



## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы проблемы оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании .....	12
1.1.Понятие оценки качества образования в отечественной и зарубежной педагогике .....	12
1.2.Роль мониторинга в образовании, как инструмента оценки качества подготовки вожатых .....	46
Выводы по первой главе.....	55
Глава 2. Экспериментальная проверка системы оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании.....	59
2.1. Критерии и показатели оценки качества обучения вожатых в дополнительном образовании.....	59
2.2.Разработка системы оценки качества подготовки вожатых .....	68
2.3.Динамика изменения качества подготовки вожатых в дополнительном образовании .....	84
Выводы по второй главе.....	100
Заключение .....	103
Список используемой литературы .....	106
Приложения .....	111

## Введение

В распоряжении Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г «Концепция развития дополнительно образования», подписанном Д. Медведевым, написано: «В ситуации перехода РФ от индустриального к постиндустриальному информационному обществу нарастают вызовы системе образования и социализации человека. Все острее встает задача общественного понимания необходимости дополнительного образования как открытого вариативного образования и его миссии наиболее полного обеспечения права человека на развитие и свободный выбор различных видов деятельности, в которых происходит личностное и профессиональное самоопределение детей и подростков.

Актуальной становится такая организация образования, которая обеспечивала бы способность человека включаться в общественные и экономические процессы.

Конкурентные преимущества дополнительного образования в сравнении с другими видами формального образования проявляются в следующих его характеристиках:

- свободный личностный выбор деятельности, определяющий индивидуальное развитие человека;
- вариативность содержания и форм организации образовательного процесса;
- доступность глобального знания и информации для каждого;
- адаптивность к возникающим изменениям.

Анализ этих характеристик позволяет осознать ценностный статус дополнительного образования, как уникальный и конкурентоспособной практики наращивания мотивационного потенциала личности и инновационного потенциала общества.

Ключевая социокультурная роль дополнительного образования состоит в том, что мотивация внутренней активности саморазвития детской и

подростковой субкультуры становится задачей всего общества, а не отдельных организационно-управленческих институтов: детского сада, школы, техникума или вуза. Именно в XXI веке приоритетом образования должно стать превращение жизненного пространства в мотивирующее пространство, определяющее самоактуализацию и самореализацию личности, где воспитание человека начинается с формирования мотивации к познанию, творчеству, труду, спорту, приобщение к ценностям и традициям многонациональной культуры российского народа».

В современном мире активно развивается система дополнительного образования, и всем известно, что, конечно, хоть школьная система образования и является основной, однако, она не способна до конца удовлетворить потребности в обучении как детей, так и родителей.

С введением Федерального закона РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.12 г. пионерским лагерям был присвоен новый правовой статус – образовательная организация. Они призваны выполнять государственный заказ по оздоровлению детей, педагогической поддержке, организации творческой, игровой и воспитательной деятельности. Детский оздоровительный лагерь действительно дает много знаний детям, отдыхающим в лагерях в каникулярный период, например, во время пребывания в лагере ребенок может овладеть рядом навыков: социальные навыки, коммуникативные навыки, самостоятельность, жизненный опыт, творческое мышление, иностранные языки и т.д. Однако на данный момент около 60% организаций, занимающихся детским отдыхом и оздоровлением, не имеют лицензии на дополнительное образование, сейчас детские лагеря обязаны получить лишь разрешение на воспитательную деятельность. Но изменения не заставят себя ждать, и согласно поправкам, которые будут внесены в закон «Об образовании», теперь детский лагерь обязательно должен получить образовательную лицензию до 1 января 2020 года, иначе они будут закрыты.

В распоряжении Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 966—р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025» написано о том, что необходимо поддерживать воспитание в системе каникулярного отдыха, необходимы условия для воспитания нового поколения, которое будет обладать высоким уровнем интеллекта, которое будет отвечать требованиям XXI века, будет разделять традиционные нравственные ценности и будет создавать мирную жизнь и защищать свою Родину.

Исследование имеет особую актуальность, потому что тема детского отдыха является очень важной на сегодняшний день, с учетом всех тех проблем, с которыми школьники сталкиваются ежедневно.

Работа, которая проводится с детьми в детских лагерях, направлена на устранение определенного отставания от возрастных потребностей подростков. При помощи игровой деятельности, коллективной, наблюдения, и, конечно, при помощи общения со сверстниками ребенок восполняет все те пробелы, которые возникли у него в школьный период. В школе детей учат работать с информацией, знаниями, а в лагере важна способность строить межличностные отношения, в лагере важно умение слушать и слышать другого человека, уважать других ребят, важно проявление доброты.

Не менее актуальным встает вопрос о том, какие специалисты будут работать с ребенком во время отдыха и на сколько качественно они будут подготовлены к работе с детьми. Немаловажной составляющей качественного детского отдыха являются хорошо подготовленные специалисты, то есть будущие вожатые. Подготовка вожатых является неотъемлемой составляющей работы в детском оздоровительном лагере. Каждый лагерь нуждается в профессиональном, квалифицированном персонале.

В современном мире, вожатые – это студенты, имеющие социально-педагогическое образование, которым необходимо пройти педагогическую практику для университета или колледжа, но также вожатыми могут быть

студенты, которые не связаны с педагогической деятельностью, но благодаря прохождению обучения по программе «Школа вожатского мастерства» они могут овладеть навыками, умениями и компетенциями, необходимыми для этой работы, изучить основные принципы работы с детьми, принципы работы в детском оздоровительном лагере.

Необходимо отметить, что социальный заказ и ожидания основных участников образовательного процесса (частью которых являются детские лагеря) к специалистам, которые там работают, изменился. Кроме того, несмотря на многолетнюю историю подготовки вожатых разных лет, этот вопрос остается мало изученным, методики и подходы следует совершенствовать в связи с меняющимися современными условиями, а этот момент, к сожалению, всё чаще упускается, поэтому вопрос проблематики подготовки вожатых требует более глубокого и обширного изучения.

В результате исследования были выявлены **недостатки**: недостаточное исследование темы «системы оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании» в научных трудах; недостаточное количество разработанных методик для диагностирования уровня подготовки вожатых; отсутствие критериев и показателей системы оценки качества подготовки вожатых.

Актуальность темы исследования определена также целым рядом выявленных нами **противоречий** между:

– необходимостью в качественной подготовке будущих вожатых и отсутствием механизмов формирования условий для качественного обучения будущих педагогов в сфере детских оздоровительных лагерей;

– необходимостью разработки комплекса условий, обеспечивающих квалифицированную подготовку будущих вожатых и отсутствием системы оценки качества подготовки вожатых в современных условиях детского оздоровительного лагеря.

Поиск новых путей обучения вожатых и построение новых способов качественной оценки их подготовки, позволяет выявить **проблему**

**исследования:** какой должна быть система оценки качества подготовки вожатых в современных условиях детского оздоровительного лагеря.

В рамках данной проблемы сформулирована **тема исследования:** «Система оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании».

**Цель исследования:** научно обосновать, разработать и экспериментально проверить систему оценки качества подготовки вожатых.

**Объект исследования** – процесс разработки системы оценки качества подготовки вожатых.

**Предмет исследования** – система оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании.

**Задачи исследования:**

1. Провести анализ состояния проблемы в психолого-педагогической литературе и современных исследованиях;
2. Уточнить содержание понятия «система оценки качества подготовки вожатого в дополнительном образовании»;
3. Выявить критерии подготовки успешного и квалифицированного вожатого;
4. Разработать систему оценки качества при подготовке вожатых;
5. Экспериментально проверить эффективность разработанной системы оценки качества при подготовке вожатых.

**Гипотеза исследования** базируется на представлении о том, что система оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании будет более эффективной, если:

- подготовка будущего вожатого к работе в системе дополнительного образования будет строиться на основе системного, компетентностного и личностно-ориентированного подходов;
- разработанная система будет содержать четыре модуля (организационный, теоретический, практический, диагностический);

– для обеспечения эффективного отражения состояния образования, аналитического обобщения результатов деятельности школы вожатского мастерства, для разработки прогноза развития будет использован мониторинг качества образования.

**Теоретическую основу исследования** составляют:

– компетентностный подход (В.И. Байденко, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Е.Я. Коган, А.К. Маркова, А.В. Хуторской и др.);

– системно-деятельностный подход (Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, Л.В. Занков, В.В. Кондратьев, А.Р. Лурия, Д.Б. Эльконин, и др.);

– личностно-ориентированный подход (В.И. Андреев, В.А. Беликов, В.И. Загвязинский, Э.Ф. Зеер, А.А. Кирсанов, А.Я. Найн, О.Н. Шахматова и др.).

Для решения поставленных задач и экспериментальной проверки гипотезы использовались следующие **методы исследования**:

теоретические: анализ сравнительный и ретроспективный; анализ научно-методической литературы по исследуемой проблеме и нормативно-правовых документов; анализ собственного педагогического опыта и опыта других педагогов в сфере работы в детских оздоровительных лагерях;

эмпирические: наблюдение; тестирование; обработка данных, опытно-экспериментальная работа.

**Базой исследования** с 2016 года по 2019 год выступили:

– многофункциональный молодежный центр «Шанс»;

– курсы по программе «Школа Вожатского мастерства», которые проводились на базе ТГУ в три этапа: с 26.02.2017 г. по 30.04.2017 г.; с 25.02.2018 г. по 6.05.2018 г.; с 17.02.2019 г. по 5.05.2019 г.;

– выездные итоговые семинары проводились в детском оздоровительном лагере «Звездочка» с 12.05.2017 г. по 14.05.2017 г.; с 11.05.2018 г. по 13.05.2018 г.; с 10.05.2019 г. по 12.05.2019 г.

### **Основные этапы исследования:**

Исследование проходило с декабря 2016 г. по апрель 2019 г. и состояло из 3 этапов.

Первый этап – декабрь 2016 г. – декабрь 2017 г. – теоретико-поисковый. В данном этапе были изучены литературные источники, раскрыто современное состояние исследуемой проблемы, были определены исходные параметры исследования, выявлены достоинства и недостатки проблемы подготовки водителей на сегодняшний день.

Второй этап – декабрь 2017 г. – май 2018 г. – опытно-экспериментальный. Данный этап заключался в определении основных подходов к разработке модели по улучшению качества подготовки водителей в дополнительном образовании, также в разработке критериев и показателей качественной подготовки водителей.

Третий этап – июнь 2018 г. – апрель 2019 г. – заключительный. На данном этапе проходила разработка системы оценки качества подготовки водителей в дополнительном образовании, была осуществлена экспериментальная апробация системы оценки качества в подготовке водителей и анализ результатов реализации новой модели, были сформулированы выводы и рекомендации исследования.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что в ходе исследования было уточнено содержание понятия «система оценки качества подготовки водителя в дополнительном образовании», которое помогло выявить критерии подготовки успешного и квалифицированного педагога-водителя. Система оценки качества подготовки водителя в дополнительном образовании — это совокупность организационных и функциональных структур, обеспечивающих оценку образовательных ресурсов, образовательного процесса, образовательных результатов и выявление факторов, влияющих на их качество.

В рамках созданной системы были определены методики, необходимые для проверки знаний, полученных в ходе обучения в «Школе водителя»

мастерства»: теоретический анализ литературных источников, изучение нормативно – правовых документов, изучение научных статей по теме исследования, прогнозирование, наблюдение, изучение результатов деятельности, психологическое тестирование, контрольный экзамен, собеседование.

Выявлены условия, способствующие усвоению и поддержанию полученных знаний при обучении в школе вожатского мастерства:

- организация сопровождения со стороны администрации лагеря деятельности вожатого в детском оздоровительном лагере,
- обеспечение вожатого методической литературой;
- обучение вожатого в ходе работы с детьми интерактивным методикам. Разработанные критерии и показатели качественной подготовки вожатого позволят определить совершенствование профессионально-педагогических навыков, умений и компетенций.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что в нем представлена возможность повышения эффективности подготовки вожатых для детских оздоровительных лагерей, через модернизацию этого процесса на основе предложенных в работе принципов, требований к формам обучения и методам. Данная система оценки качества и организационно-педагогические условия реализации системы могут быть использованы в исследованиях, направленных на совершенствование обучающего процесса в системе дополнительного образования.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что содержащиеся в нем выводы, рекомендации могут использоваться для усовершенствования существующей системы оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании. Разработана и внедрена модель системы оценки качества подготовки вожатых.

**Достоверность результатов исследования** обеспечивается непротиворечивостью теоретических позиций, теоретической и практической обоснованностью основных положений исследования и выводов; комплексом

методов, адекватных целям и задачам исследования; результатам проведенной опытно-экспериментальной работы; эффективным внедрением полученных результатов в подготовку будущих вожатых.

**Апробация результатов исследования** осуществлялась через анализ темы исследования, анализ основных положений, через обсуждение основных этапов исследования, публикацию статей, тезисов, а также в ходе создания и испытания системы оценки качества.

К **личному вкладу автора в данное исследование** можно отнести выявление проблематики, определение критериев и показателей для системы оценки качества подготовки вожатых, создание модернизированной системы оценки качества подготовки вожатых, а также формирование рекомендаций, которые, при качественном исполнении, смогут помочь в организации качественной подготовки будущих педагогов.

**Структура и объем исследования.** Структура и объем диссертации соответствует логике построения научного исследования и состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, приложения.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Разработанная и апробированная система оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании, которая включает:

- программу «Школа вожатского мастерства» (цели, задачи, формы работы, методы, учебный план)
- четыре модуля: организационный, теоретический, практический, диагностический;
- критерии и показатели оценки качества подготовки вожатых.

2. Мониторинг качества образования, который обеспечит эффективное отражение состояния образования, аналитическое обобщение результатов деятельности школы вожатского мастерства и будет способствовать разработке прогноза развития изучаемого процесса.

## **Глава 1 . Теоретические основы проблемы оценки качества подготовки водителей в дополнительном образовании.**

### **1.1 Понятие оценки качества образования в отечественной и зарубежной педагогике**

В последние десятилетия в отечественной теории и практике интенсивно изучаются проблемы, связанные с экспертизой качества образования и ее влиянием на развитие образовательных учреждений.

Ряд исследований обращены к сущности понятия «качество образования», вопросам развития системы качества образования, так же проводится сравнительный анализ оценки качества образования различных стран.

Дать однозначное понятие, что такое оценка качества образования, невозможно, поскольку мнения исследователей этой проблемы различны.

Прежде чем углубляться в тему исследования необходимо разобраться со значением основных понятий таких как: образование, качество образования, оценка качества образования и мониторинг.

В 1780 году Иоганн Генрих Песталоцци, основатель теории обучения ввел слово «образование», как педагогический термин. В этом же значении Н.И. Новиков использовал категорию «образование» в русском языке. Определение «образование» изучалось в весьма широком значении, как эффект всех педагогических воздействий на человека. Такое объяснение образования существовало со 2-й половины XIX в., когда с течением времени сформировывалось мнение, что образование – это не только состояние, но и процесс, система педагогической деятельности, с помощью которой достигается образование.

В XX веке в 50-60 годы образование рассматривалось, как некая система знаний, умений и навыков, которые были важны для осуществления практической деятельности, а затем – как процесс и результат данной деятельности. Подобное значение определения «образования» принимается и

в 1978 г. На XX Генеральной конференции ЮНЕСКО, было зафиксировано, что «образование – это процесс и результат совершенствования способностей и поведения личности, при которых она достигает зрелости и индивидуального роста». В федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 25.12.18 № 273-ФЗ сказано, что образование – это «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов».[3]

На сегодняшний день, в научно – педагогической сфере образование воспринимается как процесс и результат. Наиболее удачным и наглядным выступает определение, представленное Ю.Г. Фокиным в НИИ Высшего образования: «Образование – это система обучения, социализации и развития, направленная на усвоение индивидом системы элементов объективного опыта человечества, необходимого для успешного осуществления им деятельности в избранной сфере общественной практики, и признаваемая обществом в качестве определенного уровня развития индивида».

В XXI веке в области педагогической науки образование представляется перед нами как совокупность ценностей, система, процесс и результат, и в результате имеет четыре грани: образование как ценность, как система, как процесс и как результат.

Образование может сочетать в себе государственный, общественный, личностный характер. Итоги и последствия образования настолько многогранны, что могут собирать в себе грамотность, образованность, профессиональную компетенцию, менталитет.

Эти результаты означают, что, например, грамотность – это не просто умение читать, писать и считать, а в первую очередь готовность к последующему росту своих образовательных возможностей. Грамотность, поднимаясь до требуемого максимума для определенного человека, личности, – это уже образованность. Профессионализм – это определенная степень образования, личный опыт, а также индивидуализм, отличительные особенности и способности человека, его желание достичь высот в самообразовании и самосовершенствовании, творческое отношение к делу, которым занимаешься. Менталитет – это скрытые, духовно-нравственные, культурные и мировоззренческие ценности личностного и общественного поведения, высшая ценность образования.

Образование содержит в себе:

1. Знания – представляют собой информацию, необходимую человеку для совершения определенных действий, сохраненную в его памяти, которая сочетается с умением воспроизводить эту информацию, как и с умением пользоваться имеющимися знаниями;

2. Умения – это способность использовать свои знания, которые были получены в ходе обучения на практике. Знания и навыки являются совокупной частью умения;

3. Навыки – это набор основных методов практической деятельности, методов контроля и регулирования этой деятельности.

Отношения содержат в себе эмоциональное состояние и определение оценки разного рода сторон жизни и деятельности человека. Равным образом, творческая деятельность предусматривает появление новых знаний, навыков, умений и отношений.

Фактор – это основная причина, которая создана из следующих аспектов: влияние, действие, переменная, параметр, показатель и т. д.

