображением перекрёщённых молота и пера. Он говорит, что был учеником последнего Хранителя. Он не даёт ответов — только загадки. И он ждёт, кто из вас окажется достоин прикоснуться к тайне Свитка Единства.

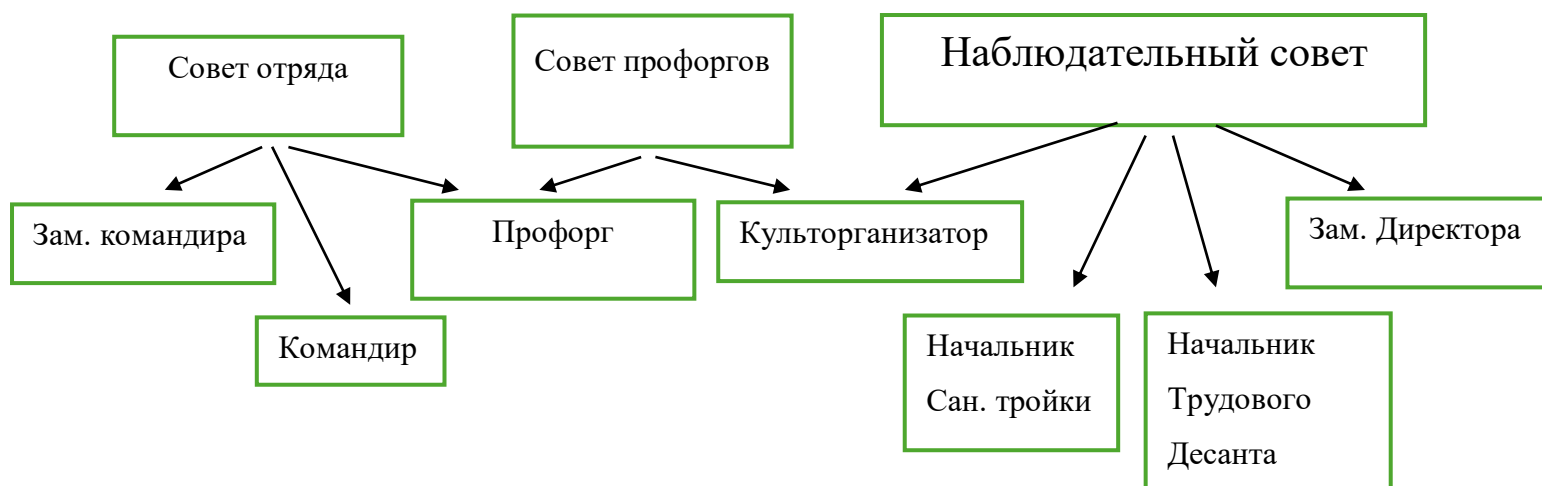
Каждый отряд получит карту с одной из девяти тайных троп. На ней будут указаны места, где спрятаны осколки Свитка, но чтобы их найти, нужно не просто прийти и взять — нужно выполнить Испытание Справедливости. Что это за испытания? Они разные: от трудового десанта до переговорного поединка, от помощи слабому до составления нового Закона. Чем больше испытаний вы пройдёте, тем больше осколков соберёте, тем яснее станет текст древнего Свитка.

Но предупреждаю: есть и тёмная сторона. В городе, возможно, уже прячется Тень Разобщения — тот, кто не хочет возрождения Свитка. Он может подбрасывать ложные подсказки, сеять ссоры между вами, предлагать лёгкие пути. Будьте бдительны. Только вместе, только честно, только во имя общего дела вы сможете пройти этот путь.

В конце смены, если все осколки будут собраны, Свиток воссоединится. И тогда вы узнаете главную тайну: кем был тот незнакомец, почему он исчез в конце пути и что на самом деле записано в Свитке. А пока... начинайте. Время пошло».

2.4. Система детского самоуправления

Структура самоуправления в рамках реализации программы построена на основе структуры «Объединенного совета»



Профорг – выбирается внутри своего отряда для представления его интересов на совете защитников.

Совет группы- орган внутри отрядного управления.

Начальник трудового десанта – Ответственный за организацию трудовой деятельности детей.

Начальник сан. Тройки – Представитель педагогического состава, отвечающий за проведение проверки чистоты мест проживания.

Культорганизатор – Представитель педагогического состава, отвечающий за реализацию проведения смены.

Совет комиссаров – этот совет занимается защитой прав и интересов своей группы, а также решением общелагерных вопросов. Руководит советом культорганизатор. Совет собирается несколько раз за смену.