Из этого следует, что различные объяснения понятия образования не идут в разрез друг другу, а дополняют, улучшают друг друга и

характеризуют образование, как целенаправленный процесс обучения для достижения высоких результатов развития личности. [14, с.244]

Говоря о качестве образования, подразумевается оценка того, каких результатов добиваются учителя при обучении учащихся. Однако в последнее время все чаще при этом имеют в виду и качество самого образовательного процесса и условий, в которых он реализуется.

Дать однозначное определение категории качества образования очень сложно, даже несмотря на то, что понятием «образование» активно пользуются. Мнения теоретиков и практиков позволяют сделать вывод о том, что для этого понятия невозможно ввести одно универсальное определение, а окончательной трактовки качества образования не может быть. В связи с переменной уровня развития общества и социальных условий к качеству образования предъявляются новые требования, в особенности к творческим и прогностическим способностям человека во взаимосвязи с этическим компонентом. Исходя из того, что социальная среда будет подвергаться постоянным переменам, само понятие «качество образования» будет непрерывно изменяться и в дальнейшем.

В словаре понятий и терминов по законодательству Российской Федерации в области образования понятие «качество образования» трактуется, как определенный уровень знаний и умений, умственного, физического и нравственного развития, которого достигают выпускники образовательного учреждения в соответствии с планируемыми целями обучения и воспитания. [3]

Определение «качество образования» трактуется по-разному. Рассмотрим некоторые определения из разных источников.

«Качество образования – это соответствие образования (как результата, как процесса, как социальной системы) многообразным потребностям, интересам личности, общества, государства; – это системная совокупность иерархически организованных, социально значимых сущностных свойств

(характеристик, параметров) образования (как результата, как процесса, как социальной системы)».

(Словарь согласованных терминов и определений в области образования государств – участников Содружества Независимых Государств. – М., 2004. С. 44)

«Качество образования – совокупность потребительских свойств образовательной услуги, обеспечивающей возможность удовлетворения комплекса потребностей по всестороннему развитию личности учащегося.

Основные факторы, определяющие качество образования:

1. Преподавательский состав;
2. Учебно-методическое обеспечение;
3. Материально-техническая база;
4. Интеллектуальный потенциал учебного заведения;
5. Студенты (учащиеся) и выпускники».

(Шмырева Н.А., Губанова М.И., Крецан З.В. Педагогические системы: научные основы, управление, перспективы развития. – Кемерово, 2002. С. 100)

«Качество образования – определенный уровень знаний и умений, умственного, нравственного и физического развития, которого достигают обучаемые на определенном этапе в соответствии с планируемыми целями; степень удовлетворения ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг. Качество образования прежде всего измеряется его соответствием образовательному стандарту. Качество образования зависит от уровня престижности образования в общественном сознании и системе государственных приоритетов, финансирования и материально-технической оснащенности образовательных учреждений, современных технологий управления ими». (Педагогический словарь. – М.: Академия. Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. 2005.)

Известно, что на данный момент, имеется немного основных подходов к изучению определения «качества образования», имеющих место в отечественной литературе. М.М. Поташник рассматривал его как соответствие требованиям образовательных стандартов, тогда нам оно преподносится как: «сочетание цели и результата, уровень достижения целей, заданных операционно и спрогнозированных в зоне потенциального развития обучающихся». В.Д. Шадриков и В.А. Качалов предлагают нам рассмотреть качество образование как соответствие запросам потребителей. М.В. Рыжаков представляет нам качество образования как соответствие образовательных услуг ожиданиям социума. Данные утверждения говорят о том, что с многочисленными позициями потребителей, общественное мнение выделяется сильнее будучи идеей создания компетентности и компетенций будущих специалистов. В последнее время серьезное значение уделяется разделению понятий получаемого качества образования и, собственно, предоставляемого качества образования, а также обоснование целостного представления о качестве образования во всем его многообразии.

Еще один подход дает нам возможность изучать качество образования с точки зрения процесса, обладающего сложной динамикой развития. Динамика развития обусловлена, изменениями деятельности не только работы образовательных учреждений и самой личности, но и изменениями окружающей среды: социальной, экономической, технологической и политической. В то время, как качество образования не ограничивается только личными целями и ценностями работы учебных заведений, оно должно максимально удовлетворять потребностям общества: социальным, экономическим, культурным, способствовать увеличению вклада в развитие общества, в его человеческие возможности. На новом социально-экономическом уровне, проблема развития образовательных систем все чаще становится актуальной. Основными направлениями данной проблемы являются ориентация на личность и на создание оптимальных условий для ее обучения, развития и воспитания, стандартизация содержания образования,

проектирование образовательных систем, управление образовательными системами и оценка их качественного уровня. [18, с.104]

Качество образования является комплексным показателем:

- соотношения цели и результата обучения;
- удовлетворения ожиданий участников образовательного процесса от предоставляемых образовательных услуг;

- достижения и владения высоким уровнем знаний, умений, навыков, компетентностей и компетенций, интеллектуального, физического и духовного развития личности;

- соотношения системы, модели, организации и процедуры, гарантирующих учащимся необходимое социальное развитие. В современной дидактике выделяют следующие характеристики современного качественного образования:

- концептуальный уровень содержания, соответствующее уровню научно – технического прогресса;

- междисциплинарного, компетентностного и деятельностного характера;

- направленность, которая совместима с интересами, желаниями, потенциалом и личностными отличительными способностями учащихся;

- изменчивый, альтернативный и проблемный характер обучения с обширным применением информационных технологий;

- формирование многочисленных культурных условий для поликультурного образования, направленного на культурное нравственное обогащение и формирование готовности к жизни в полиэтнических условиях;

- независимое оценивание итогов учебного труда и степени развития индивида;

- создание условий для самооценки, самоаттестации и самоуправления в обучении и развитии.

Результатом качественного образования являются такие умения индивида, как: самоорганизация, в том числе и нравственная; работа по

самосовершенствованию самого себя; самоидентификация. В итоге качественно образованный индивид должен быть конкурентоспособным, успешным и востребованным на рынке труда. Он должен обладать умением с легкостью адаптироваться в быстро изменяющейся социально-экономической среде, эффективно пользуясь полученным образованием. Ж. Делора говорил, что каждый человек должен освоить «три столпа образования»: научиться получать знания, работать и научиться жить.

Трудно сказать, что понятие качества образования имеет однозначное определение, поскольку представители разных наук подчеркивают в содержании понятия «качество образования» признаки, специфические для своей области знания, акцентируют внимание на совершенно разных его сторонах, поэтому это затрудняет выработку общих подходов к определению.

В отечественной литературе наиболее часто употребляемым является следующее определение: «качество высшего образования понимается как сбалансированное соответствие высшего образования (как результата, как процесса, как образовательной системы) многообразным потребностям, целям, требованиям, нормам стандартам». Это понятие сопоставляется с принятым в стандартах ISO серии 9000, в которых под качеством понимается уровень соответствия свойств какого-либо объекта (продукта, услуги) определенным требованиям (нормам).

Обеспечение сопоставимого качества образования, с помощью введения взаимопризнаваемых систем оценки качества, является одним из условий сближения европейского образовательного пространства. Системы оценки качества, которые есть в мире, можно разделить на две модели.

Первая модель системы оценки высшего образования – «французская». Она основана на внешней оценке университета с позиции его ответственности перед социумом и государством, при помощи аттестации, аккредитации, инспекции. Такую модель системы оценки качества образования можно встретить в Скандинавских странах, Чехии, Латвии,

Эстонии и многих других странах, где государственные органы формулируют цели оценки, выделяют наиболее значимые аспекты оценки, принимают решение в организации образовательного процесса. Самооценке университета придается номинальное значение, поскольку основное внимание уделяется, проведению эффективной внешней оценке.

Внешнее управление работы вузов во Франции, выполняется Национальным комитетом, по оценке высших учебных заведений. Приоритетная задача комитета заключается в систематической объективной оценке определенных учебных заведений и ситуации в сфере высшего образования страны. Результаты оценки содержат в себе информационный характер и предоставляются в виде годовых отчетов, которые, в первую очередь, направляются президенту, парламенту и правительству, а потом представляются более широкой публике в виде публикаций.

Так же стоит отметить, что во Франции, в отличие от многих других стран, отсутствует аккредитация учебных заведений и образовательных программ. Во Франции государственные высшие учебные заведения в основном аккредитованы, однако, необходимо обладать правом осуществления обучения и выдавать дипломы государственного образца. Это право подтверждается Министерством национального образования в форме публикаций.

В скандинавских странах, Швеции, Норвегии, Финляндии системы оценки образования определяются правительством. В Норвегии особое внимание отводится оценке самого образовательного процесса и учебных программ. В Дании проверка проводится внешними организациями, которые финансирует правительство. В то время как самооценка вузов строится на информации, получаемой внешними экспертами.

Аттестация заведений в Эстонии происходит с помощью Совета по оценке качества в высшем образовании. Состав Совета состоит из ученых, представителей органов и организаций, занимающихся поддержкой научных исследований. Высшие учебные заведения, которые только начинают свою

деятельность, должны соответствовать требованиям в вопросах, которые касаются помещений, преподавательского состава и содержания программ. В целях дополнительного контроля частные вузы находятся под наблюдением комитета, проверяющего их соответствие образовательным и финансовым нормативам. По законам об университетах Совет по оценке качества так же занимается аккредитацией, которая должна происходить, не менее, одного раза в семь лет, и она должна охватывать как программы, так и сами учебные заведения. С одной стороны, аккредитация представляет собой оценку качества программ, квалифицированность преподавательского состава, уровень знаний студентов и эффективность учебного процесса, а с другой стороны – оценивает работу вуза в целом.

В Чехии действует Агентство по аккредитации, которое, как и эстонский Совет занимается аккредитацией и регулярно оценивает систему высшего образования. Как и во многих других странах, в Чехии школы высшего профессионального образования находятся под контролем и оценкой чешской Инспекции школ. Необходимо отметить, что и по собственной инициативе высшие учебные заведения могут быть оценены и независимыми экспертами.

В Латвии оценка государственных и частных высших учебных заведений происходит под наблюдением Министерства образования и науки, не менее, одного раза в шесть лет в соответствии с нормативами, которые получили одобрение от Кабинета министров. Также аккредитацию высшего учебного заведения должен одобрить Совет по высшему образованию после проведения консультации с зарубежными экспертами и официально признать Министерство образования и науки. Затем министерство публикует в газетах список учебных заведений и программ, которые прошли аккредитацию.

В России в настоящее время придерживаются «французской» модели, и контролем за качеством образования выступает государство. Российским образовательным законодательством предусмотрены четыре процедуры

оценки качества образования, которые являются гарантией его обеспечения: аттестация (образовательных учреждений, преподавательского состава и выпускников), аккредитация, инспектирование и лицензирование. Здесь государственные стандарты обеспечивают контроль над качеством деятельности образовательных учреждений, они разрабатываются Министерством образования. Образовательные стандарты содержат в себе сформулированные условия, которым должны соответствовать кадровый состав, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение учебного процесса, практическая деятельность, итоговая государственная аттестация, а затем степень профессиональной подготовленности выпускников.

Контроль, осуществляемый с внешней стороны, который проводится государственными органами или экспертными комиссиями, имеет массу положительных черт: он является обязательным для всех учебных заведений, проводится централизованно под надзором компетентных лиц через определенный период времени, имеет нормативные разработки и научное обоснование. Но, на наш взгляд, эпизодический сбор количественных показателей не позволяет выявить существующие проблемы и достижения вуза, осуществлять постоянное планирование повышения качества образования. Помимо этого, органы, проводящие внешнюю оценку, разрабатывая критерии оценки высших учебных заведений, не учитывают индивидуальные особенности отдельного вуза.

Вторая модель – «английская». Суть работы данной модели заключается во внутренней самооценке преподавательского состава высшего учебного заведения. «Английская модель» действует в Великобритании, Германии, США, странах Латинской Америки.

До настоящего момента в Германии, как и в Великобритании, главная роль в обеспечении качества образования отводилась внутренней составляющей, которая, строилась на компетентности и совести преподавательского состава, руководителей высшего учебного заведения и

учебного производства. Осуществление внутреннего контроля качества образования в высших учебных заведениях Германии ложится на плечи факультетов, а точнее, на плечи специальных комиссий, которые отвечают за учебный процесс. В Германии отсутствовала аккредитация государственных учебных заведений на федеральном уровне – они получали ее автоматически.

В последние годы в стране пришли к выводу, что внутреннего контроля недостаточно, и в 1995 году постепенную работу начинает система внешней оценки качества образования, которая функционирует по сложной многоуровневой схеме под флагом Конференции ректоров вузов. На первом этапе оценивая высшие учебные заведения, готовят отчет на основе самооценки, который содержит в себе сведения об интеллектуальном потенциале, материально-техническом обеспечении, учебно-методической базе и других аспектах образовательного процесса.

Комиссия, проводящая оценку высшего учебного заведения, особое внимание уделяет анкетированию студентов, это происходит для того чтобы получить обобщенное мнение студентов, в итоге именно оно становится одним из основных показателей при проведении самооценки/аттестации данного направления подготовки.

Следующий этап – внешняя оценка. Собрание ректоров высших учебных заведений формирует особые комиссии, которые проводят аттестацию по различным направлениям. Очередным этапом аттестационной комиссии является проверка одной и той же образовательной программы, которая реализуется учебными заведениями конкретного региона, и это происходит практически в одно время. Данная процедура, позволяет осуществить сравнительный анализ качества подготовки в разных вузах. Такая процедура считается наиболее объективной и экономически менее затратной.

В США контроль над качеством образования представляет собой наилучшее сочетание идей «английской» и «французской» моделей. Система самооценки высших учебных заведений США наиболее развита. Здесь, в

отличие от других стран, где образование контролируют государственные органы, американское высшее образование находится под наблюдением самого учебного заведения. Процесс аккредитации вузов проводится региональными ассоциациями университетов и колледжей. Эти организации имеют специальные комиссии по высшему образованию, именно они проводят аккредитацию на территории региона.

В образовательных учреждениях США процесс аккредитации необходимо воспринимать как систему коллективной саморегуляции. Такая система позволяет сохранить баланс между правами учебных заведений на академическую свободу и их ответственность перед государством и обществом.

Существует несколько способов оценки:

1. Оценка через аккредитацию высших учебных заведений специализированными организациями, которые имеют сформулированные стандарты и требования к систематической самооценке и оценке со стороны внешнего контроля;
2. Оценка через особую, построенную на оценке профессионального уровня аккредитацию образовательных программ;
3. Оценка образовательного процесса, организованная самим вузом и направленная на модернизацию его работы, на шанс перераспределения ресурсов и образовательных приоритетов.

Наиболее прогрессивные системы оценки качества образования, это системы, которые организовал сам вуз, поскольку каждое высшее учебное заведение создает свою систему оценки качества, свою стратегию, свою методику и реализует он ее по своему плану, который происходит в соответствии с собственными целями, задачами и ресурсами университета.

В основе американской системы самореализации лежит желание усовершенствовать систему образования путем оценки, которая проводится на уровне учебного заведения.

Деятельность многих вузов США осуществляется по принципам «Всеобщего контроля качества», а процесс самооценки, имеющий непрерывный, круговой характер предполагает в качестве основы цикл, предложенный разработчиком теории «Всеобщего контроля качества» Э. Демингом.

«Цикл Деминга» включает следующие этапы:

1. Планировать совершенствование деятельности при обнаружении в ней недостатков;
2. Внедрять (выполнять) запланированные улучшения на экспериментальной основе;
3. Контролировать достижение желаемого результата с помощью тестовых испытаний;
4. Действовать с целью внедрения изменений в больших масштабах в случае успешности эксперимента. [7, с. 18 – 24]

Среди перечисленных именно первый этап является определяющим для достижения желаемого результата. Условия деятельности различных вузов, содержание образовательных программ, потребности всегда разные, поэтому и процессы самообследования тоже имеют значительные различия. Поэтому у каждого конкретного случая планирующая группа должна определять частные цели самооценивания. Первичные сведения для выявления частных целей могут быть получены от опытных и авторитетных сотрудников учебного заведения, например, с помощью анонимного анкетирования преподавателей, студентов, с помощью бесед с представителями местных органов управления, потребителями и заказчиками, специалистами.

По окончании сбора необходимых сведений, формируется документация, происходит анализ данных о плюсах и минусах, о проблемах и возможностях. Затем рабочая группа приступает к формированию рекомендаций, способствующих развитию и улучшению работы всего

учебного заведения. В рекомендации входят задачи, конкретные задания и сроки их осуществления.

Когда университет переходит к выполнению запланированной модернизации, нужно привлечь как можно больше работников университета и представителей администрации, это позволит достичь наибольшей эффективности.

Высшее учебное заведение, которое проводит самообследование, всегда старается полнее использовать полученные результаты. Для достижения системного прогресса в деятельности любого образовательного учреждения необходимо наличие высокого уровня компетентности и активности со стороны руководства. Важно, чтобы руководство проявляло личный интерес в положительной динамике развития вуза, также необходима активная помощь в реализации этого процесса со стороны всех его участников, важно наличие новых идей и желание учебного заведения меняться в лучшую сторону.

Главными особенностями самооценки является то, что эта процедура проводится постоянно и организуется самим учебным заведением с учетом особенностей и основных задач вуза. Но помимо самооценки национальная система оценки качества образования должна основываться и на внешней оценке, с целью централизованного регулирования деятельности вузов государственными органами или сторонними организациями и составления объективного мнения системе образования в стране.

В странах Европы, где придерживались «французской» модели, не так давно возникла тенденция к развитию и распространению процессов самооценки вузов. Например, в скандинавских странах процесс оценки качества образования переходит на сторону полной ответственности самого вуза. Также регулирование собственной деятельности осуществляет сам вуз, а правительство уже играет только вспомогательную роль. В этом контексте самооценка представляет собой подготовку к подтверждению получения официальной оценки. Такая оценка нужна для получения официальной

оценки, которая поможет убедить сторонних наблюдателей в качестве и привлечет дополнительных спонсоров.