Наблюдательный совет – этот совет занимается решением организационных вопросов, а также вопросов, связанных с реализацией программы смены. Руководит советом заместитель директора. Совет собирается по мере необходимости, но не менее 2-х раз за смену.

2.5. Система мотивации и стимулирования

Системы стимулирования вводятся на двух уровнях: стимулирование кандидатов на индивидуальном уровне и на уровне всей целины.

Участники становятся «Жителями», которые собирают *«Энергию единства»* — кристаллы, восстанавливающие единство отрядов «Символ». Каждый отряд — это команда, чьи действия напрямую влияют на мир. Чем больше энергии собрано, тем больше событий «оживает» в лагере (например, появляются интерактивные инсталляции).

1. *Персональные «Знаки отличия»*

Каждый участник получает «Союзную нить» (браслет).

За личные достижения (активность, помощь другим, креативные идеи) на браслет надеваются «Знаки отличия» с определенными изображениями (бусинки на браслет разного цвета):

- «Ударник труда» — за активное участие в трудовых десантах и профессиональных конкурсах (красный цвет);
- «Мастер своего дела» — за высокие результаты в профильных соревнованиях (зеленый цвет);
- «Наставник» — за помощь младшим (старшие отряды) (синий цвет);
- «Творческая искра» — за вклад в отрядные выступления и мероприятия (желтый цвет);

2. *Коллективный прогресс через «Единую славу»*

В лагере устанавливается интерактивная карта с «зонами мира» (точки, где находятся объекты).

За выполнение заданий (квесты, творческие проекты, победы в конкурсах) отряды получают «Баллы».

Каждый балл «открывает» участок карты именно для того отряда который набрал необходимое количество баллов, доступ к новым активностям:

- VR-экскурсии.
- Встречам с героями (актеры в костюмах),
- Секретным заданиям с повышенной наградой.

3. *Динамическая система уровней «Отражение Эпох»*

Отряды проходят уровни, соответствующие историческим периодам (Периоды деятельности профсоюза).

Для перехода на новый уровень нужно:

- собрать определенное количество баллов (10 баллов);
- создать «Профсоюзный уголок» (коллективный арт-объект);
- пройти испытание от «Профсоюза» (ролевая игра с вожатыми);

Каждый уровень дает уникальные привилегии:

- возможность влиять на расписание дня;
- доступ к «закрытым» зонам лагеря. (Закрытым в условиях реализации программы, данные зоны откроются по мере получения детьми уровня необходимого для открытия);
- право выбрать тему для дискотеки;

4. *«Судьбоносные события»*

В ключевые дни смены проводится голосование через мобильное приложение.

Участники решают, как использовать накопленные баллы:

- открыть архив с редкими историческими фактами;
- организовать внеплановое событие (например, поход);
- решения меняют сюжет смены;

Система дополнительной оценки и стимулирования деятельности.

Для того, чтобы повысить уровень заинтересованности ребят, разработана система нематериальных стимулов:

- размещение фотографий на стенде «Доска почета» (за выдающиеся достижения в течении 3-х дней);
- награждение благодарственными письмами и грамотами (за победы в общелагерных соревнованиях и конкурсах);
- угощение сладким пирогом (за получение статуса «лучший» отряд смены или «опытный» отряд смены);
- объявления устной благодарности на линейке (за достижения предыдущего дня);
- благодарственное письмо родителям (за активный вклад в реализацию программы смены);
- дополнительные сеансы купания в бассейне (за качественное и систематическое выполнение поручений администрации);

- исполнение песен по заказу отличившегося в течение дня по внутренней связи;
- поздравление Именинников;

Участие в мероприятиях смены.

За полученное призовое место дети получают «Искры». Они могут купить на них все необходимое для создания своей книги трудовой славы (материал, обрамление, декор и т.д.).

Рейтинг чистоты или проверка «Ревизорро»

Каждый отряд обязана соблюдать чистоту. Для отслеживания чистоты создается такой орган как «Команда Ревизорро». В его обязанности входит каждый день в одно и то же время проверять чистоту.

В «Команду Ревизорро» входит один педагог, и по одному жителю от 1,2,3 группы.

Результаты проверок заносят в таблицу, которая висит в общелагерном уголке.

Звание «Лучший отряд» смены.

Лучший отряд определяется по итогам всех зачетных соревнований, по сумме мест – определяется в каждой категории.

Звание «Самый опытный отряд» смены

Опытный отряд смены определяется по итогам зачетных соревнований по сумме мест, а также на основании полученных очков опыта за посещение кружков, трудового десанта, особыми внутрилагерными отличиями и специальным бустером, купленным за внутрилагерную валюту.

Имеется возможность купить или выиграть бустер опыта, который будет ежедневно вне зависимости от событий приносить определенное количество опыта.

За 1,2,3 место в общелагерных мероприятиях отряд может получить 20,15,10 баллов опыта соответственно. За трудовой десант и посещение творческих мастерских отряд получает за каждого 1 человека 1 балл опыта соответственно. За особые внутрилагерные отличия, опыт начисляет «Администрация лагеря» в количестве не более 150 баллов опыта.

Экономическая модель смены.

В рамках программы действует система внутреннего учёта активности — «Искры». Это условные единицы, которые начисляются детям за их участие, старания и достижения. Чем больше искр набрал ребёнок или отряд, тем выше его рейтинг и тем ценнее поощрения (например, дополнительные привилегии, подарки или право участвовать в итоговом распределении благ).

По окончании каждого соревнования или концертного выступления жюри определяет призовые места. Команда или участник, занявшие 1, 2 или 3 место, получают заранее установленное количество искр. Например:

1 место – 50 Искр;

2 место – 30 Искр;

3 место – 15 Искр;

Помимо заработанных искр за призовые места в общелагерных мероприятиях, можно получить дополнительные. Дополнительные искры получает отряд, который пройдет проверку «Ревизорро» за самую чистую группу, где помимо самой лучшей оценки «5», можно получить «6».

Так же искры можно заработать, выполняя индивидуальные задания администрации лагеря (Провести ЭКО патруль по лагерю, помощь в создании клумб и уходе за растениями, сделать фото объектов на территории, выдача инвентаря, передача донесений от администрации до вожатого). В этом случае ребенок может получить от 5 до 10 искр, в зависимости от установившейся экономической модели распределения.

На уровне общелагерных мероприятий ребенок может получить искры за призовое место в том или ином конкурсе или конкурсной программе.

Присутствует возможность купить бустер опыта или бустер искр. Стоимость таких бустеров составляет 150 искр, что соответствует выигрышу денег за 3 полученных первых места. (Бустер опыта или денег можно получить бесплатно, заняв первое место в общелагерных мероприятиях 3 раза подряд)

Купленный бустер денег приносит 30 искр в день, тогда как выигранный бустер приносит по 10.

Так же будет действовать система штрафов для отрядов:

1. Опоздание на общелагерные мероприятия (концерты, конкурсные программы, линейки) – 15 искр.
2. При проверке «Ревизорро» отряд получил оценку ниже “4” – 10 искр.
3. Несоблюдение правил поведения во время общелагерных мероприятий – 5 искр.

Как потратить заработанные монеты:

Стоимость позиций будет рассчитана по истечению 6 дней и становлении экономической ситуации среди детей и отрядов.

1. Покупка бустера опыта или денег.
2. Покупка дополнительного времени для посещения бассейна
3. Покупка возможности заказать трек на дискотеке.
4. Покупка материалов для создания «Книги трудовой славы»

5. Покупка новых целинных локаций для углубленного погружения в легенду.
6. Покупка сувенирной продукции, игрушек, конфет на ярмарке в конце смены.

3. Организационные условия реализации программы

3.1. Партнёрское взаимодействие

Партнёрское взаимодействие в условиях организации отдыха детей и их оздоровления способствует успешной реализации программы и предусматривает совместную деятельность с различными образовательными организациями, организациями культуры, спорта, общественными и молодёжными объединениями, иными юридическими лицами, разделяющими в своей деятельности цель и задачи воспитания, ценности и традиции уклада организации. Такое взаимодействие позволяет привлекать дополнительные ресурсы (кадровые, материальные, информационные), обогащать содержание смены за счёт приглашённых специалистов и выездных мероприятий, а также укреплять связь лагеря с местным сообществом и региональной системой воспитания.

Партнёры программы:

1. *Свердловский областной союз профсоюзов* – приглашение представителей для встреч с детьми, проведение мини-лекций об истории профдвижения на Урале.
2. *Местные предприятия (строительные компании, сельскохозяйственные фермы, медицинские центры, транспортные узлы) по договорённости* – проведение экскурсий на производство, знакомство с реальными условиями труда, проведение профессиональных проб.
3. *Центр культур и искусства ГО Рефтинский* – мастер-классы по народным ремёслам (роспись, резьба по дереву, вышивка), проведение игр и хороводов народов России, организация ярмарки ремёсел в рамках дня «Дух единства».
4. *Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (УрФУ) и Уральский государственный педагогический университет (УрГПУ)* – привлечение студентов-практикантов для работы вожатыми и воспитателями, проведение лекций и тренингов по педагогике и психологии, участие в научно-методическом сопровождении программы.
5. *Библиотечная система ГО Рефтинского* – предоставление книжных выставок на тему труда, студенческих отрядов, единства народов; проведение литературных викторин и квестов; консультации по созданию отрядных летописей.
6. *Управление образования и молодёжной политики городского округа Рефтинский* – информационная поддержка, помощь в подборе волонтёров, координация взаимодействия с местными предприятиями и учреждениями культуры.