В российских вузах процесс самооценки проводится только как подготовка к аттестации. Однако, для регулярного улучшения качества образования недостаточно только лишь эпизодического получения количественных данных сторонними наблюдателями, университет сам должен регулярно изучать свою работу, для того чтобы выявлять недостатки и оперативно их устранять. Процедура самоуправления российских вузов должна строиться в соответствии с подходом к управлению организацией на основе универсальных принципов «Всеобщего управления качеством»:

1. Степень нацеленности на потребителей и другие заинтересованные стороны (от минимального удовлетворения требованиям ГОС ВПО и до полного учета интересов всех заинтересованных сторон);

2. Применяемый подход должен иметь системность, начиная от краткосрочных периодических мер, переходя к планированию долговременной политики и стратегии;

3. Применяемый подход должен быть распространен в вузе по уровням управления, различным подразделам и процессам;

4. Персонал высшего учебного заведения должен быть активно вовлечен в соответствующие процессы. Степень активного участия персонала вуза в соответствующие процессы;

5. Ведение документации должно быть на высоком уровне (от неполного исполнения к полностью документированным процессам);

6. Вуз должен быть ориентирован на предотвращение возникающих проблем, а также постоянное улучшение;

7. Целью проведения самооценки не должно быть простое выявление недостатков. Главная задача этой процедур – достижение нового качества работы всей организации. Самообследование вуза должно происходить на постоянной основе, а результаты должны отражаться в публикациях, участие в конференциях, помимо этого предоставляются мнения и оценки коллег,

студентов, администрации, внешних экспертов, также должен быть предоставлен отчет о собственных успехах и неудач;

8. На мой взгляд, для надежного обеспечения качества высшего образования, в России должен произойти переход на новую ступень управления качеством, посредством внешней и внутренней оценки.

В современном мире активно развивается система дополнительного образования, и всем известно, что, конечно, школьная система образования является основной, однако, не способна до конца удовлетворить потребности в обучении как детей, так и родителей.

Дополнительное образование является очень важной составляющей образования в целом. Именно оно дает возможность восполнить то, что было не дано или упущено в школе, колледже или даже в высшем учебном заведении. Дополнительное образование позволяет не только детям, но и взрослым возможность получить дополнительное развитие в нравственном, интеллектуальном и физическом плане, ведь как говорится – нет не способных или не талантливых людей, есть те, которые просто не нашли себя.

В отличие от основного образования здесь уделяется особое внимание процессу обучения. Конечно, здесь есть учебная программа, предметы, задания, которые в свою очередь, тщательно разработаны, однако в большей степени уделяется внимание именно тому как обучить и как преподнести знания. Разница основного и дополнительного образования заключается в том, что в отличие от основного образования процесс системы оценки качества здесь менее развит, в этой области образования не существует определенных стандартов. Так как дополнительное образование представляет собой широкий спектр программ, которые может предложить образование в целом, возможно, каждой программе стоило бы сформировать свой набор диагностических методик, которые отражали бы цели и задачи программы, а вместе с этим для облегчения создания методик, предложить педагогам параллельно разработать схему диагностирования образовательных

результатов. Однако важно помнить, что ни одна даже тщательно разработанная схема не сможет полностью отразить все параметры, которые хотелось бы исследовать, но, возможно, в дальнейшем общество сможет решить данную проблему.

Сегодня, в учреждениях дополнительного образования оценить обучающихся возможно только благодаря статистике, в ней можно отследить такой важный и такой очевидный показатель качества образования, как достижения обучающегося и достижения преподавательского состава.

В дополнительном образовании выделяют три условия оценки качества образовательного процесса:

- совокупность образовательных компетенций: результаты – степень освоения программой, которая подтверждена определенным результатом;
- констатация достижений – наличие документов, которые могут подтвердить результаты обучающегося по конкретной программе, например, сертификаты, дипломы и многое другое;
- оценка качества образования преподавательским составом – самоанализ;

В дополнительном образовании, основным показателем качества предоставляемого образования являются достижения обучающихся, именно они показывают насколько была эффективна преподавательская деятельность. Здесь преподаватель осуществляет фиксирование результатов на начальном этапе, промежуточном и заключительном, при помощи этих действий он сможет проанализировать и спрогнозировать дальнейшую работу. Проведение такой работы является мониторингом результативности образовательного процесса. [5, с. 12 – 13]

Учреждений, которые предлагают свои услуги в сфере дополнительного образования огромное количество, например, детские дома культуры, музыкальные школы, спортивные школы, учреждения, занимающиеся интеллектуальным развитием и многие другие. В связи с этим

возникает вопрос – а может ли детский оздоровительный лагерь (далее ДОЛ) относиться к учреждениям дополнительного образования?

Как говорилось ранее, с введением Федерального закона РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.12 г. пионерским лагерям присвоен новый правовой статус – образовательная организация. Они призваны выполнять государственный заказ по оздоровлению детей, педагогической поддержке, организации творческой, игровой и воспитательной деятельности. ДОЛ действительно дает много знаний детям, отдыхающим в лагерях в каникулярный период, например, во время пребывания в лагере ребенок может овладеть рядом навыков: социальные навыки, коммуникативные навыки, самостоятельность, жизненный опыт, творческое мышление, иностранные языки и т.д. [8, с. 96]

Сегодня, не многие школы готовы внести изменения в свою систему образования, для того чтобы заполнить пробелы в обучении детей. Многие школы продолжают придерживаться традиционных положений в обучении. Как известно, если придерживаться такого типа системы, то вероятнее всего, вырастить свободного и разносторонне развитого человека будет очень сложно, а точнее практически невозможно. В такой ситуации может помочь система пребывания ребенка в условиях, где уже не работают отношения «не хочешь – заставим». Одним из таких мест может оказаться детский лагерь.

Каникулы – это один из важных периодов в учебе для каждого ребенка, они составляют большую часть свободного времени и для ребенка, это важное время для отдыха, восстановления сил, здоровья, снятия напряженности, саморазвития, приобщения к системе социальных связей, реализации собственных планов, удовлетворения личностных потребностей и интересов.

Впервые, понятие «вожатый» применилось в 1922 году, в тот период вожатого называли так – «руководитель пионерского отряда», «пионервожатый», «вожатый пионеров», поэтому у каждого руководителя лагеря, у пионеров уже сложилось представление о том, каким должен быть

человек, который работает вожатым, какими качествами, профессиональными компетенциями он должен обладать. Всем давно известно, что, если ребенок возвращается в лагерь снова и снова, значит ему понравилась та атмосфера, в которой он жил 21 день, значит ему понравились люди, которые его окружали, а это основная, непосредственная работа вожатого, которую он должен выполнять – организация хорошего отдыха детей, делаем вывод – пионер возвращается к своим вожатым.

Когда родители отправляют ребенка в школу, у них есть возможность видеть и общаться с человеком, который будет находиться с их ребенком большое количество времени, они могут задавать ему вопросы. Но когда они отправляют детей в лагерь, к людям, которые на 24 часа и 21 день заменят им родителей, за частую они не встречаются с этими людьми. Они доверяют своим представлениям, о том каким должен быть вожатый и как он должен взаимодействовать с ребенком, они доверяют отзывам других родителей, рекомендациям, администрации лагеря, которые, конечно, уверяют, что все будет хорошо.

В детском лагере важной деталью в работе с детьми является проявление индивидуального подхода к каждому ребенку. Если вожатому удалось подобрать ключик к каждому ребенку, это значит, что он достиг высот в работе с детьми. Вожатый должен уметь создавать необходимые условия для развития творческих способностей ребенка, он должен уметь организовывать работу с детьми с учетом психологических и физиологических возможностей ребенка. Вожатый для ребенка выступает в роли наставника, он направляет его, помогает обрести коммуникабельность среди других детей.

Не менее актуальным встает вопрос о том, какие специалисты будут находиться с ребенком во время отдыха и насколько качественно они будут подготовлены к работе с детьми. Немаловажной составляющей качественного детского отдыха являются хорошо подготовленные специалисты, то есть будущие вожатые. Подготовка вожатых является

неотъемлемой составляющей работы в ДОЛ. Каждый лагерь нуждается в профессиональном, квалифицированном персонале. [11, с. 172]

Как мы успели отметить, ни одно определение не вызывает столько нареканий, как понятие «качество образования», хотя, казалось бы, каждый понимает, что оно означает, именно поэтому формирование и практическая реализация задач в области системы оценки качества образования испытывает некоторое торможение. В литературе можно найти около сотни трактовок этого понятия, которые предлагают нам различные научные школы и отдельные ученые. Каждое из этих понятий содержит в себе свою определенную систему подходов к практике создания системы оценки качества образования, а также к отбору показателей и критериев качества образования и выбору процедур их измерения.

Если мы будем учитывать это обстоятельство, то поймем, что нам стоило бы заострить свое внимание на инструментально-практической проблематике, которая связана с практикой оценки качества образования. Если говорить иначе, то получится, что на данной стадии более эффективным будет путь создания системы показателей качества образования, которые практически в тот же момент смогут применяться. Их можно применять в различных областях образовательного процесса как для оценивания состояния системы образования, как для прогнозирования главных направлений его развития и совершенствования, так и для создания системы мер, которые будут направлены на повышение качества образования. Но даже если и будет существовать идеальное в научном понимании определение качества образования, то это еще не значит, что его можно будет применять для нужд практики.

Рекомендуемый подход, прежде всего, должен быть направлен:

– на имеющийся положительный и отрицательный практический опыт оценки качества образования;

– практический инструментарий – это методики сбора информации, обработка данных, система показателей, критерии, измерители, которые существуют в мировой и отечественной практике;

– удовлетворение потребностей потребителей образовательных услуг (индивида, профессиональных организаций, работодателей, общества, государства).

Рассмотрев анализ проблемы, мы видим, что основными в данной сфере являются следующие термины: «качество образования», «образовательные результаты», «эффективность образования».

Качество образования – это синтетический показатель, выражающий результат деятельности учебного заведения, складывающийся из двух составляющих. Первая составляющая, когда качество образования оценивается как среднее арифметическое оценок итоговой государственной аттестации. Такое качество можно назвать итоговым. Вторая составляющая, когда качество подготовки специалистов определяется спросом на этих специалистов со стороны работодателей.

Основные параметры качества образования содержат в себе систему факторов, влияющих на формирование не только качества, но и меру, особенности действия этих факторов между собой.

Очень важными факторами образования являются цель и потенциал образования.

Первый фактор отражает представление общества о том, какую версию образования можно считать идеальным, какая версия будет удовлетворять не только сегодняшние потребности, но и будущие. Под целью мы понимаем тенденцию развития образовательных потребностей, которая проникает во всю образовательную систему, в государственную политику, но что не менее важно в поведение каждого участника образовательного процесса.

Потенциал образования означает возможность достижения цели с точки зрения ресурсов и объективных условий.

Цель и потенциал образования являются факторами, которые одновременно могут быть как внешними, так и внутренними относительно отдельного учебного учреждения.

Все остальные факторы, которые могут влиять на качество образования можно разделить на две группы: внешние и внутренние.

К внешним факторам можно отнести: государственные (государственное управление образованием, организационно-правовое обеспечение), финансовые (финансирование образования), социальные (проявление образовательных потребностей и общественное представление о качестве образования), демографические (количество и возрастной состав населения).

К внутренним факторам можно отнести: преподавателей, учащихся, материально-техническую базу, учебно-методическое обеспечение, систему воспитания, организацию самостоятельной работы, индивидуализация образования.

Если внешние факторы лишь косвенно влияют на качество образования, то внутренние оказывают на него прямое воздействие. В итоге совокупность этих факторов определяет качество образования как системы, как процесса его получения и предоставления, а также качество результата образования. Каждый из этих факторов играет свою роль, поэтому стоит говорить отдельно о качестве важного из них.

В общественном отношении целью образования является повышение интеллектуальных возможностей социума для его динамичного развития, формирование позитивного общественного мнения, а в личном плане это гарантия благосостояния и социального статуса в будущем, получение удовлетворение в профессиональной сфере.

Качество образования, прежде всего, зависит от преподавательского состава. Преподавательский состав должен быть высококвалифицированным, он должен обладать необходимыми компетентностями, также важны его

человеческие характеристики. Самое главное и в тоже время трудное, это процесс оценивания качества работы преподавателей.

Существует ряд критериев, по которым оценивают преподавателей: основное образование, педагогический стаж, статус, который он занимает в учебном процессе, важна специализация преподавателя и то, соответствует ли она учебной дисциплине, которую он преподаёт, квалификация преподавателя и форма, и дата повышения квалификации.

Необходимо отметить, качественное образование обеспечивает не только грамотно подобранный преподавательский состав, но и отношение этого состава к своей работе, в желании развиваться, повышать уровень своих знаний и знаний студентов.

Одним из видов социометрического измерения работы преподавателя является проведение опросов «преподаватель глазами студентов», но в этой практике оказалось больше минусов, чем плюсов. Выделим некоторые из них.

Во-первых, качество анкет. У учебных организаций, как правило, нет возможности приглашать профессиональных социологов для подготовки и обработки анкет, а если говорить о качестве, то оно должно присутствовать на всех этапах. Несовершенство анкет даёт противоречивость результатов.

Во-вторых, происходит деформирование отношений студент – преподаватель, развивая у студентов потребительский подход, а у преподавателей стремление подстроиться к мнению студентов. Преподаватель не продавец знаний, он воспитывает своих подопечных. Из этого следует, что для этой работы, преподавателю требуются необходимые для этого условия, однако важно чтобы эту роль преподавателя понимали и студенты.

В-третьих, важно понимать, что студент не может объективно давать оценку качеству работы преподавателя, потому что он не обладает для этого нужными знаниями, у него ещё не хватает жизненного опыта, понимания того, что такое качество образования. Студент может оценить только своё субъективное представление о преподавателе.

В-четвертых, в большинстве случаев анкета не может проконтролировать посещаемость студентов.

В-пятых, нельзя оценивать работу преподавателя без социально-психологического и интеллектуального портрета студенческой группы.

Однако если умело и грамотно, на качественном хорошем уровне провести такой опрос, то он может принести определенную пользу для организации учебного процесса.

Что может быть наиболее важным в образовательном процессе, как ни воспитание. Воспитание позволяет сознательно сформировать те качества личности, которые в будущем смогут определить его социальное и психологическое поведение, его культуру, манеры, взаимоотношения с людьми, отношение к делу, мировоззрение, привычки, традиции, образ жизни. Без воспитательной работы мы не сможем представить качественное образование. В образовательном процессе преподаватель осуществляет воспитательную деятельность непосредственно в процессе обучения. К факторам, которые влияют на качество воспитания можно отнести: организационную среду, социальную и технологическую среды образовательного процесса; взаимоотношения между преподавателями; взаимоотношения между преподавателем и студентом; презентацию знаний; поведение преподавателя.

Воспитание, его воздействие, как и любой образовательный процесс обладает своим содержанием и своей системой знаний. Содержание такого образовательного процесса наполняют дисциплины гуманитарного цикла. Гуманитарные науки нацелены на формирование гуманитарных ценностей, при их изучении, возможно, развить гуманитарное мышление, однако необходимо отметить, что если не изучать дисциплины данного цикла с особой нравственностью, то студентам, наверняка, не удастся испытать на себе воспитательного эффекта.

Методика презентации знаний имеет весьма большое значение. Она направлена на то, чтобы показать пример творческого осмысления,

способствует умению самостоятельно оценивать, развитию навыков и привычки поиска. Данная методика нацелена на то, чтобы познакомить студента ценностью вдохновения и закрепить ее в сознании студента.

Фактор поведения и воспитания очень тесно связаны, поскольку здесь показывается доброжелательность, принципиальность, организованность, творческий подход, внимательность и корректность, выдержанность и справедливость.

Поведение преподавателей мы можем наблюдать, как и во взаимоотношениях, студент – преподаватель, так и в отношениях между преподавателями. Данный фактор не редко не берут во внимание, однако студенты все чувствуют и воспринимают по-своему. Тактичность и доброжелательность в отношениях с коллегами также является воспитательным воздействием.

Когда происходит процесс воспитания, важно учитывать, что здесь не должно допускаться мелочей, поэтому важным элементом воспитательной деятельности выступают организационные, социальные и психологические условия образовательного процесса. Привычку слаженной и ответственной работы, культурного поведения формируют: организация учебного процесса, чистота аудитории и всех помещений, внешний вид преподавателя, работа обслуживающего персонала.

Всем знакомо понятие «самостоятельная работа», она есть во всех образовательных программах. Самостоятельная работа означает, что 50% от трудоемкости дисциплины уходит на самостоятельное изучение студентов, однако это время используется весьма непродуктивно. Учебные планы, чаще всего, не обладают списком специальных заданий для студентов, и сюда не относятся рефераты, доклады, курсовые и проекты. Важной характеристикой является методическое обеспечение самостоятельной работы, сюда относят консультации, контроль выполнения, использования компьютерных технологий и интернета.

Качество воспитательной деятельности и качество самостоятельной работы объединяет одна проблема. Это проблема распознавания и развития личных возможностей студента в образовательном процессе. Необходимо понимать, что суть образования заключается не в том, чтобы только получить профессиональные знания, освоить навыки, но и в том, чтобы найти себя, реализовать и развить возможности каждого студента. Качество образования проявляется в тех индивидуальных возможностях, которые есть в содержании образовательной программы, которые, в свою очередь, помогают развить индивидуальные способности.