Формы сотрудничества:

1. Встречи и лекции – приглашение ветеранов студенческих отрядов, представителей общественных организаций, деятелей культуры для выступлений перед детьми.
2. Мастер-классы и профессиональные пробы – проведение занятий специалистами на территории лагеря или выезд на производственные площадки.
3. Совместные мероприятия – фестивали, конкурсы, квесты, ярмарки с участием партнёров (в том числе в качестве членов жюри или организаторов станций).
4. Экскурсии – посещение музеев, предприятий, учебных заведений, центров народного творчества.
5. Информационная поддержка – публикации о ходе смены в социальных сетях и СМИ партнёров, предоставление печатной и видеопродукции.
6. Методическая помощь – консультирование педагогов по профильным вопросам, предоставление учебных материалов.

Условия реализации партнёрского взаимодействия:

1. Заключение договоров (соглашений) о сотрудничестве до начала смены (при необходимости).
2. Согласование графика и содержания совместных мероприятий с учётом режима дня и программы смены.
3. Обеспечение безопасности детей при выездных мероприятиях (сопровождение педагогов, медицинское разрешение, транспорт).
4. Наличие у партнёров соответствующих лицензий и разрешений (для экскурсий на производство, мастер-классов).
5. Взаимная информационная поддержка (размещение благодарностей, фотоотчётов, упоминаний в социальных сетях).

3.2. Взаимодействие с родительским сообществом

Форматы взаимодействия с родительским сообществом:

- информирование о сроках, особенностях смены и правилах внутреннего распорядка посредством социальных сетей и мессенджеров;
- проведение совместных мероприятий, организация родительских дней, тематических собраний;
- ежедневные фото и видеоотчёты в официальной группе лагеря;
- благодарственные письма активным родителям, помогавшим в организации;

3.3. Кадровое обеспечение

1. Директор лагеря.
2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе.
3. Заместитель директора по воспитательной работе.
4. Воспитатели.
5. Вожатые.
6. Инструкторы по физической культуре, включая плавание.
7. Педагоги дополнительного образования, руководители мастерских и студий.
8. Библиотекарь.
9. Звукооператор.
10. Медицинские работники.
11. Обслуживающий персонал.

3.4. Информационно-методическое обеспечение

1. Методические разработки: сценарии отрядных дел, инструкции по созданию «Книг Трудовой Славы», памятки для вожатых по проведению трудовых десантов.
2. Положения о конкурсах («Книга Трудовой Славы», «Стартин», «Голос»).
3. Ссылки на полезные ресурсы: сайт профсоюза, трудовой инспекции.
4. Библиотека художественной и методической литературы по истории студотрядов.
5. Обеспечение выхода в Интернет для вожатых;
6. Проведение инструктивно – методических сборов, занятий с педагогическим коллективом до начала лагерной смены;
7. Проведение методических советов на актуальные при проведении смены темы;

3.5. Материально-техническое обеспечение

1. Проекторы.
2. Интерактивная доска.
3. Наградная продукция.
4. Печатная продукция (Буклеты).
5. Канцелярские принадлежности.
6. Костюмы рабочих профессий по направления отрядов.
7. Макеты.
8. Компьютеры.

9. Отрядная атрибутика.
10. Световое оборудование.
11. Принтер цветной и черно-белый.
12. Музыкальное оборудование (колонки, микрофоны).
13. Спортивный инвентарь (мячи, скакалки, обручи, кегли, конусы).

4. Механизм оценивания эффективности реализации программы

1. Критерий: Уровень достижения заявленных результатов программы

Описание: отражает степень реализации целевых установок программы через личностные, социальные и образовательные результаты участников.

Показатели:

1. Уровень сформированности ключевых навыков (коммуникация, рефлексия, командная работа).
2. Динамика личностного роста подростков (самооценка, мотивация, самостоятельность).
3. Качество выполнения итоговых проектов/активностей (креативность, соответствие целям программы).