Выбор методов преподавания, приоритеты, которые есть в этих методиках, представляют нам технологические особенности образовательного процесса. Как мы видим, сегодня современное образование предоставляет нам широкий ассортимент своих услуг. Это проявляется в применении и создании сочетаний различных технологических схем образовательного процесса, и это позволяет расширить диапазон выбора комбинации этих схем.

Когда были созданы технические средства и их стали применять в обучении, информационно-компьютерные технологии получили широкое распространение в сфере образования. Данные технологии давали возможность повысить качество образования, однако, до сих пор, нам не удается в полной мере применить эти возможности.

Из этого следует, что на качество образования влияет целая система факторов, и лишь учитывая каждый из них, мы сможем достичь желаемого результата.

При разработке мониторинга важное место отводится подбору критериев и показателей для будущей системы оценки качества образовательного процесса, поскольку этот процесс является наиболее сложным и весьма проблемным. Критериев и показателей очень много, но мы выделим следующие:

- знания, умения, навыки;

- показатель личностного развития;
- изменение профессиональной компетентности преподавателя и его отношение к работе;
- рост престижа образовательного учреждения в социуме.

В процессе исследования и анализа множества работ, мною была выделена работа В.И. Зверевой. Она разработала систему показателей качества образования, которая показывает качество и результатов, и образовательного процесса. Ниже представлены показатели качества образования из ее работы:

- качество преподавания и уровень квалификации преподавательского состава;
- качество воспитательного процесса и уровень профессионального развития педагогов – воспитателей;
- качество организации и эффективность совместного преподавательского и студенческого труда в образовательном учреждении.

Исходя из проанализированных работ, были сформулированы критерии и показатели качества образовательного процесса, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Компоненты, критерии и показатели качества образовательного процесса

Компоненты	Критерии	Показатели
1. Содержание образовательных программ	Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> <li>– высокий уровень разработанности учебных планов;</li> <li>– наличие и содержание образовательных программ;</li> <li>– наличие документов вышестоящих управленческих структур;</li> </ul>
	Цель образовательных программ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– способность правильно определять цель;</li> <li>– способность планировать;</li> <li>– умение показать результаты.</li> <li>–</li> </ul>

## Продолжение Таблицы 1

	Приоритетные направления	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие плана;</li> <li>– приоритеты в образовательной программе;</li> <li>– результативность учебного плана.</li> </ul>
	Качество учебного плана	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие и качество основных учебных планов;</li> <li>– наличие и качество вариативных учебных планов.</li> </ul>
	Набор программ дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>– количество программ дополнительного образования;</li> <li>– механизмы осуществления.</li> </ul>
2. Менеджмент образовательного процесса	Структура образовательного учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>– управленческий аппарат;</li> <li>– службы, отделы, комиссии;</li> </ul>
	Качество управленческого персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>– способность создать перспективный план;</li> <li>– умение презентовать учебный план вышестоящим структурам;</li> <li>– умение осуществлять и контролировать образовательный процесс.</li> </ul>
	Документация по руководству	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие функциональных обязанностей;</li> <li>– наличие регламента деятельности;</li> <li>– стиль управления образовательным процессом.</li> </ul>
3. Менеджмент образовательного процесса	Обратная связь	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие системы контроля;</li> <li>– механизм и характер получаемых сведений о образовательном процессе;</li> <li>– наличие коррекционных действий.</li> </ul>
4. Учебно-методическая и материально-техническая обеспеченность	Описание учебно-методической базы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие учебно-методического и программного обеспечения;</li> <li>– интернет-ресурсы;</li> </ul>
	Описание материально-технической базы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие аудиторий компьютерных классов;</li> <li>– эффективность их использования.</li> </ul>
5. Технология образовательного процесса	Современные методы обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>– характер поставленной цели;</li> <li>– методические составляющие;</li> <li>– система контроля;</li> <li>– планирование методики обучения.</li> </ul>

Продолжение Таблицы 1

	Система оценивания	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие современных методов обучения;</li> <li>– их результативность.</li> <li>– контроль и диагностика в учебном процессе;</li> <li>– наличие набора инструментов для измерения качества образовательного процесса;</li> <li>– механизм оценки знаний;</li> <li>– механизм коррекции знаний обучающихся.</li> </ul>
	Система оценивания	<ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие современных методов обучения;</li> <li>– их результативность.</li> <li>– контроль и диагностика в учебном процессе;</li> <li>– наличие набора инструментов для измерения качества образовательного процесса;</li> <li>– механизм оценки знаний;</li> <li>– механизм коррекции знаний обучающихся.</li> </ul>
	Механизм анализа результатов и коррекция учебного процесса	<ul style="list-style-type: none"> <li>– подведение итогов диагностирования;</li> <li>– механизм коррекции образовательного процесса;</li> <li>– наличие прогнозируемого плана на дальнейшее развитие.</li> </ul>
6. Качественный состав преподавателей	Профессиональный уровень преподавателей	<ul style="list-style-type: none"> <li>– образование, квалификация;</li> <li>– уровень овладения методикой обучения;</li> <li>– степень овладения технологией обучения.</li> </ul>
	Мотивация преподавателей	<ul style="list-style-type: none"> <li>– отношение к собственной работе;</li> <li>– система поощрения.</li> </ul>
	Наличие системы повышения квалификации	<ul style="list-style-type: none"> <li>– планы повышения квалификации;</li> <li>– количество преподавателей, повысивших квалификацию.</li> </ul>
	Компетентность в инновационных методиках	<ul style="list-style-type: none"> <li>– планы повышения квалификации;</li> <li>– количество преподавателей, повысивших квалификацию.</li> </ul>

Продолжение Таблицы 1

	Укомплектованность штатами	– количество сотрудников образовательного учреждения; – их качество.
7. Качество учащихся	Ценностные ориентации	– соответствие общепринятым человеческим нормам; – умение оценивать ситуации, высказать свою точку зрения; – уровень взаимоотношений в классе и семье.
	Воспитанность учащихся	– поведение и деятельность воспитуемых; – воспитательное влияние школы, коллектива и окружающей среды.
	Достижение образовательного результата	– уровень знаний; – достигнутые умения и навыки; – участие в олимпиадах.

Приведенные выше критерии и показатели не являются совершенными. Их можно дополнить новыми содержаниями и компонентами. Содержание некоторых критериев и показателей может быть изменено в соответствии с поставленными задачами и условиями. [20, с. 258]

Делая вывод, необходимо подчеркнуть, что в последние десятилетия в отечественной теории и практике стало отводиться больше сил и времени на изучение проблем, связанных с экспертизой качества образования и ее влиянием на развитие образовательных учреждений.

Дать однозначное понятие что такое оценка качества образования, невозможно, поскольку мнения исследователей этой проблемы различны.

Определение Ю.Г. Фокина является наиболее удачным и наглядным: «Образование – это система обучения, социализации и развития, направленная на усвоение индивидом системы элементов объективного опыта человечества, необходимого для успешного осуществления им деятельности в избранной сфере общественной практики, и признаваемая обществом в качестве определенного уровня развития индивида».

Так же, мы видим, что различные объяснения понятия образования не идут в разрез друг другу, а дополняют, улучшают друг друга и характеризуют образование как целенаправленный процесс обучения для достижения высоких результатов развития личности.

Независимо от того, что понятие «образование» достаточно широко используется, ввести однозначное определение категории «качества образования» тоже оказалось весьма сложно. Мнения как теоретиков, так и практиков по вопросу качества образования позволяют сделать вывод о том, что для него невозможно ввести одно универсальное определение, а окончательной, трактовки качества образования не может быть. Исходя из того, что социальная среда будет подвергаться постоянным переменам, само понятие «качество образования» будет непрерывно изменяться и в дальнейшем.

Необходимо отметить, что, говоря о качестве образования, подразумевается оценка того, каких результатов добиваются учителя при обучении учащихся. Однако в последнее время все чаще при этом имеют в виду и качество самого образовательного процесса и условий, в которых оно реализуется.

Результатом качественного образования являются такие умения индивида, как: самоорганизация, в том числе и нравственная; работа по самосовершенствованию самого себя; самоидентификация. В итоге качественно образованный индивид должен быть конкурентоспособным, успешным и востребованным на рынке труда.

Как мы видим, в России в настоящее время придерживаются «французской» модели, и контролем над качеством образования выступает государство. Здесь государственные стандарты обеспечивают контроль над качеством деятельности образовательных учреждений, они разрабатываются Министерством образования. Образовательные стандарты содержат в себе сформулированные условия, которым должны соответствовать кадровый состав, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение

учебного процесса, практическая деятельность, итоговая государственная аттестация, а затем степень профессиональной подготовленности выпускников.

Так же мы отметили, что в современном мире активно развивается система дополнительного образования, и оно является очень важной составляющей образования в целом.

Дополнительное образование позволяет не только детям, но и взрослым возможность получить дополнительное развитие в нравственном, интеллектуальном и физическом плане, ведь как говорится – нет не способных или не талантливых людей, есть те, которые просто не нашли себя.

Разница основного и дополнительного образования заключается в том, что в отличие от основного образования процесс системы оценки качества здесь менее развит, в этой области образования не существует определенных стандартов.

Основные параметры качества образования содержат в себе систему факторов, влияющих на формирование не только качества, но и меру, особенности действия этих факторов между собой.

Первый фактор отражает представление общества о том, какую версию образования можно считать идеальной, какая версия будет удовлетворять не только сегодняшние потребности, но и будущие.

Цель и потенциал образования являются факторами, которые одновременно могут быть как внешними, так и внутренними относительно отдельного учебного учреждения.

Все остальные факторы, влияющие на качество образования можно разделить на две группы: внешние и внутренние.

К внешним факторам можно отнести: государственные, финансовые, социальные, демографические.

К внутренним факторам можно отнести: преподавателей, студентов, материально-техническое обеспечение, информационное обеспечение,

образовательные технологии, систему воспитания, организацию самостоятельной работы, индивидуализация образования.

Если внешние факторы лишь косвенно влияют на качество образования, то внутренние оказывают на него прямое воздействие. В итоге совокупность этих факторов определяет качество образования как системы, как процесса его получения и предоставления, а также качество результата образования. Каждый из этих факторов играет свою роль.

В общественном отношении целью образования является повышение интеллектуальных возможностей социума для его динамичного развития, формирование позитивного общественного мнения, а в личном плане это гарантия благосостояния и социального статуса в будущем, получение удовлетворения в профессиональной сфере.

Что может быть наиболее важным в образовательном процессе, как ни воспитание. Воспитание позволяет сознательно сформировать те качества личности, которые в будущем смогут определить его социальное и психологическое поведение, его культуру, манеры, взаимоотношения с людьми, отношение к делу, мировоззрение, привычки, традиции, образ жизни. Качественное образование невозможно представить без результатов воспитательной работы.

## **1.2 Роль мониторинга в образовании, как инструмента оценки качества подготовки водителей**

Немаловажной особенностью современного образования являются высокие требования к качеству образования. В связи с этой особенностью на первый план выходят проблемы эффективного управления качеством образования.

Сегодня, мониторинг стал одним из основных и важных способов контроля и оценивания эффективности внедряемого содержания образования, используемых методик и технологий. Мониторинг обеспечивает непрерывное наблюдение за качеством образования в образовательных учреждениях, а также прогнозирование результативности системы качества.

Одним из наиболее главных способов контроля, в качестве активной системы наблюдения за результатами и прогнозом работы преподавателя и студента при применении инновационных технологий, является педагогический мониторинг.

Педагогический мониторинг – это система организации сбора, хранения, анализа и распространения информации о деятельности педагогической системы. Такая система позволяет обеспечивать непрерывное наблюдение за общим состоянием и прогнозированием ее развития.

Цель мониторинга заключается в отслеживании деятельности, ее качественных показателей, определении эффективности управления инновационными технологиями обучения, создании новой модели в системе качества.

Педагогический мониторинг позволяет фиксировать ход инновационной деятельности, сравнивать, анализировать, поправлять управленческие решения, выстраивать план действий, исходя из полученных результатов, а также прогнозировать возможные риски и избегать их. Таким

образом, педагогический мониторинг является одним из перспективных средств совершенствования образовательного процесса.

Основными задачами мониторинга являются:

- постоянно наблюдать за состоянием образовательного процесса и получать быструю и точную информацию;
- вовремя находить изменения в ходе инновационной деятельности и факторы, вызывающие их;
- прогнозировать и предупреждать негативные тенденции в образовательном процессе.

К процессу мониторинга также есть организационно-методические требования:

- набор показателей проводимого мониторинга должен быть ограниченным и постоянным в течение установленного периода;
- показатели должны иметь рамочный характер;
- раз в год (минимум) должна осуществляться корректировка используемого набора показателей.

Для успешного введения педагогического мониторинга в практическую деятельность образовательного учреждения необходимо соблюдать три этапа: подготовительный, практический и аналитический.

Подготовительный этап включает в себя:

- определение объектов мониторинга;
- установление сроков предоставления информации;
- назначение ответственных лиц за сбор информации;
- осуществление разработки единого инструментария в форме мониторинговых карт;
- создание приближенной модели мониторинга внутри образовательного учреждения, которая будет включать в себя критерии, показатели, методы и средства мониторинга, сроки предоставления информации и список ответственных лиц.

Практический этап – этап отработки технологии:

- «запуск» мониторинга;
- сбор информации;
- анализ информации на различном уровне

Аналитический этап:

- систематизация информации;
- анализ информации;
- принятие управленческих решений.

Особенностью аналитического этапа является то, что он требует командной работы образовательного учреждения и отдельно каждого сотрудника учреждения. На данном этапе важна точность полученной информации, своевременность, объективность, структурированность – это те требования, без которых мониторинг не может быть эффективным.

Важной деталью в педагогическом мониторинге является «оценка» преподавателя. Важно, чтобы она была объективной. Оценка может быть, как бальной, так и рейтинговой, включающей самооценку самого студента.

Мониторинг, как и любая система контроля, имеет свои положительные и отрицательные моменты. То, каким будет набор показателей мониторинга зависит от того, какие изменения произошли в области качества образования, какие нововведения предлагает нам государство и другие органы управления качеством образования. Сколько и какие данные будут собраны в процессе проведения мониторинга, и какой будет описательная статистика, все это важно не только для области образования, это важно и для политики в целом.

Статистика, которая говорит нам о том, что сейчас происходит с системой образования, применяется для того чтобы показать какие изменения необходимы для улучшения образования, она может показать насколько хорошо или плохо была проведена работа предыдущим управленческим составом в образовании или продемонстрировать плюсы, или минусы проводимых реформ в государстве. Критики, которые занимаются анализом систем мониторинга, говорят, что аналитики

целенаправленно отбирают для сообщения необходимую информацию, которая зависит от политических целей в образовании и помогает усилить централизованный контроль со стороны органов управления образованием за результатами обучения.

При помощи мониторинга решаются многие повседневные задачи, касающиеся диагностики. Сведения, которые были собраны в процессе мониторинга, помогают найти в работе систематические трудности, возникающие при изучении отдельных разделов дисциплин, оценить результативность инновационных методов работы преподавателей и диагностировать причины неудач некоторых студентов. Мониторинг создает ту обратную связь, которая позволяет нам рассуждать о сильных и слабых сторонах образовательного процесса.

Мониторинг будет эффективен если:

- применять системный подход, который обеспечит слаженную работу механизма по сбору, обработке и анализу информации;
- применять правильное соотношение количественных и качественных методов измерения в мониторинге;
- будут учитываться показатели, факторы, прямо или косвенно влияющие на результаты обучения;
- будет учитываться анализ сведений, полученных в процессе мониторинга, с учетом влияний и связей между показателями;
- привлекать к организации и осуществлению мониторинга квалифицированных специалистов и преподавателей образовательных учреждений;
- применять качественный набор инструментов и современные программные обеспечения для обработки и анализа информации;
- будет оказана методическая и финансовая помощь со стороны органов управления образованием разного уровня.

Необходимость проведения мониторинга качества образования зафиксирована на уровне законодательных документов. В законе «Об

образовании в РФ» статья 28, пункт 3, подпункт 13 сказано, что к компетенции образовательной организации относится «проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования».

Образовательные учреждения несут ответственность за стандарты качества образования и присущие учреждению цели. Три группы требований к качеству образования в образовании определили три направления для мониторинга:

- требования к качеству результатов;
- требования к качеству образовательного процесса;
- требования к структуре образовательных программ.

Направления мониторинга, перечисленные выше, обязательно должны присутствовать в каждом образовательном учреждении. Может быть выбрано и индивидуальное направление мониторинга, которое будет также отражать специфику определенного образовательного учреждения.

Педагогический мониторинг зависит от определенных оснований для измерения и сравнения. Основанием для измерения может быть соответствие образцу, норме или требованию. Сведения, полученные в результате мониторинга, должны предоставлять возможность для сравнения двух или нескольких похожих по характеристикам систем, они должны предоставлять возможность сопоставить полученные данные одного образовательного учреждения во времени.

Мониторинг качества образования может иметь разные направления. Он может быть информационным, и базовым, и проблемным, и управленческим. То, каким будет направление, зависит от поставленных руководством целей и задач.

Перед тем, как начать создание программы мониторинга необходимо провести анализ, какие факторы могут повлиять на качество образования.

Выделяют 5 групп факторов:

- факторы, которые возможно изменить;

- факторы, которые возможно изменить при определенных условиях;
- факторы, на которые образовательное учреждение может оказать влияние;
- факторы, на которые образовательное учреждение может оказать влияние при определенных условиях;
- факторы, на которые образовательное учреждение не может воздействовать.

Мониторинг – это система, суть которой заключается в повторении диагностических мероприятий. Эти мероприятия проводятся с использованием количественных и качественных методик. Мониторинг может проводиться и периодически, например, могут проводиться временной срез уровня знаний у обучающихся.

При проведении мониторинга часто применяют различные методы измерения, сбора информации об объектах. Однако, не стоит проводить измерения часто, если часто проводить измерения, то возможно будет выработан эффект привыкания участников опроса, это может привести к созданию стереотипа ответа, а значит, к деформации результатов.

Полученная информация должна отвечать некоторым требованиям: точность, объективность, полнота, систематизированность, оптимальность обобщения, оперативность доступность.

Мониторинг начинается с постановки цели. Для того чтобы получить наиболее полные сведения о работе образовательного учреждения для достижения нового уровня качества образования цели могут быть следующими:

- обеспечение правильности принятия управленческих решений;
- определение направлений по улучшению работы образовательного учреждения, его перспективы;
- получение сведений для создания перспективного плана работы образовательного учреждения.

Цель мониторинга всегда будет взаимосвязана со стратегией деятельности образовательного учреждения, потому что если качество может меняться, то и цель тоже.

Объекты могут быть разными, например, уровень подготовки обучающихся; результаты (процент занятости, выпускников высших учебных заведений, диссертации и т.д.); ресурсы (затраты на реализацию образовательного процесса, квалификация преподавательского состава); признаки качества – общеучебные умения; организационно-педагогические условия; высокие результаты; уровень социализации и адаптации; отрицательные эффекты и последствия образования; потенциал обучающихся; высокая квалификация преподавателя; информационная база; результативность инновационной работы в общеобразовательном учреждении; качество преподавания и организация образовательного процесса; контактирование с внешней средой; учебная мотивация; система воспитательной работы и многое другое.

Затем начинается поиск критериев и показателей, по которым будут оценивать выбранные объекты.

Критерий выступает в роли измерителя оценки, а показатель в роли данного. По ним эксперты делают выводы о то насколько развито образовательной учреждение и образовательный процесс и многое другое, здесь все зависит от направления. Объект может иметь как один критерий, так и несколько, соответственно у каждого критерия свой набор показателей, а они в свою очередь влияют, на выбор инструментария – методик.

Критерий должен соответствовать основному требованию – он должен позволять производить измерение.

Объект мониторинга может обладать своим набором критериев и показателей. Случается, что один критерий может дать сведения о разных объектах мониторинга, но разработчикам необходимо помнить, что критериев не должно быть много. Самое главное, это собрать достаточный объем сведений, для того чтобы руководство смогла принять управленческие

решения. Критерий может измеряться при помощи разного числа показателей.

Далее разработчики программы мониторинга ставят перед собой вопрос: с помощью каких методик целесообразнее собирать информацию об объектах мониторинга? Во избежание различных недоразумений и ряда проблем лучше выбирать надежные методики. Потребность в выборе методик может отпасть, если к созданию образовательной программы мониторинга привлечь специалистов в этой области: тестологов, диагностов, психологов. В процессе мониторинга, для получения наиболее расширенного и качественного анализа, рекомендуется применять не только педагогические, но и психологические, и социологические методики.

Информационно-аналитическая работа весьма сильно связана с повышением качества образования. Хотя информация, полученная в процессе мониторинга, актуальна ограниченное время, в этом есть существенный плюс: со временем это позволит сравнивать результаты и делать прогнозы на развитие. Программа мониторинга должна гармонизировать с системой связи и отношений, которые есть в сфере педагогических измерений, контроля, оценки качества образования, она должна учитывать предыдущий опыт образовательного учреждения.

Плавное введение мониторинга в практику образовательного процесса является наиболее эффективным. С течением времени, программа будет способствовать пересмотру функционала, делегирование некоторых управленческих функций объединениям преподавателей или отдельным личностям, формированию службы мониторинга.

Для того чтобы запустить процесс мониторинга необходимо подготовить преподавательский состав.

Презентовать информацию о результатах мониторинга нужно правильно, поэтому при создании программы мониторинга этому этапу мониторинга необходимо уделить внимание, поскольку он является наименее разработанным. Зачастую, информацию о мониторинге убирают в папки, но

было бы эффективнее делиться ею, размещая, например, в информационных буклетах об образовательном учреждении.

Мониторинг эффективен в том случае, если дает информацию для принятия решений. Более конкретными показателями могут быть: качество получаемых сведений; актуальность информации; затраты на проведение мониторинга; потребность в следующем мониторинге.

Мониторинг имеет место быть только в сочетании с управлением и системой принятия решений. Если мониторинг не будет нацелен на управление, то его эффективность будет низкой, это может привести к избыточности или недостаточности информации, а также ее невостребованности. Сегодня управление и мониторинг рассматриваются в единстве.

Контроль является наиболее развитой функцией в образовательном учреждении. От того каким будет контроль, зависит стратегия для принятия управленческих решений. Традиционный подход заключается в создании списка неких действий, которые необходимы для улучшения качества образовательного процесса, который должен выполнить конкретный человек. Проведение контроля – это работа, прежде всего, руководства образовательного учреждения, поэтому здесь планируется их деятельность. Традиционное планирование может содержать в себе: определение цели; выбор объекта контроля; планирование контроля; определение субъекта контроля (кто исполняет); сбор и обработка информации; подведение итогов контроля, формирование рекомендаций.

Если образовательная деятельность изменила направление или свои потребности, то, соответственно, и подход будет изменяться. Таким подходом может быть проблемный подход.

Проблемный подход осуществляется также при помощи мониторинга качества образования, он является источником достоверной информации.

Управление качеством образования на основе полученной информации в процессе мониторинга позволяет реализовывать стратегическое

планирование и принимать управленческие решения в следующих направлениях:

- применение полученных сведений для определения основных направлений в развитии образовательного учреждения, для определения динамики основных процессов, ресурсов улучшения учебно-воспитательного процесса, проблемных точек, уровня соответствия качества образовательных результатов выделяемым ресурсам и приложенным усилиям;

- выбор политики образовательного учреждения в области качества, выбор стратегии для развития качества образовательного процесса; регулирование и повышение качества образовательных и учебных программ, технологии обучения; выбор модели установления общественных отношений образовательного учреждения с обществом;

- создание статистических баз данных для реализации наблюдения за образовательным процессом, выстраивания стратегий управления;

- информирование различных групп стейкхолдеров о процессе и результатах образовательного процесса с целью создания ценностно-мотивационного поля, достижения согласованности в действиях, формирования климата доверия и взаимопомощи.

С введением в образовательные учреждения системы мониторинга качества образования происходит смена объекта управления: от управления педагогическим коллективом к управлению качеством образования.

### **Выводы по первой главе**

Из этого следует, что действительно немаловажной особенностью современного образования являются высокие требования к качеству образования. В связи с этой особенностью на первый план выходят проблемы эффективного управления качеством образования.

Сегодня, мониторинг стал одним из основных и важных способов контроля и оценивания эффективности внедряемого содержания образования, используемых методик и технологий. Мониторинг

обеспечивает непрерывное наблюдение за качеством образования в образовательных учреждениях, а также прогнозирование результативности системы качества.

Педагогический мониторинг является одним из основных инструментов управления в качестве динамичной системы наблюдения результативности и прогнозирования работы преподавателя и студента при использовании инновационных технологий обучения.

Важной деталью в педагогическом мониторинге является «оценка» преподавателя. Важно, чтобы она была объективной. Оценка может быть, как бальной, так и рейтинговой, включающей самооценку самого студента.

При помощи мониторинга решаются многие повседневные задачи, касающиеся диагностики. Сведения, которые были собраны в процессе мониторинга, помогают найти в работе систематические трудности, возникающие при изучении отдельных разделов дисциплин, оценить результативность инновационных методов работы преподавателей и диагностировать причины неудач некоторых студентов. Мониторинг создает ту обратную связь, которая позволяет нам рассуждать о сильных и слабых сторонах образовательного процесса.

Необходимость проведения мониторинга качества образования зафиксирована на уровне законодательных документов. В законе «Об образовании в РФ» статья 28, пункт 3, подпункт 13 сказано, что к компетенции образовательной организации относится «проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования».

Изучив в первой главе «теоретические основы проблемы оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании» такие важные аспекты как: понятие оценки качества образования в отечественной и зарубежной педагогике; факторы, влияющие на качество образования, их оценка. Показатели качества образовательного процесса; роль мониторинга в образовании, как инструмента оценки качества подготовки вожатых мы

выполнили ряд задач данного исследования. Был проведен анализ состояния проблемы в психолого-педагогической литературе и современных исследованиях, мы узнали, что в последние десятилетия в отечественной теории и практике стало отводиться больше сил и времени на изучение проблем, связанных с экспертизой качества образования и ее влиянием на развитие образовательных учреждений.

Конечно, дать однозначное понятие что такое оценка качества образования, невозможно, поскольку мнения исследователей этой проблемы различны, но нами было выбрано наиболее удачное и наглядное определение Ю.Г. Фокина: «Образование – это система обучения, социализации и развития, направленная на усвоение индивидом системы элементов объективного опыта человечества, необходимого для успешного осуществления им деятельности в избранной сфере общественной практики, и признаваемая обществом в качестве определенного уровня развития индивида».

Также, мы видим, что различные объяснения понятия образования не идут в разрез друг другу, а дополняют, улучшают друг друга и характеризуют образование как целенаправленный процесс обучения для достижения высоких результатов развития личности.

Результатом качественного образования являются такие умения индивида, как: самоорганизация, в том числе и нравственная; работа по самосовершенствованию самого себя; самоидентификация. В итоге, качественно образованный индивид должен быть конкурентоспособным, успешным и востребованным на рынке труда. Он должен обладать умением с легкостью адаптироваться в быстро изменяющейся социально-экономической среде, эффективно пользуясь полученным образованием.

Было уточнено содержание понятия «система оценки качества подготовки водителя в дополнительном образовании»: – система оценки качества подготовки водителя в дополнительном образовании — это совокупность организационных и функциональных структур,

обеспечивающих оценку образовательных ресурсов, образовательного процесса, образовательных результатов и выявление факторов, влияющих на их качество.

В литературных источниках можно найти около сотни трактовок этого понятия «качество образования», но каждое из этих понятий будет содержать в себе свою определенную систему подходов к практике создания системы оценки качества образования, а также к отбору показателей и критериев качества образования и выбору процедур их измерения.

Если мы будем учитывать это обстоятельство, то поймем, что сегодня целесообразнее сосредоточиться на инструментально-практической проблематике, связанной с практикой оценки качества образования

Также, мы проанализировали значимость мониторинга в образовании. На сегодняшний день, мониторинг стал одним из важнейших инструментов проверки и оценки эффективности внедряемого содержания образования, используемых методик и технологий. Мониторинг обеспечивает непрерывное наблюдение за качеством образования в образовательных учреждениях, а также прогнозирование результативности системы качества.

Педагогический мониторинг является одним из основных инструментов управления в качестве динамичной системы наблюдения результативности и прогнозирования работы преподавателя и студента при использовании инновационных технологий обучения. При помощи мониторинга решаются многие повседневные задачи, касающиеся диагностики. Сведения, которые были собраны в процессе мониторинга, помогают найти в работе систематические трудности, возникающие при изучении отдельных разделов дисциплин, оценить результативность инновационных методов работы преподавателей и диагностировать причины неудач некоторых студентов. Мониторинг создает ту обратную связь, которая позволяет нам рассуждать о сильных и слабых сторонах образовательного процесса.

## **Глава 2 . Экспериментальная проверка системы оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании.**

### **2.1 Критерии и показатели оценки качества обучения вожатых в дополнительном образовании**

В данном исследовании мы изучаем тему качественной подготовки вожатых. В ходе исследования темы мы опирались на знания и информацию, полученную в результате формирующего эксперимента, который был посвящен разработке системы оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании, при помощи создания курса, который представляет собой прохождение программы по подготовке вожатых для детских лагерей.

Курс по программе «Школа вожатского мастерства» осуществляет многофункциональный молодежный центр «Шанс» и заключается он в прохождении специализированной программы, которая, согласно нормативным документам, представляет начальный уровень подготовки вожатых, который позволяет обучать квалифицированные педагогические кадры для лагерей организованного отдыха и оздоровления детей в каникулярный период в г. о. Тольятти. Также основной идеей программы является подготовка членов студенческих отрядов педагогического направления для работы в детских оздоровительных загородных лагерях, социализация молодежи посредством развития педагогических навыков, развитие креативности, ответственности и организаторских способностей. Данная программа была вложена в основу системы оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании.

Эксперимент исследования проводился на протяжении трех лет. В первый год исследования мы выявили основные цели, задачи программы, изучили учебный план, провели наблюдения, проанализировали существующую программу подготовки вожатых, выявили ее положительные и отрицательные стороны, выявили основную проблематику программы.

Цель программы: подготовка членов студенческих отрядов педагогического направления для работы в детских оздоровительных загородных лагерях, социализация молодежи посредством развития педагогических навыков и умений, развития креативности, ответственности и организаторских способностей.

Задачи:

1. Создание условий для развития у студентов необходимых навыков и умений для организации работы с детьми;
2. Обучение основам вожатского мастерства, посредством проведения лекционных, тренинговых занятий и мастер-классов, направленных на развитие личностных качеств, способностей работать в команде, профессиональных умений;
3. Развитие педагогических отрядов, деятельность которых позволяет оптимизировать работу с детьми в условиях ДОЛ г. о. Тольятти;
4. Обеспечение студентов – вожатых методической литературой;
5. Апробирование полученных знаний и умений на практике в условиях, приближенных к реальным (работе в ДОЛах) – в выездном вожатском семинаре;
6. Последующее обеспечение студентов рабочими местами в детских оздоровительных лагерях г. о. Тольятти.

Формы работы:

- лекции;
- психолого-педагогические тренинги;
- практикумы по овладению прикладными навыками работы с детьми;
- интерактивные формы работы (ролевые игры, деловые игры, малые формы работы (коллективно-творческие дела)).

«Школа вожатского мастерства» – это теоретический и практический курс, который предлагается пройти обучающимся, для того чтобы стать

вожатым, это своего рода подготовка, которая поможет учащимся освоить все навыки, умения для работы в ДОЛ.

В теоретическую часть курса входят лекции, психологические тренинги, практикумы, по овладению прикладными навыками работы с детьми, интерактивные формы работы (ролевые игры, деловые игры, малые формы работы (коллективно творческие дела)). Данная часть курса длится 2,5 месяца.

В практической части учащимся необходимо пройти тематический, итоговый семинар, который представляет собой модель лагерной смены. На данном семинаре обучающимся необходимо предоставить выполненную домашнюю работу, которую им задают кураторы курсов, справиться с поставленными задачами и продемонстрировать, чему они научились в теоретической части. Практическая часть – итоговый семинар, который длится 3 дня.

Учебный план включает в себя прохождения следующих предметов:

- Охрана жизни и здоровья детей, ТБ, ПБ и ПС;
- Законодательные основы, нормативные акты. Права и обязанности педагогического персонала;
- Педагогические аспекты деятельности воспитателя;
- Теория поколений;
- Психологические техники в работе педагогического персонала (возрастные проблемы детей, проблемы адаптации к условиям ДОЛ, разрешение конфликтных ситуаций; игры и упражнения) теория и практика;
- Оформительский практикум (оформление зала, уголков, декораций, костюмов и т.д.)
- Актерское мастерство (поведение на сцене и основные приемы актерского мастерства, механизмы работы с залом);
- Методика организации и проведения КТД;
- Конфликтология. Планирование в ДОЛ. Работа в стрессовых ситуациях;

- Игровая копилка, анимация;
- Традиция лагеря (методика проведения вечернего огонька, песни, легенды и т.д.);
- Оказание первой доврачебной помощи;
- Командообразование. Стратегия развития организации (коллектива);
- Имидж вожатого (внешний вид, речь, поведение, авторитет);
- Советы знатоков (традиции ДОЛ, чрезвычайные ситуации, насущные вопросы).

Одним из основных и важных этапов процесса обучения является этап оценки эффективности обучения учащихся. Ее смысл заключается в том, чтобы узнать, какую пользу приносит проходимое обучение и насколько качественно усваиваются те знания, которые предлагаются в процессе учебы участникам программы, или узнать, является ли одна форма обучения эффективнее другой. При изучении программы нами был сделан вывод, что в существующем курсе практически не существует этапа оценки эффективности обучения учащихся.

В ходе проведения эксперимента в первый год исследования было выявлено, что обучение является недостаточно эффективным. Основными причинами неэффективности обучения оказались:

- Сокращенная программа подготовки вожатых, которая составляет 2,5 месяца обучения;
- В большей степени обучения проходит по материалам, которые утратили свою актуальность;
- Отсутствие практической составляющей в обучении;
- Отсутствие системы промежуточного среза знаний у студентов;
- Недостаточно эффективная система оценивания обучения студентов.

Во второй год исследования, опираясь на данные, которые были получены в ходе наблюдения за существующей системой подготовки

вожатых, было принято решение, внести изменения в программу по подготовке вожатых для дальнейшей модернизации и улучшения качества программы, а также создать систему критериев и показателей качественной подготовки вожатых.

Обновленная система оценки качества подготовки вожатых будет включать в себя четыре модуля, которые помогут структурировать и улучшить подготовку будущих сотрудников ДОЛ:

- первый модуль – организационный процесс;
- второй модуль – теоретическая подготовка;
- третий модуль – практическая подготовка;
- четвертый модуль – диагностический.

Первый модуль представляет собой организационный этап. Организационный этап включает в себя следующие действия:

- составление учебного плана образовательной программы «Школа вожатского мастерства». Подбор преподавательского состава;
- распространение информации о начале программы через средства массовой информации (интернет, университетские СМИ);
- организационный сбор по программе «Школа вожатского мастерства» с администрацией лагерей;
- организационный сбор членов сводного педагогического отряда, встреча с администрацией лагерей;
- открытый установочный семинар для кураторов и членов сводного педагогического отряда.