Методы оценки:

1. Наблюдение за активностью детей в мероприятиях (фиксируется в оценочных листах педагогов).
2. Рефлексивные анкеты для участников (например: «Что я узнал о себе?», «Какие навыки развил?»).
3. Диагностические игры (например, ролевые ситуации для оценки коммуникации).

2. Критерий: Уровень удовлетворенности подростков и родителей

Описание: отражает эмоциональное восприятие программы участниками и их родителями.

Показатели:

1. Процент участников, оценивших программу положительно.
2. Количество позитивных отзывов от родителей.
3. Желание подростков продолжить участие в аналогичных программах.

Методы оценки:

Анкетирование (шкала от 1 до 5 по параметрам: интерес, комфорт, польза).

Интервью на закрытии смены («Самое запоминающееся событие?», «Что бы изменил?»).

Обратная связь от родителей через онлайн-формы или итоговые собрания.

2. Критерий: Качество организуемой деятельности

Описание: оценивает соответствие мероприятий программе, их педагогическую ценность и вовлеченность детей.

Показатели:

1. Соответствие мероприятий заявленному плану и целям.
2. Уровень вовлеченности участников (активность, эмоциональный отклик).
3. Инновационность и разнообразие форм деятельности.

Методы оценки:

1. Экспертный анализ мероприятий администрацией/методистами (чек-листы с критериями: логика, безопасность, результативность).
2. Самоанализ педагогов после каждого ключевого события.
3. Детские рейтинги (например, голосование за самое яркое событие смены).
4. Этапы оценки:
5. Входная диагностика (старт смены):
6. Анкеты для выявления ожиданий детей.
7. Тесты на начальный уровень навыков.
8. Текущий мониторинг (ежедневно/еженедельно):
9. Фиксация наблюдений в журнале педагога.
10. Мини-опросы после ключевых мероприятий.
11. Итоговая оценка (завершение смены):
12. Итоговое анкетирование участников и родителей.
13. Анализ достижений по личным дневникам.
14. Совещание педагогов с выводами и рекомендациями.

Инструменты сбора данных:

1. Анкеты с открытыми и закрытыми вопросами.
2. Чек-листы для наблюдения за групповой динамикой.
3. Фото/видеоархив мероприятий для визуального анализа.
4. Рефлексивные круги (устная обратная связь).

5. Факторы риска

Факторы риска	Профилактика
Несоответствие сюжетной линии смены интересам участников смены	- Корректировка программы в процессе реализации соответственно интересам детей - Использование мотивирующих методов вовлечения участников смены в сюжет

Несоответствие заданий уровня возрастным особенностям участников смены	- Использование заданий с учетом возрастных особенностей и возрастных категорий детей; - Адаптация сложных интеллектуальных заданий к младшей возрастной группе
Природно-климатические	- Вариативность мероприятий на случай плохой погоды и невозможность их проведения на улице - Прописанные заранее внутриотрядные мероприятия, не требующие подготовки (Дневник водителя)
Неблагоприятный психологический климат в отряде	- Внутриотрядные мероприятия, направленные на сплочение коллектива, взаимодействие, формирование доверительных отношений
Проблемы межличностных отношений, конфликты, борьба за лидерство Взаимоотношения между подростками разного пола	- Индивидуальная, групповая работа педагогического коллектива; - Организация внутриотрядных мероприятий с целью сплочения коллектива; - Использование форм работы, способствующих сплочению и взаимодействию; - Психолого-педагогическое сопровождение решения конфликта - Упражнения на взаимоотношения друг с другом
Заболевания участников смены	- Медицинское обслуживание - Витаминизация
Эмоциональная неуравновешенность участников смены, наличие детей с девиантным поведением	- Медицинский контроль - Фито-процедуры на ночь - Индивидуальная работа педагогического коллектива
Низкая самооценка участников смены	- Создание ситуации успеха - Индивидуальная работа с ребенком педагогическим коллективом
Снижение активности участников смены	- Внутриотрядные мероприятия, направленные на стимулирование активной деятельности участников смены; - Контроль за функционирование системы самоуправления

	- Мотивация детей со стороны вожатого, воспитателя, руководителя смены
Недостаточный опыт работы у вожатых Проблемы во взаимодействии с отрядом, педагогическим коллективом, администрацией	- Оказание педагогической, методической, психологической помощи - Усиление отряда педагогическими работниками из числа стажистов - Проведение инструктивных сборов, собраний по вопросам реализации программы, составление планов отрядной работы - Индивидуальная работа с вожатым - Предотвращение конфликтных ситуаций в вожатской паре через ежедневный анализ деятельности каждого напарника
Сложная адаптация ребенка к новому месту, самостоятельности, переживание разлуки с родителями	- Проведение индивидуальной разъяснительной беседы; - Создание ситуации успеха для ребенка; - Консультативная работа с родителями по вопросу индивидуальных особенностей ребенка - Индивидуальная работа с ребенком педагогическим коллективом
Низкая заинтересованность педагогического коллектива в реализации сюжетной программы	- Проведение организационных собраний для педагогического коллектива - Четкое разграничение функционала, должностных инструкций и соблюдение всех режимных моментов, и планирование дня