Второй модуль представляет собой прохождение теоретической подготовки. В данный этап входит посещение лекций, психолого-педагогических тренингов. Данный модуль будет занимать в программе 1/3 всего курса, поскольку для улучшения качества подготовки будущих вожатых было решено сделать упор на практическую часть курса.

Третий модуль – это практический этап курса. Данный этап включает практические занятия (ролевые и деловые игры) по подготовке к учебно-

профессиональной деятельности в качестве вожатого в детском лагере и непосредственно практику. В него входит выполнение практических заданий, посещение практикумов по овладению прикладными навыками работы с детьми, изучение и прохождение интерактивных форм работы: ролевые игры, деловые игры, малые формы работы (коллективно-творческие дела). Данный этап включает в себя не только прохождение практикумов, но и сдачу контрольных точек, прохождение промежуточного и итогового тестирования. Необходимо отметить, что традиционная подготовка вожатых теряет свою эффективность вследствие имитации условий жизни детского лагеря и недостаточности практического опыта. Современный вожатый – это человек, способный обеспечивать развитие ребенка в условиях трудно поддающейся структуре среды, в условиях постоянного изменения, какой и является детский лагерь. Для этого он должен обладать набором специфических компетенций, возможность развития которых так же достигается за счет проживания в специально созданных условиях. Такими условиями в данном эксперименте являются итоговый выездной семинар и стажировка в детском лагере.

На выездном обучающем семинаре студентам курса предлагается прожить модель тематической смены, которая позволит им на три дня почувствовать себя вожатыми и проявить все те знания, которые были приобретены в ходе обучения на курсе по программе «Школа вожатского мастерства»

Данный семинар в большей степени основывается на организации учебно-игровой деятельности. Организаторы предлагают пройти его в формате тематической смены, здесь студенты могут почувствовать себя в роли вожатых, детей и их родителей. Погружаясь в такую смену, будущие вожатые проживают те ситуации, которые могут встретиться им в лагере, например, распределение детей в отряды; прощание с родителями; знакомство с детьми и вожатыми, администрацией лагеря, новыми друзьями; решение проблемных и конфликтных ситуаций.

Необходимо отметить, что каждый год организаторы представляют новую программу семинара. Обновленная программа включает в себя изменения с учетом пожеланий администрации детского лагеря. В процессе прохождения программы студенты могут: изучить технику безопасности, противопожарную безопасность в ДОЛ; попробовать решить психологические, проблемные или конфликтные ситуации, возникающие в ДОЛ; изучить виды игр и многое другое. Будущих вожатых научат, как можно познавательное и не скучно организовать, и провести мероприятие по патриотическому воспитанию детей.

Для проведения практического семинара приглашаются опытные вожатые, а также руководство детских лагерей и педагоги дополнительного образования.

В ходе самостоятельной работы студенты выполняют задание по созданию собственного методического багажа: «папки копилки» игр, сценариев, диагностических методик.

Четвертый модуль – диагностический этап. В диагностическом этапе студентам предлагается пройти итоговый срез знаний по окончании семинара, пройти итоговое тестирование, осуществить рефлексию, а также посетить стажировку в детском оздоровительном лагере. Помещая вожатых в реальные условия, мы сможем в действительности увидеть уровень подготовки вожатых и понять, кто действительно может работать в детском лагере.

Так же система оценки качества подготовки вожатых будет включать в себя критерии и показатели оценки качества, ниже представлены критерии, которым должен соответствовать будущий вожатый.

Вожатый должен:

– обеспечивать благоприятные условия, которые помогут детям реализовать свой потенциал, способности, а также интересно и продуктивно провести свой отдых;

- организовывать отрядные дела, игры, коллективные творческие дела, экскурсии;
- способствовать инициативе детей в сфере их свободного времени, досуга и развлечений;
- организовывать выход детей на зарядку, заинтересовывать ребенка в ее прохождении, а также вместе с инструктором по физкультуре обеспечивать ее проведение;
- помогать кружководу во время занятий, если число детей из отряда превышает 8 человек;
- создавать непреклонное соблюдение детьми дисциплины и порядка на территории детского лагеря, в соответствии с установленным режимом;
- уметь заинтересовать ребенка для участия в культурно-массовом, спортивном и трудовом мероприятии;
- применять различные приемы, методы и средства обучения в воспитании детей;
- изучать индивидуальные способности, интересы и склонности детей;
- соблюдать права и свободы воспитанников;
- уметь вести и правильно оформлять документацию и отчетность в установленном порядке;
- проходить периодические медицинские обследования;
- придерживаться этических правил поведения в детском лагере;
- организовывать безопасное осуществление воспитательного процесса, строгое соблюдение правил техники безопасности, санитарных и противопожарных правил; в срочном порядке ставить в известность администрацию лагеря об обнаружении у воспитанников оружия, пожароопасных и взрывоопасных предметов, наркотических веществ, табачных изделий;

- мгновенно ставить в известность администрацию лагеря о каждом несчастном случае;
- предлагать идеи и предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения воспитательного процесса, извещать о недостатках при организации воспитательного процесса. [31, с. 157]

## 2.2 Разработка системы оценки качества подготовки водителей

Организаторам курсов по программе «Школа водителя мастерства», многофункциональному молодежному центру «Шанс» было предложено вступить в Молодежную общероссийскую общественную организацию «Российские студенческие отряды» (РСО) и проводить курсы по программе «Школа водителя мастерства» в рамках РСО.

Содержание программы основывается на теоретических положениях педагогики и психологии, теории и методики коллективно-творческого воспитания, рассмотрения игры как феномена совместной творческой деятельности детей и взрослых, опыте Всероссийского детского центра «Орлёнок», общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» (РДШ), студенческих педагогических отрядов Молодёжной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие Отряды» (МООО «РСО»), а также на анализе практической деятельности воспитателя, водителя, педагога-организатора в образовательных организациях и детских лагерях и центрах различных типов и видов.

Программа ориентирована на формирование педагогической позиции, определенных профессионально-значимых качеств и компетенций студентов, на развитие их стремления к самообразованию, повышение уровня творческих и коммуникативных способностей студентов. Программы профессионального обучения предусматривают социальный эффект, который заключается в решении вопросов кадровой политики образовательных организаций и учреждений отдыха и оздоровления детей РФ, успешной социализации, профориентации студенческой молодежи и содействует временной занятости студентов.

Для того чтобы увидеть эффективность проводимого обучения, чтобы увидеть уровень роста профессиональных и личностных качеств у студентов, помимо итогового контроля было введено промежуточное тестирование, а

также предусмотрена диагностика, которая позволит определить профессиональную пригодность будущих вожатых.

Прохождение курса по программе «Школа вожатского мастерства» основывается на практико-ориентированной деятельности. Здесь применяются активные методы обучения, которые позволяют продемонстрировать применение теоретических знаний на практике, показать законы и алгоритмы решения вопросов, возникших в проблемных ситуациях, отработать навыки и полученные знания на практике.

Форма обучения по программе: очная

Срок обучения: не менее 3 месяцев.

Общее время обучения по программе «Школа вожатского мастерства» составляет 144 академических часа. 72 часа отведено на аудиторную работу, промежуточное и итоговое тестирование (32 часа – теоретические занятия, 40 часов – практические занятия), 24 часа, которые были выделены из практических занятий отведены для проведения инструктивно-методического сбора, 48 часов (30% от общего количества часов) вынесено на самостоятельную работу слушателей.

Курс по программе «Школа вожатского мастерства» нацелен на слушателей в возрасте от 18 до 35 лет. По завершению курса, после написания итогового аттестационного экзамена, и конечно же, получения достаточного количества баллов, будущие вожатые получают сертификат о прохождении обучения по должности «вожатый» с указанием количества часов. Этот документ дает возможность будущим вожатым трудоустроиться в детские лагеря, учреждения дополнительного образования, что является новшеством, которое произошло в ходе модернизации программы.

Целью программы «Школа вожатского мастерства»: является предоставить будущим вожатым практические и теоретические знания в сфере организации воспитательной и досуговой деятельности участников временных детских коллективов, дать определенные умения и навыки, которые помогут в работе с детским коллективом в условиях детского лагеря.

Задачи:

- ознакомить будущих вожатых с нормативно-правовыми основами работы в ДОЛ;

- предоставить студентам необходимые знания в области охраны жизни и здоровья детей, обеспечения безопасности, соблюдения их прав и законных интересов, основ педагогики и психологии временного детского коллектива, логики развития смены, организации досуга, воспитания и развития детей в загородном лагере;

- сформировать педагогическую позицию студентов и способствовать развитию их базовой психолого-педагогической компетентности;

- предоставить и помочь освоить умения и навыки, которые помогут в создании и организации работы отряда, предоставить методики организации коллективно-творческих дел, самоуправления и мотивации детей;

- развить аналитико-рефлексивные, коммуникативные и организаторские умения.

Требования к уровню освоения содержания программы предъявляются на основе квалификационных характеристик должности вожатого, представленных в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. №761 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 31 мая 2011 г.) и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 декабря 2018 г. №840н «Об утверждении Профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)».

Будущий вожатый, прошедший обучение по программе «Школа вожатского мастерства» должен знать:

- законы и иные нормативные правовые акты, которые регламентируют деятельность вожатого в ДОЛ;

- основы возрастной и специальной педагогики и психологии, физиологии, гигиены;
- особенности развития временного детского коллектива;
- индивидуальные и возрастные особенности детей, в том числе особых категорий;
- специфику развития интересов и потребностей детей;
- основы организации совместной творческой деятельности;
- методику организации досуговой деятельности;
- формы и методы организации отрядной работы;
- правила техники безопасности, пожарной безопасности;
- основы педагогического анализа и организации аналитической деятельности с детьми;
- общие принципы обеспечения информационной безопасности детей и правила работы в сети Интернет.

Должен владеть:

- профессиональными умениями, методиками, которые помогут в организации воспитательного процесса в условиях детского лагеря;
- умением управлять развитием детского коллектива, организовать деятельность детского коллектива в рамках лагерной смены;
- умением проводить оздоровительную работу с детьми;
- методикой подготовки и проведения отрядных дел;
- умением организовать аналитическую работу с детьми и подростками в отряде;
- умением оказывать педагогическую поддержку детей и подростков в процессе их жизни в лагере, строить профессиональные взаимоотношения с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья;
- навыками рациональной организации труда и быта;
- основами конструктивного общения и разрешения конфликтов;

– различными видами и формами анализа педагогической деятельности;

– умением работать с информацией, а также письменно оформлять результаты аналитической деятельности;

– умением обобщать собственный педагогический опыт.

Учебный план программы «Школа вожатского мастерства» представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Учебный план программы «Школа вожатского мастерства»

№	Темы	Аудиторные занятия		Самостоятельная работа	Форма контроля
		теоретические	Практические		
1	Нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность вожатого	1	1	2	мини-сообщения
2	Образ вожатого. Профессиональная этика и культура вожатого.	2	2	2	Педагогическая дискуссия
3	Структура лагеря/детского центра	1	–	2	контрольные вопросы
4	Возрастные особенности детей и применение теоретических знаний в практической деятельности вожатого	4	2	4	решение педагогических ситуаций
5	Основы безопасности жизнедеятельности детей	2	2	4	составление памяток
6	Логика развития смены, задачи и особенности её этапов	4	2	2	тест
7	Этапы и закономерности развития временного детского коллектива	2	2	2	контрольные вопросы
8	Единые педагогические требования и формирование осознанного отношения к ним во временном детском коллективе	1	2	2	круглый стол
9	Методы и формы организации отрядной деятельности	4	10	10	сценарии дел
10	Конструктивное взаимодействие всех участников педагогического процесса	2	2	4	деловая игра, решение педагогических ситуаций

11	Аналитическая деятельность с отрядом, методы анализа педагогической деятельности	2	4	4	описание форм анализа
12	Особенности работы с детьми особых категорий	4	4	6	решение педагогических ситуаций
13	Обеспечение информационной безопасности детей в деятельности вожатого	2	4	4	разработка макета группы отряда в соц.сети «ВКонтакте»
14	Инструктивно-методический сбор		24		Проводиться на территории детского лагеря
15	Итоговый контроль	1	3		
	Итого 144 часа:	32	64	48	

Содержание программы.

Тема 1. Нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность вожатого.

1. Статус ребёнка и вожатого в соответствии с законодательством;
2. Права, обязанности и ответственность вожатого. Уголовно и административно наказуемые деяния, касающиеся деятельности вожатого;
3. Нормативно-правовые документы и типовые положения, регламентирующие деятельности учреждений сферы детского отдыха и оздоровления;
4. Основные документы по охране труда вожатого.

Самостоятельная работа: изучение ФЗ РФ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ», Профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)», Инструкции по охране труда вожатого СПО МООО «РСО» и подготовка на их основе мини-сообщений с использованием компьютерной программы Power Point.

Тема 2. Образ вожатого. Профессиональная этика и культура вожатого.

1. Вожатый как специалист, осуществляющий непосредственную работу с детьми в детском лагере. Вожатый – пример для ребёнка;

2. Профессионально значимые личностные качества вожагого;

3. Требования к внешнему виду и поведению вожагого (на основе Устава МООО «РСО» и Модельного кодекса профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, рекомендованного письмом Минобрнауки России от 6.02.2014 № 09-148) Правила поведения вожагого по отношению к детям, к коллегам по работе, к родителям. Этика отношений к старшим по должности;

4. Готовность вожагого к работе:

– обладание знаниями и умениями, необходимыми для работы с детским коллективом в условиях детского лагеря и/или образовательной организации;

– базовая психологическая компетентность;

– владение прикладными навыками в каком-либо виде деятельности;

– владение методиками и технологиями, позволяющими:

1. Осуществлять разработку и реализацию воспитательных мероприятий;

2. Создавать и поддерживать благоприятный эмоционально-психологический климат в детском коллективе;

3. Помогать детям в выборе и реализации индивидуального образовательного маршрута;

4. Обеспечивать безопасную образовательную среду;

5. Взаимодействовать с родителями детей при решении задач обучения и воспитания;

6. Анализировать и оценивать результаты своей деятельности.

Самостоятельная работа: 1. подготовка к педагогической дискуссии и к обсуждению тезисов.

Примерные тезисы для обсуждения:

– Наличие телесных модификаций является ограничением при приеме на работу на должность вожагого;

- Обращение детей к отрядному вожатому по имени обеспечивает установление более дружеских и доверительных отношений в отряде;
- Критика в адрес ребенка наиболее эффективна в присутствии других лиц;
- Вожатый – образец и личный пример для детей даже в социальных сетях;
- На профильных сменах должны работать вожатые, имеющие соответствующее профилю смены образование.

## 2. Заполнение раздела 2 диагностической карты

### Тема 3. Структура лагеря/детского центра.

1. Основные цели и задачи детского лагеря;
2. Нормативно-правовые документы, локальные акты, регламентирующие деятельность детского лагеря. Типы детских лагерей;
3. Управление жизнедеятельностью детского лагеря: субъекты, функции, система соподчинённости. Характеристика структурных подразделений, функционирующих в детском лагере: педагогическая служба, хозяйственная служба, медицинский пункт, столовая и т.д.;
4. Культурно-образовательное пространство детского лагеря и его учет в работе вожатого.

Самостоятельная работа: изучение приказа Минобрнауки России №656 от 13.07.2017 года «Об утверждении примерных положений об организациях отдыха детей и их оздоровления» и Положений о загородных детских лагерях, с которыми сотрудничает региональное отделение МООО «РСО».

Тема 4. Возрастные особенности детей и применение теоретических знаний в практической деятельности вожатого.

1. Общие возрастные характеристики: физические, умственные, психоэмоциональные (7-8 лет, 9-10 лет, 11-12 лет, 13-15 лет, 16-17 лет);
2. Специфика работы в младших отрядах, средних и старших: осуществление режимных моментов, принципы воспитательного воздействия, специфика подготовки, организации и проведения отрядных

дел, особенности подготовки выступлений отряда на культурно-массовых мероприятиях;

3. Характерные трудности каждой возрастной группы, с которыми может столкнуться вожатый в детском лагере и пути их решения.

Самостоятельная работа: изучение дополнительной литературы и подготовка к решению педагогических ситуаций.

Примерная тематика педагогических ситуаций: слезы, тоска по дому; раздражительность; множество вопросов; трудно засыпает, просыпается «попить», не умеет застилать постель, разбрасывает вещи; привычка есть медленно, всухомятку; опасность травматизма (демонстрируют свою смелость); страхи в темноте; обидчивость; курение, «употребление взрослого» лексикона; буллинг; застенчивость; воровство; отказ дежурить по столовой, по территории; отказ в чем-либо участвовать; отрицательный лидер; обман; замкнутость, одиночество; конфликтность как вызов обществу, упрямство; сильная ранимость, вспыльчивость, раздражительность; намеренное агрессивное поведение; тревожность.

Тема 5. Основы безопасности жизнедеятельности детей.

1. Ответственность вожатого за жизнь и здоровье детей. Постоянная деятельность вожатого по обеспечению безопасности жизнедеятельности детей;

2. Виды инструктажей в работе с детьми (вводный, целевой, внеплановый и др.). Методика проведения инструктажей с детьми (алгоритм проведения инструктажей). Основные способы и средства организации инструктажей с детьми. Журнал инструктажей: требования к заполнению и ведению;

3. Профилактика детского травматизма и несчастных случаев. Меры по профилактике детского травматизма. Действия воспитателя в случае травмы. Оформление документов при несчастном случае с ребёнком;

4. Основы оказания первой помощи. Оказание первой помощи при отравлении, ожогах, укусах насекомых, тепловом и солнечном ударе, при

инородном теле верхних дыхательных путей, электротравме. Оказание первой помощи при утоплении. Оказание первой помощи при ушибах, ссадинах, вывихах, переломах, растяжении;

5. Действия вожатых в чрезвычайных ситуациях. Порядок эвакуации детей в случае возникновения пожара. Действия при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций природного характера, техногенного характера. Действия вожатого при угрозе и совершении террористических актов;

Самостоятельная работа: изучение дополнительной литературы, интернет-источников и подготовка к составлению памяток для детей и вожатых.

Примерная тематика памяток: правила поведения в корпусе детского лагеря; правила поведения в столовой детского лагеря; правила поведения в походе в лесу; действия вожатого при возникновении чрезвычайных ситуаций природного характера; действия вожатого при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного характера; действия вожатого при угрозе и совершении террористических актов.

Тема 6. Логика развития смены, задачи и особенности её этапов.

1. Понятие «логика педагогического процесса лагерной смены». Основные условия и закономерности, определяющие логику педагогического процесса в детском лагере. Физическое, психоэмоциональное, социальное, морально-нравственное, интеллектуальное благополучие подростка как минимальный результат его пребывания в лагере. Предполагаемые результаты смены для каждого из участников. Основные направления работы педагога с детьми в детском лагере: общение, организация деятельности, оздоровление, обучение и воспитание (образовательная деятельность);

2. Периодизация смены. Особенности каждого этапа смены: организационный основной, итоговый (цель, задачи и результаты), позиция вожатого);

3. Особенности организации жизнедеятельности отряда на каждом этапе развития смены (содержание и средства работы с детьми);

4. Изменение позиции вожатого в каждый период смены.

Самостоятельная работа: изучение материалов методического пособия «Логика развития смены в «Орлёнке» и подготовка к тестированию по знанию содержания темы и методического пособия.

Тема 7. Этапы и закономерности развития временного детского коллектива.

1. Понятие и основные признаки детского коллектива;

2. Отличительные признаки временного детского коллектива: кратковременность его существования; автономность существования; насыщенность и многообразие общения, отношений и деятельности; принятие членами ВДО ценностно-ориентированных форм и норм поведения, отношений и деятельности в контексте социокультурного пространства; высокая эмоциональность и окрашенность жизнедеятельности детского лагеря;

3. Теория развития временного детского коллектива по Лутошкину А.Н;

4. Стадии развития временного детского коллектива. Социально-психологические процессы, протекающие во временном детском коллективе: адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция. Динамика развития временного детского коллектива, эмоциональные спады, подъемы и конфликтные периоды в соответствии с этапами развития лагерной смены;

5. Педагогическое управление развитием временного детского коллектива;

6. Система самоуправления и соуправления во временном детском коллективе;

7. Лидерство во временном детском коллективе: понятие, деловое и эмоциональное лидерство, развитие лидерства, работа вожатого с лидерами;

Самостоятельная работа: изучение книги Лутошкин А.Н. Как вести за собой: старшеклассникам об основах организаторской работы. М.: Просвещение, 1986. 206 с.

Тема 8. Единые педагогические требования и формирование осознанного отношения к ним во временном детском коллективе.

1. Права и обязанности детей в детском лагере;
2. Единые педагогические требования и технологии их предъявления в условиях детского лагеря;
3. Формы деятельности вожатого по контролю за соблюдением детьми правил детского лагеря.

Самостоятельная работа: выборочное изучение разделов СанПиН 2.4.4.3155-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы стационарных организаций отдыха и оздоровления детей» и подготовка к круглому столу.

Примерная тема круглого стола по обмену опытом между вожатыми (с приглашением опытных вожатых и представителей детских лагерей-партнеров): Эффективные технологии единых педагогических требований в условиях детского лагеря.

Тема 9. Методы и формы организации отрядной деятельности.

1. Понятия «метод» и «форма» в педагогике. Классификация форм воспитания по числу участников: массовые, групповые, индивидуальные. Классификация форм воспитания по методу воспитательного воздействия: словесные, практические, наглядные. Классификация форм воспитания по способу организации, по направлению деятельности;
2. Основные направления организации отрядной деятельности: обеспечение безопасности детей, создание и поддержание благоприятного эмоционально-психологического климата в отряде, обеспечение развивающего и образовательного потенциала;
3. Методика подготовки, организации и проведения отрядных дел различной направленности;
4. Методика организации и проведения коллективно-творческих дел (виды, цели, этапы подготовки);

5. Игра как вид деятельности, педагогические требования к организации и проведению игр, место игры в режиме дня;
6. Формы дел, направленные на создание «образа», «имиджа» отряда;
7. «Огонёк»: понятие, методика и особенности проведения;
8. Требования к описанию сценариев и разработок форм отрядной деятельности.

Самостоятельная работа: изучение материалов методических пособий «Работа с детской творческой группой», «Методика организации коллективных творческих дел и игр». «Методика проведения огонька» и т.д. Работа по творческим группам по разработке и проведению отрядных дел различной направленности и форм.

Тема 10. Конструктивное взаимодействие всех участников педагогического процесса.

1. Содержание и специфика взаимоотношений «вожатый – ребенок», «вожатый – вожатый», «вожатый – администрация лагеря», «вожатый – воспитатель», «вожатый – педагог дополнительного образования», «вожатый – родители», «вожатый – технический персонал». Психологические и юридические аспекты взаимоотношений на всех уровнях;

2. Правила делового общения;

3. Основы конструктивного взаимодействия и решение конфликтных ситуаций. Конфликты, которые относятся к работе вожатого, пути их решения. Конфликтные ситуации «вожатый – вожатый», «вожатый – администрация лагеря», «вожатый – воспитатель», «вожатый – педагог дополнительного образования», «вожатый – родители», «вожатый – дети», «вожатый – технический персонал»: участники, причины и следствия, условия протекания, приёмы и способы урегулирования;

4. Напарничество. Индивидуальный стиль работы на отряде. Важность поддержания авторитета напарника перед детьми. Принцип равноправия и единства требований. Распределение нагрузки при работе на отряде. Компромиссы в совместной деятельности.

Самостоятельная работа: изучение интернет источников, опрос опытных вожатых и составление рейтинга причин и тематики, наиболее часто возникающих конфликтов «вожатый – дети», «вожатый – вожатый», «вожатый – администрация лагеря», «вожатый– родители», «вожатый – технический персонал».

Тема 11. Аналитическая деятельность с отрядом, методы анализа педагогической деятельности.

1. Педагогические требования к проведению анализа с детьми. Система аналитической работы с детьми: содержание, формы, приемы;

2. Методика проведения коллективного анализа: анализ дня, дела, огоньки. Основные средства организации аналитической работы с детьми;

3. Роль и место педагогического анализа в системе деятельности педагога. Предметность, целостность, структурность и осмысленность анализа. Виды анализа: текущий, аналитический, совместный, саморефлексия;

4. Средства педагогического анализа: диагностика, включенное наблюдение, педагогический дневник, система обратной связи.

Самостоятельная работа: изучение материалов методического пособия «Организация аналитической работы с детьми» и пособия «Сто незадаанных вопросов». Результатом изучения материалов методического пособия является формирование копилки интересных приёмов проведения анализа с детьми.

Тема 12. Особенности работы с детьми особых категорий.

1. Категории детей, находящиеся в трудной жизненной ситуации и в социально-опасном положении, согласно законодательству РФ: дети из малообеспеченных семей, дети – сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, дети «группы риска» (дети, склонные к девиантному поведению);

2. Категории детей с ограниченными возможностями здоровья: дети с хроническими и соматическими заболеваниями, дети с нарушениями слуха,

зрения, опорно-двигательного аппарата, дети с интеллектуальными нарушениями и нарушениями в развитии, с нарушениями речи;

3. Особенности данных категорий детей и их учет в деятельности вожатого. Организация работы в отряде, в которых есть дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и в социально-опасном положении. Инклюзивные отряды и работа с ними;

4. Особенности выстраивания конструктивных взаимоотношений с данными категориями детей;

5. Понятие «индивидуальная работа». Социальная адаптация в детском лагере. Особенности содержания и организации индивидуальной работы с детьми в условиях детского лагеря.

Самостоятельная работа: изучение дополнительной литературы и интернет источников для составления портретных характеристик категорий детей: дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, дети «группы риска» (дети, склонные к девиантному поведению), дети с хроническими и соматическими заболеваниями, дети с нарушениями слуха, дети с нарушениями зрения, дети с нарушениями опорно-двигательного аппарата, дети с интеллектуальными нарушениями и нарушениями в развитии, дети с нарушениями речи.

Тема 13. Обеспечение информационной безопасности детей в деятельности вожатого.

1. Информационная безопасность. Безопасность в социальных сетях. Деятельность вожатого по обеспечению Интернет-безопасности;

2. Информационно-медийное сопровождение вожатской деятельности;

3. Отрядные уголки и информационные стенды: правила оформления и требования к их содержанию;

4. Этика освещения жизни отряда: нравственный аспект. Правила освещения работы с детьми на сайте детского лагеря и в социальных сетях;

5. Игры с использованием информационных технологий.

Самостоятельная работа: изучение и анализ содержания сайтов и страничек в социальных сетях детских лагерей. Взаимопосещение личных страничек в социальных сетях и приведение их в соответствие с этическими требованиями.

## **2.3 Динамика изменения качества подготовки вожатых в дополнительном образовании**

Динамика изменения качества подготовки вожатых отображается в результатах констатирующего, формирующего и контрольного экспериментов.

В первый год обучения был проведен констатирующий эксперимент, который помог выявить все недостатки существующего на данный момент обучения.

Констатирующий эксперимент проводился в первый год обучения и заключался в наблюдении и анализе существующей программы обучения вожатых.

Исследование осуществлялось с группой людей в количестве 40 человек в возрасте от 18 до 30 лет, 15 юношей и 25 девушек, в подгруппе находилось по 5 человек от каждого детского лагеря города Тольятти такие как: ДОЛ «Звёздочка», ОК «Берёзка», ДОЛ «Спартак», ОСП «Электроник-Дубрава», ОСП «Звёздный», Пансионат «Юность», Пансионат «Радуга», Православный лагерь. Эксперимент проводился на протяжении 2,5 месяцев.

Цель констатирующего эксперимента заключалась в наблюдении и проведении анализа обучения вожатых по существующей программе ШВМ и выявлении минусов и плюсов этой программы, а также в проверке имеющихся знаний, выявлении критериев эффективности учебного процесса и соответствии будущих вожатых сформированным критериям.

Констатирующий эксперимент показал, что уровень соответствия обучения по программе «Школа вожатского мастерства» невысокий, что представлено на рисунке 1. Результаты итогового тестирования (представленные в приложении Б) показали, что оценка большинства студентов находилась на уровне немного выше среднего, студенты не могли дать развернутого письменного и устного ответа, что позволило сделать

вывод, что существующая программа является недостаточно эффективной программой при подготовке будущих водителей.



**Рисунок 1 – Результаты исследования уровня качества обучения подготовки водителей по 10-балльной шкале**

Анализ исследования показал, что при наличии квалифицированного преподавательского состава и грамотно составленной образовательной программы наличие системы контроля практически нет, а учебно-материальная и техническая обеспеченность либо отсутствуют, либо уже устарели, поэтому качество подготовки студентов довольно низкое.

На второй год обучения был проведен формирующий эксперимент. Эксперимент так же проводился на базе ММЦ «Шанс», выездной итоговый семинар проводился в детском оздоровительном лагере «Звездочка», адрес проведения Шигонский район, с. Березовка, дата проведения 11.05.2018 г. – 13.05.2018 г.

Цель формирующего эксперимента опытно-экспериментальной работы заключалась в разработке системы оценки качества для подготовки водителей и апробации этой системы в школе водителя мастерства.

При разработке эксперимента, было принято решение, что система оценки качества будет состоять из четырех модулей: организационный модуль включал в себя проведение организационных моментов для открытия курсов по программе «Школа вожатского мастерства», теоретический модуль заключался в проведении теоретической части программы, предметы этого модуля представлены в диагностической таблице, практический модуль заключался в проведении семинаров, игр, тренингов, которые помогают при освоении программы, диагностический модуль заключался в анализе, то есть по окончании студенты программы должны были продемонстрировать свои знания, практические умения, способность работать в стрессовой ситуации и пройти тест на остаточные знания. Этапы проведения и цели, участники каждого из этапов, критерии, а также методики констатирующего эксперимента представлены в диагностической карте экспертного мониторинга в таблице 3.

Таблица 3 – Диагностическая карта экспертного мониторинга воспитательно-образовательной деятельности дополнительной образовательной организации по подготовке вожатых

Участники	Критерии и показатели	Диагностическое задание и технология его реализации
I модуль – организационный этап		Диагностическое задание № 1
Организаторы программы «Школа вожатского мастерства»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– составление учебного плана образовательной программы «Школа вожатского мастерства» (Подбор преподавательского состава);</li> <li>– распространение информации о начале программы через СМИ;</li> <li>– организационный сбор по программе «Школа вожатского мастерства» с администрацией лагерей;</li> <li>– организационный сбор членов сводного педагогического отряда 2017 года, встреча с администрацией лагерей;</li> <li>открытый установочный семинар для кураторов и членов сводного педагогического отряда</li> </ul>	Организация учебного процесса – подготовка открытия курсов по программе «Школа вожатского мастерства».

II модуль – теоретический этап		Диагностическое задание № 2
<p>Организаторы программы «Школа вожатского мастерства»; Педагогический квалифицированный состав; Экспертный состав преподавателей (действующие и бывшие вожатые с опытом); Студенты программы «Школа вожатского мастерства»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ цели;</li> <li>– анализ структуры и организации образовательной деятельности;</li> <li>– анализ содержания образовательной деятельности;</li> <li>– организация самостоятельной работы студентов;</li> <li>– анализ методики проведения образовательной деятельности;</li> <li>– культура общения преподавателя со студентами;</li> <li>– общие выводы и предложения.</li> </ul>	<p>«Организация летнего отдыха: подготовка кадрового ресурса» (Е.А. Ганаева.) Осуществляется посредством наблюдения за работой кураторов и работой педагогического коллектива со студентами в различных видах деятельности, 1 раз в неделю.</p>
III модуль – практический этап		Диагностическое задание № 3
<p>Организаторы программы «Школа вожатского мастерства»; Студенты программы «Школа вожатского мастерства»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение применять самостоятельно усвоенные знания и способы деятельности для решения новых проблем;</li> <li>– преобразование способов решения проблем в зависимости от ситуации;</li> <li>– способность предложить собственный замысел и воплотить его в работе с пионерами;</li> <li>– общие выводы и предложения.</li> </ul>	<p>«Подготовка педагогических кадров к работе в детском лагере летом» (Т.Г. Кручина, М.В. Губенко, О.В. Шевченко) Осуществляется организацией и прохождением семинара, представляющим собой модель летней лагерной смены.</p>
IV модуль– диагностический этап		Диагностическое задание № 4
<p>Организаторы программы «Школа вожатского мастерства»; Студенты программы «Школа вожатского мастерства»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение применять самостоятельно усвоенные знания и способы деятельности для решения возникающих проблем на практике;</li> <li>– способность предложить собственный замысел и воплотить его в работе с пионерами;</li> <li>– общие выводы и предложения.</li> </ul>	<p>«Дневник вожатого: Практическое пособие» (Ю.Н. Григоренко). Осуществляется с помощью реализации анализа работы выпускников программы «Школа вожатского мастерства»</p>

Перейдем к описанию проведенных диагностических заданий и полученных результатов. Рассмотрим первый модуль экспертного мониторинга, цель которого заключалась в организации программы «Школа вожатского мастерства».

Диагностическое задание № 1: Организация учебного процесса программы «Школа вожатского мастерства».

Цель: Организация учебного процесса программы «Школа вожатского мастерства».

Содержание: Составление учебного плана образовательной программы «Школа вожатского мастерства» (Подбор преподавательского состава); Распространение информации о начале программы через СМИ; Организационный сбор по программе «Школа вожатского мастерства» с администрацией лагерей; Организационный сбор членов сводного педагогического отряда 2017 года, встреча с администрацией лагерей; Открытый установочный семинар для кураторов и членов сводного педагогического отряда.

На данном этапе не требуется оценка действий организаторов программы «Школа вожатского мастерства».

Во втором модуле, цель которого заключалась в формировании у студентов системы знаний и умений по учебной дисциплине, относящейся к профессиональной трудовой деятельности, направленной на формирование профессиональных взглядов, мировоззрения, профессиональных отношений, осуществление трудового, нравственного, эстетического воспитания, воспитания коллективизма.

Диагностическое задание № 2: «Организация летнего отдыха: подготовка кадрового ресурса» (Е.А. Ганаева.);

Цель: Формировании у студентов системы знаний и умений по учебной дисциплине, относящейся к профессиональной трудовой деятельности, направленной на формирование профессиональных взглядов, мировоззрения,

профессиональных отношений, осуществление трудового, нравственного, эстетического воспитания, воспитания коллективизма.

Содержание: Прохождение теоретической части учебной программы подготовки членов студенческих педагогических отрядов «Школа вожатского мастерства». Осуществляется посредством наблюдения за работой кураторов и работой педагогического коллектива со студентами в различных видах деятельности, 1 раз в неделю.

В теоретическую часть курса входят лекции, психологический тренинги, практикумы, по овладению прикладными навыками работы с детьми, интерактивные формы работы (ролевые игры, деловые игры, малые формы работы (коллективно творческие дела)). Данная часть курса длится 2,5 месяца.

Диагностическое задание № 3 «Подготовка педагогических кадров к работе в детском лагере летом» (Т.Г. Кручина, М.В. Губенко, О.В. Шевченко)

Цель: Комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности, формирование профессиональных компетенций, приобретение значимых в работе вожатого умений, опыта практической деятельности.

Содержание: Прохождение практической части учебной программы подготовки членов студенческих педагогических отрядов. Осуществляется организацией и прохождением семинара, представляющим собой модель летней лагерной смены.