6. Система обратной связи

Система обратной связи в программе «Во имя общего дела» построена на принципах открытости, оперативности и учёта мнения всех участников образовательного процесса: детей, педагогов и родителей. Она позволяет своевременно корректировать ход смены, выявлять проблемные зоны, фиксировать успешные практики и повышать качество реализации программы. Обратная связь собирается как в анонимном, так и в открытом формате, на разных этапах смены.

3. «Ящик предложений» (анонимный). В штабе лагеря устанавливается закрытый ящик, куда любой ребёнок или взрослый может опустить записку с предложением, замечанием или идеей. Ящик проверяется ежедневно, все предложения

фиксируются и по возможности реализуются. Анонимность позволяет высказываться тем, кто стесняется публичного обсуждения.

4. Ежедневная рефлексия на отрядных огоньках. В конце каждого дня в отрядах проводятся огоньки (10–15 минут), где дети по кругу отвечают на вопросы: «Что мне сегодня понравилось?», «Что было сложным?», «Что я хотел бы изменить?». Вожатый фиксирует ключевые идеи и передаёт их на вечернюю планёрку педагогического коллектива. Это помогает оперативно корректировать планы на следующий день.

5. Онлайн-чат для родителей (в мессенджере). Создаётся закрытый чат для родителей каждой смены. Ежедневно публикуются фото- и видеоотчёты, анонсы мероприятий. Родители могут задать вопрос в любое время; ответ даёт дежурный педагог или администратор в течение 2–3 часов. В конце смены в чате размещается ссылка на итоговое анкетирование.

6. Итоговое анкетирование детей и родителей. В последний день смены дети заполняют краткую анкету (5–7 вопросов) о своём опыте, впечатлениях, пожеланиях. Родители получают ссылку на онлайн-анкету после отъезда ребёнка. Анкеты анонимны, результаты анализируются на постлагерном методическом совете. Образцы анкет приведены в приложениях 3 и 4.

7. Постлагерный опрос через 1 месяц. Через месяц после окончания смены родителям рассылается короткий опрос (2–3 вопроса) о том, сохранились ли у ребёнка позитивные изменения (интерес к профессии, желание трудиться, навыки общения). Это даёт представление о долгосрочной эффективности программы.

Все собранные данные обобщаются в итоговом отчёте, который хранится в методическом кабинете лагеря и используется для совершенствования программы «Во имя общего дела» в последующие годы.

7. Список используемой литературы

1. Кудашев, Г.А. Программа лагерной смены: отдельные особенности разработки и оформления. – Тюмень: «Ребятчья республика», 2014. – 126 с.
2. Океанские методики: Методические рекомендации / Под ред. Э.В. Марзоевой, Г.Ю. Зубаревой. – Владивосток: ВДЦ «Океан», 2018. – 280 с.
3. Педагогика «Орленка» в терминах и понятиях / Сост. Ковалева А.Г. – М.: Собеседник, 2015. – 192 с.
4. Эффективная программа детского отдыха / Вервинская Н.В., Данилков А.А., Саморуков А.В. – Новосибирск, 2020. – 72 с.
5. История студенческих отрядов Свердловской области / Архив СОСО. – Екатеринбург, 2020.

6. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года (распоряжение Правительства РФ № 996-р).

Глоссарий программы

Термин	Значение в программе
Город хранителей	Лагерь
Губернатор	Директор лагеря
Зам. губернатора	Зам. Директора по ВР
Мастер	Воспитатель
Помощник мастера	Вожатый
Житель	Ребёнок
Рабочая группа	Отряд
Искры	Внутренняя валюта
Солидарность	Рейтинг отрядов
Книга Трудовой Славы	Итоговый творческий продукт отряда
Дневник жителя	Индивидуальный журнал достижений

Время	Мероприятие
8:00	Подъём, зарядка
8:45	Утренняя линейка (построение, подведение итогов)
9:00	Завтрак
10:00–13:00	Работа мастерских / трудовые десанты
13:00	Обед
13:45–15:45	Тихий час (для младших), внутриотрядные дела (для старших)
16:00	Полдник
16:00–18:00	Общелагерное мероприятие / подготовка к конкурсам
18:00	Ужин
18:30–21:30	Вечернее мероприятие (концерт, дискотека, кинофестиваль)
20:00	Второй ужин
21:30	Отрядный огонёк, рефлексия
22:30	Отбой младшие
23:00	Отбой старшие

Пример анкеты для детей (входная диагностика)

1. Что ты знаешь о студенческих отрядах? (Отметь, что слышал(а):)
 - Они помогают людям и работают летом.
 - Студенты строят дома, работают в детских лагерях, на железной дороге.
 - Я ничего о них не знаю.
 - Мой вариант ответа: _____
2. Какую профессию ты хотел(а) бы попробовать во время смены? (можно выбрать несколько):
 - Строитель (что-то строить, мастерить)
 - Педагог (играть с младшими, проводить занятия)
 - Сельский работник (ухаживать за растениями, животными)
 - Медик (оказывать первую помощь)
 - Проводник (ориентироваться на местности, водить экскурсии)
 - Эколог (убирать территорию, сортировать мусор)
 - Другое: _____
3. Любишь ли ты работать в команде? Расскажи почему.
 - Да, потому что вместе веселее и быстрее.
 - Не очень, я больше люблю делать всё сам(а).
 - Затрудняюсь ответить.
 - Напиши свой ответ: _____
4. Что для тебя самое важное в общении с другими ребятами? (выбери не более двух):
 - Доверие и честность.
 - Умение договариваться.
 - Весёлое времяпрепровождение.
 - Взаимопомощь в трудных ситуациях.
 - Свой вариант: _____
5. Что ты ждёшь от смены «Планета – Целина»? (можно выбрать несколько):
 - Новых друзей.
 - Возможности научиться чему-то полезному (профессии).
 - Весёлых конкурсов и дискотек.
 - Узнать историю студенческих отрядов.
 - Попробовать себя в роли лидера.
 - Свой вариант: _____
6. Знаешь ли ты, какие народы живут на Урале и в России? Напиши, что тебе известно о традициях одного из народов (например, русские, татары, башкиры, марийцы и др.):

7. Есть ли у тебя опыт участия в трудовых делах (помощь родителям, уборка в школе, работа на даче)? Расскажи кратко:

Пример анкеты для родителей (итоговая)

1. Оцените по шкале от 1 до 5 (где 1 – очень плохо, 5 – отлично) следующие аспекты смены:
 - Организация заезда и размещения: ____
 - Питание: ____
 - Безопасность (медицинское сопровождение, охрана): ____
 - Профессионализм вожатых и воспитателей: ____
 - Насыщенность и разнообразие мероприятий: ____
 - Полезность программы для развития ребёнка: ____
 - Общая удовлетворённость сменой: ____
 2. Какие изменения в поведении, отношении к труду или общении вашего ребёнка вы заметили после смены? (можно выбрать несколько):
 - Стал более ответственным, выполняет дела до конца.
 - Проявляет больше уважения к людям труда (строителям, педагогам, медикам).
 - Легче находит общий язык в коллективе.
 - Заинтересовался какой-либо профессией.
 - Стал бережнее относиться к вещам и природе.
 - Проявляет интерес к истории России, студенческим отрядам.
 - Ничего не изменилось.
 - Другое: _____
 3. Как вы оцениваете вклад программы в воспитание у вашего ребёнка следующих качеств (по шкале 1–5):
 - Уважение к труду: ____
 - Навыки командной работы: ____
 - Самостоятельность: ____
 - Гражданская ответственность: ____
 - Уважение к традициям разных народов: ____
 4. Посоветуете ли вы этот лагерь друзьям и знакомым?
 - Да, обязательно.
 - Скорее да.
 - Скорее нет.
 - Нет, не посоветую.
 5. Как вы оцениваете тематику смены «Планета – Целина» в контексте Года единства народов России (2026)? (отметьте)
 - Очень актуально, ребёнок узнал о культурах других народов.
 - Нормально, но можно было бы больше мероприятий на эту тему.
 - Не заметил(а) особой связи с единством народов.
 - Затрудняюсь ответить.
 6. Что, на ваш взгляд, стоит улучшить в программе смены? (напишите кратко)
-
7. Ваши пожелания организаторам на будущее:

День 1	День 2	День 3	День 4	День 5	День 6	День 7
Утро: Заезд, расселение. Квест «Пропавший свиток» (знакомство с территорией). День: Внутриотрядные игры на знакомство, входная диагностика. Вечер: Огоньки знакомства «Расскажи о себе».	Утро: внутриотрядные мероприятия День: Линейка открытия (торжественное построение, поднятие флага). Вечер: Вожатский концерт «Во имя общего дела» (погружение в легенду). Вечер: Танцевальная дискотека «Первый шаг».	Утро: Трудовой десант «Чистый город» (уборка территории). Внутриотрядные дела День: Тематический день «Прибытие на объект» – квест по профессиональным пробам (9 станций по направлениям работ). Вечер: Детский концерт «Скажи мне, кто ты?» (визитка отрядов).	Утро: Тематический день «Дух единства» – фестиваль народов России: шествие в костюмах. День: Мастер-классы по национальным ремёслам, хоровод дружбы. Вечер: Огонёк «Первых» (рефлексия о единстве).	Утро: Тематический день «Голос города» – конкурс отрядных песен (репетиции). День: Конкурс «Голос» (вокальное соревнование отрядов). Вечер: Дискотека «Музыкальный ринг».	Утро: Тематический день «Голос отряда» – агитация кандидатов в профорга лагеря. День: Дебаты «Сделай свой выбор» (выступления кандидатов, голосование). Вечер: Торжественное объявление результатов выборов.	Утро: «Бок о бок» – тренинг на командообразование (верёвочный курс). День: Продолжение тренинга, командные игры на сплочение. Вечер: Огонёк «Мы – одна команда».
День 8	День 9	День 10	День 11	День 12	День 13	День 14
Утро: Тематический день «Тайная запись» – выдача тем для видеороликов. День: Съёмка и монтаж роликов. Вечер: Кинофестиваль «АгитБригады» (голосование, награждение).	Утро: Тематический день «ТБ на производстве» – инструктаж по пожарной безопасности. День: Игра «Пожарные бригады» (эстафета по тушению условного пожара). Вечер: ИПС «Правила дорожного движения»	Утро: Тематический день «Стенгазета» – выпуск отрядных газет о трудовых династиях и единстве народов. День: Оформление стенгазет, подготовка к конкурсу. Вечер: Конкурс стенгазет (выставка, защита, награждение).	Утро: «Вместе» – внутриотрядные мероприятия по сплочению. День: Свободное творчество (подготовка к конкурсам). Вечер: Огонёк «Что нас объединяет».	Утро: Тематический день «Звезда города» – конкурс дефиле «Преображение» (костюмы народов России). День: Репетиции творческих номеров. Вечер: Конкурс «Первая леди» (talанты, интеллект, обаяние).	Утро: Тематический день «Олимпийские игры» – открытие спортивной олимпиады (парад, клятва). День: Соревнования по футболу, волейболу, весёлые старты. Вечер: Продолжение соревнований (шахматы, дартс).	Утро: Тематический день «Олимпийские игры» (второй день). День: Финал соревнований, эстафеты. Вечер: Закрытие олимпиады (награждение, дискотека).

	(настольная игра-путешествие).					
День 15	День 16	День 17	День 18	День 19	День 20	День 21
Утро: Тематический день «Движение» – квест по истории профсоюза (9 станций). День: Продолжение квеста, сбор артефактов. Вечер: Танцевальный фестиваль «Стартин» (конкурс хореографических номеров).	Утро: Тематический день «Неизвестность» – день самоуправления (дети заменяют вожатых). День: Проведение детьми мастер-классов и дежурств. Вечер: Концерт «Новая глава» (силами детей, сюрпризы для вожатых).	Утро: Тематический день «КМБ» – спортивно-патриотическая игра «Зарница» (построение, получение заданий). День: Прохождение этапов «Зарницы» (ориентирование, первая помощь, строевая). Вечер: Награждение победителей «Зарницы», походная песня.	Утро: Тематический день «Герой нашего времени» – конкурс видеовизиток «Супергерой» (профессиональные навыки). День: Репетиции к гала-концерту. Вечер: Конкурс «Герой города» (юноши: сила, ловкость, эрудиция).	Утро: Тематический день «Рубикон» – финальная доработка «Книг Трудовой Славы». День: Конкурс «Книга Трудовой Славы» (защита макетов, оценка жюри). Вечер: Внутриотрядные огоньки «Мои достижения».	Утро: Тематический день «Последний рывок» – торжественная линейка закрытия (подведение итогов, вручение грамот). День: Репетиция финального концерта. Вечер: Концерт закрытия «Ля шанс финаль» (выход из легенды, возвращение председателя), прощальный костёр.	Утро: Сбор вещей, прощание с отрядами, отъезд. День: (отсутствует) Вечер: (отсутствует)