В практическую часть входят семинары, практикумы, игры, психологические тренинги, участие в выездном обучающем семинаре.

Оценка результатов. По каждому из указанных критериев выставляется следующее количество: 0-3 баллов. 3 балла – реализовано; 2 балла реализовано с минимальными замечаниями, 1 балл – реализовано с максимальными замечаниями, 0 баллов – не реализовано. Оценка осуществляется следующим образом; 0%-35% низкая эффективность, 36%-71% средняя эффективность, 72% и выше высокая эффективность.

Как говорилось ранее, организаторам курсов по программе «Школа вожатского мастерства» многофункциональному молодежному центру «Шанс» было предложено вступить в Молодежную общероссийскую общественную организацию «Российские студенческие отряды» (РСО) и проводить курсы «Школа вожатского мастерства» в рамках программы РСО.

Исследование осуществлялось с экспериментальной группой людей в количестве 40 человек и возрасте от 18 до 30 лет, 15 юношей и 25 девушек были разделены на подгруппы, в подгруппе находилось по 5 человек от каждого детского лагеря города Тольятти, такие как: ДОЛ «Звёздочка». ОК «Берёзка», ДОЛ «Спартак», ОСП «Электроник-Дубрава», ОСП «Звёздный», Пансионат «Юность», Пансионат «Радуга», Православный лагерь. Эксперимент проводился в течение 3,5 месяцев. Исследование было проведено до и после прохождения школы вожатского мастерства.

В формирующем эксперименте было принято решение продиагностировать профессиональное самосознание студентов эксперимента с помощью следующих методик: анкетирования; методика самоотношения Р.С. Пантелеева; методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной; цветовой тест отношений (модифицированный вариант Е.Ф. Бажина и А.М. Эткинда) и контент-анализ эссе на тему «Профессия вожатого».

При анализировании анкет студентов встречались такие характеристики, как: «доброта», «доверие», «забота», «пример для подражания». Личные качества вожатого: доброта, ответственность, общительность, искренность, строгость, отзывчивость, любовь к детям, чуткость, чувство юмора, организованность, организаторские способности, терпение, трудолюбие, активность, понимание детей и др. Цели своей работы, которые выделили участники подготовки: опыт общения с детьми и умение решать их конфликты, умение решать педагогические ситуации, дополнительный заработок, саморазвитие (лидерские качества,

коммуникативность, ответственность, «узнать о себе что-то новое»), научить чему-то новому детей.

Особую ценность с точки зрения участников имеют такие качества как чувство юмора, общительность, ответственность, искренность, честность – это говорит нам о важности для них коммуникативной компетенции. Такие ценности, как «научить чему-то новому», «любовь к детям», «уважение к старшим» говорят нам о понимании индивидуальности ребенка. Способность нести ответственность за педагогические действия, составление и удержание целей и планов в отрядной работе, способность использовать накопленный индивидуальный опыт для решения педагогических ситуаций выделяет еще одну компетенцию – это вероятностное прогнозирование.

При помощи методики исследования самоотношения С.Р. Пантелеева было установлено, что студенты экспериментальной группы избирательно относятся к себе, преодолевают некоторые психологические защиты, особенно в критических ситуациях. Однако, стоит заметить, что, участники эксперимента не проявляли явной уступчивости, в тоже время они не критически оценивали себя и свое поведение в сложной ситуации. В ходе эксперимента выделялись высокие показатели уверенности в себе, что характеризовало их смелось при общении. У них достаточно высокое желание быть успешными, так же они чувствовали свою компетентность в решении жизненных вопросов и проблем, которые они решают поверхностно. Однако, после прохождения школы результаты изменились не критично. Уверенность находится на среднем уровне. В трудных ситуациях их уверенность снижается, появляется тревога, напряжение беспокойство, которые влияют на результативность деятельности. [24, с. 152]

До прохождения курса по программе «Школа вожатского мастерства». участники эксперимента выборочно воспринимают отношение окружающих к себе, чаще всего считают, что окружающие положительно рассматривают лишь определенные их качества и поступки, а другие личностные проявления раздражают окружающих. После прохождения программы

участники склонны анализировать ситуации, возникающие в их профессиональной деятельности, хорошо знакомые задачи не вызывают у них трудностей, а в незнакомых ситуациях участники эксперимента недооценивали свои возможности и терялись. На рисунке 2 представлены результаты исследования при помощи методики С.Р. Пантелеева.



Рисунок 2 – Результаты исследования самоотношения при помощи методики С.Р. Пантелеева

В ходе исследования, у студентов, участвующих в эксперименте, до прохождения программы «Школа вожатского мастерства». наблюдалось избирательное отношение к себе: с одной стороны – они высоко оценивали свои возможности, качества, с другой стороны – они недооценивали себя, готовы меняться, но не полностью. При этом у студентов наблюдалась высокая самоуверенность, они смело общались, стремились быть успешными, и эта позиция была доминирующей. Возникающие проблемы как профессионального плана, так и личного глубоко не затрагивали ребят. После прохождения программы «Школа вожатского мастерства» у студентов проявлялась склонность к самообвинению, наблюдалось защитное поведение, желание соответствовать нормам и требованиям программы

«Школа вожатского мастерства», брать на себя вину за ошибки и неудачи в профессиональной деятельности. Однако, они готовы узнавать новое, развиваться и совершенствовать собственное «я».

По результатам диагностики с помощью методики диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (О.Ф. Потемкиной) было выявлено следующее. Оказалось, что у студентов наблюдался высокий показатель по шкале «ориентация на свободу». Свобода являлась для них важным фактором, они с трудом переносили ограничения, часто готовы были идти ради своей независимости идти на жертвы. Им сложно подчиняться, держать дисциплину, организовывать себя. Из-за этого у них часто могут возникать конфликтные ситуации в профессиональной деятельности, связанные с ограничением личного пространства, свободного высказывания своего мнения, поведения и т.д. Профиль, отражающий социально-психологические установки в мотивационно-потребностной сфере представлен на рисунке 3.



Рисунок 3 – Профиль, отражающий социально-психологические установки в мотивационно-потребностной сфере после прохождения программы «Школа вожатского мастерства»

В ходе исследования у участников эксперимента были выявлены средние показатели по шкале «Процесс», он занимает второе место и «Результат», третье место. Таким образом, можно сделать вывод, что в работе или другой деятельности вожатым важно, чтобы их занятие было интересным для них. Если процесс не вызывает у них интереса, то они могут забросить начатое дело, не задумываясь о последствиях. Ориентированность вожатых на процесс часто мешает достижению высоких результатов. Стремление достичь в своей работе высоких результатов несмотря ни на что, конечно, является положительным аспектом, но в то же время — это может привести к некачественно выполненной работе, конфликтному поведению с коллегами, детьми и администрацией лагеря.

Низкие показатели по шкалам «Эгоизм» и «Деньги» свидетельствует о том, что стремление к высокому заработку не является значимым для участников эксперимента. Это не значит, что они готовы работать бесплатно, это значит, что они ориентируются на содержательность деятельности и заинтересованность в ней.

По результатам применения методики цветовой тест отношений (вариант Е.Ф. Бажина и А.М. Эткинда) было выявлено, что понятие «ребенок» у 68% участников эксперимента до прохождения программы «Школа вожатского мастерства» и 72% у участников после прохождения программы «Школа вожатского мастерства» ассоциируется с желтым цветом. То есть ребенок воспринимается, как очень активный и морально не устойчивый человек. Желтый цвет является цветом, который отражает любознательность и свидетельствует о теплых, хороших отношениях детей со взрослыми.

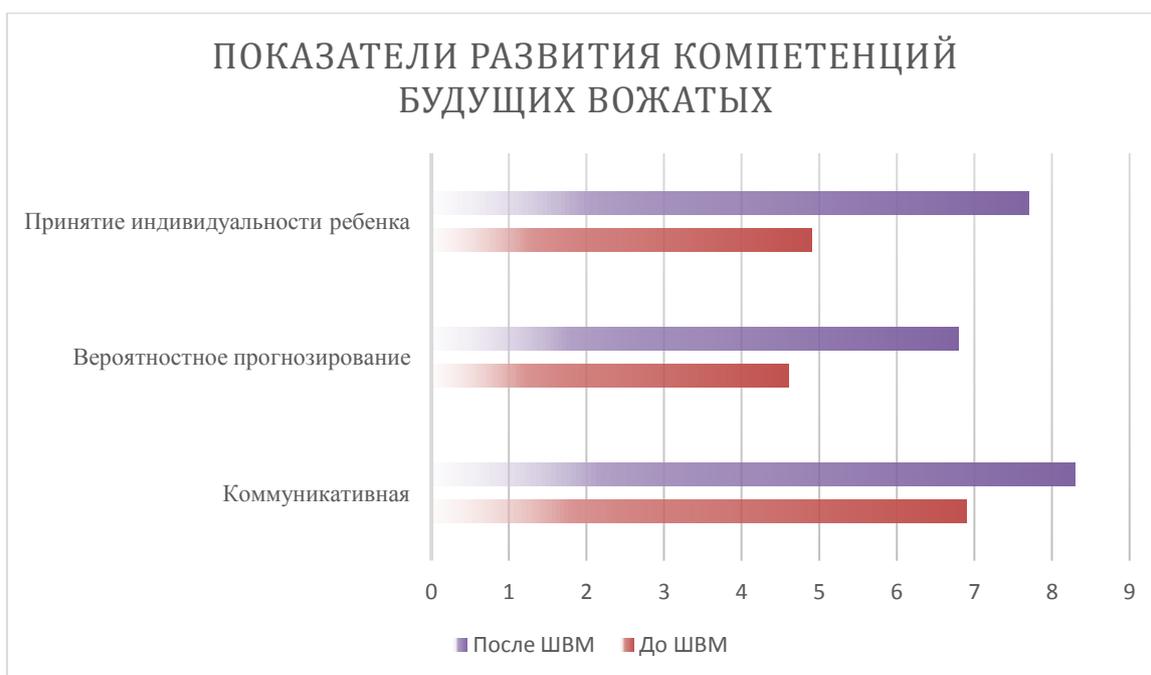
Понятие «Вожатый» у 34% участников до программы «Школа вожатского мастерства» и 44% после программы «Школа вожатского мастерства» ассоциируется с зеленым цветом. Зеленый был доминирующим цветом в тесте, это цвет для определения напряженности. Это значит, что

работа вожатого является для них источником напряжения, создает ощущение превосходства, власти, силы или возможности руководить.

До прохождения программы «Школа вожатского мастерства» «вожатский коллектив» для участников ассоциировался, как вызывающий напряжение, упорный и жесткий. 15% представляли его слабым, не активным, зависимым. Для студентов, прошедших программу «Школа вожатского мастерства» педагогический коллектив лагеря ассоциировался со спокойствием, удовлетворенностью, взаимовыручкой.

При обработке эссе, которое писали студенты на тему «Профессия вожатого», был выбран метод контент-анализа. Метод контент-анализа то один из эффективных методов психолого-педагогической диагностики, который позволяет подвергнуть тексты испытуемого к содержательному анализу. Главная цель контент-анализа состоит в том, чтобы выявить и оценить в контексте социальных смыслов индивидуальные характеристики человека, которые проявляются в том, что он делает, в данном случае в его письменном творчестве.

В совокупности с методом контент-анализа и методом экспертных оценок было выявлено развитие следующих компетенций: коммуникативность, прогнозирование, понимание индивидуальности ребенка. Показатели развития компетенций будущих вожатых представлены на рисунке 4.



**Рисунок 4 – Показатели развития компетенций будущих вожатых**

Таким образом, из проведенного эксперимента можно сделать следующие выводы:

1. У участников эксперимента не наблюдается существенных отличий исследованных характеристик до и после прохождения программы «Школа вожатского мастерства». В обоих случаях сохраняется высокая самооценка и очень высокий уровень притязаний в вожатской деятельности. Также наблюдается высокий показатель эмоциональности, альтруизма, стремление быть значимым и полезным. Однако анализ данных говорит о том, что до прохождения программы «Школа вожатского мастерства» участники эксперимента были замкнуты в общении, самоуверенны поверхностно относились к своим неудачам и ошибкам. В то время, как студенты, прошедшие программу «Школа вожатского мастерства» были менее напряжены и тревожны в вожатской деятельности.

2. Для студентов, независимо принимали ли они участие в эксперименте или нет, главной мотивацией были критерии «свобода», «процесс», «результат». То есть им тяжело подчиняться требованиям администрации лагеря. Им важно, чтобы их работа была интересной, обеспечивающей достижения высокого результата. Деньги и удовлетворение

собственных потребностей являлись незначимыми для участников эксперимента.

3. После прохождения программы «Школа вожатского мастерства» установка на труд занимала более важную позицию, чем до прохождения программы «Школа вожатского мастерства». Для них было важным не только быть значимым, но и качественно работать.

Контрольный эксперимент проводился на второй год обучения после окончания выездного итогового семинара.

Цель контрольного эксперимента опытно-экспериментальной работы заключалась в том, чтобы проанализировать насколько была успешной предлагаемая система оценки качества подготовки вожатых.

Методиками проведения контрольного эксперимента были: анкетирование, психологическое тестирование, собеседование, и апробация системы подготовки вожатых, основным методом выступало анкетирование.

Данные методы были использованы потому что применение тестов эффективно из-за высокого уровня их методической разработанности, а собеседование является важной частью диагностики. Опытный руководитель знает, что именно в процессе общения с кандидатом он получает информацию, которая позволяет ему увидеть индивидуальность и те важные особенности человека, которые может пропустить тест. Личностные особенности человека скрыты от тестов они проявляются во внешнем облике, манере общения, манере одеваться, двигаться, строить фразы, характере его аргументации, мимики и жестах, в воспитании, характере и содержании ответов на определенные вопросы. Это бесценная информация, которую невозможно восполнить никакими тестами.

Использование этих методов позволило увидеть не только уровень подготовки будущих вожатых, но и показало насколько было качественным обучение, ведь высококвалифицированные сотрудники — это отражение качественного обучения, которое они прошли.

В первую очередь, в целях изучения качества подготовки будущих вожатых к работе в ДОЛ было проведено анкетирование (Приложение А, В, Г). В анкетировании приняли участие юноши и девушки из экспериментальной группы, 40 человек и возрасте от 18 до 30 лет, напомним, 15 юношей и 25 девушек были разделены на подгруппы, в подгруппе находилось по 5 человек от каждого детского лагеря города Тольятти.

Анкетирование, представленное ниже, было проведено перед прохождением курса по программе «Школа вожатского мастерства» и после ее прохождения.

В процессе исследования было выявлено, что, хотя будущие вожатые и обладали хорошей копилкой теоретических знаний, однако 77% опрошенных посчитали себя недостаточно подготовленными к работе вожатого в детском лагере, 3,2% – ответили, что испытывают недостаточную или даже полную неготовность работать с детским коллективом. Необходимо отметить, что только 31,2% опрошенных ответили, что готовы к работе в детском лагере. Одним из подтверждений эффективности модернизированной школы вожатского мастерства являются результаты повторного опроса, которые значительно отличались от предыдущего. Например, на вопрос «В полной мере ли ты подготовлен к работе с детским коллективом?» только 2,5% ответили «нет», 30% – «затрудняюсь ответить» и 71,8% – «да».

Делая вывод, можно сказать что по результатам опроса, количество студентов, считающих себя практически подготовленными к работе в детском лагере, выросла в два с половиной раза. Результаты сравнительного анкетирования можно увидеть в таблице 4.

Таблица 4 – Диагностическая анкета для определения состояния подготовки студентов к вожатской деятельности в детских оздоровительных лагерях

№ п/п	Вопросы анкеты	Количество положительных ответов вожатых в начале эксперимента в %	Количество положительных ответов вожатых в конце эксперимента в %
----------	----------------	--	---

## Продолжение Таблицы 4

1.	Считаете ли вы себя в полной степени подготовленным к работе с детским коллективом?	21,9%	71,8%
2.	Применяете ли вы, в своей работе самоуправление в отряде?	17%	56%
3.	Проводите ли вы рефлексию с отрядом?	20%	60%
4.	Вы прибегали к планированию лагерной смены при помощи план – сетки?	35%	74%
5.	Вы планировали вашу педагогическую деятельность?	14%	58%
6.	Вы прибегали к использованию методов при организации детского коллектива, если да, то к каким?	32%	68%
7.	Используете ли вы в своей работе методы разрешения конфликтных ситуаций?	14%	65%
8.	Применяете ли вы в своей работе игры на поднятие настроения в детском коллективе?	23%	66%
9.	Используете ли вы в своей работе коллективно – творческие дела?	25%	55%
10.	Какими методами вы организуете досуг детей, чтобы им был интересно?	23%	78%

Результаты анкетирования показали, что после подготовки по программе «Школа вожатского мастерства», будущие вожатые для организации детского коллектива организуют и мотивируют совместную творческую деятельность, которая сплачивает и объединяет детей в дружный коллектив. Применяют в своей деятельности различные виды игр, например, спортивные, развлекательные, подвижные, интеллектуальные, ролевые. Для того чтобы обеспечить детский досуг вожатые применяли игровые, соревновательные методы. Вместе с ребятами вожатые разрабатывали и проводили познавательные, трудовые, творческие, интеллектуальные, спортивные коллективно творческие дела, проводили совместную рефлексию в отряде. При решении конфликтных ситуаций вожатые применяли компромисс, сотрудничество и переговоры. Для организации отрядных и лагерных мероприятий применялась план-сетка.

## Выводы по второй главе

Как мы видим, для улучшения качества подготовки вожатых к работе в детских лагерях, для всестороннего развития и саморазвития личности вожатого, в процессе исследования были введены дополнительные формы практических занятий в программу «Школа вожатского мастерства». В процессе исследования была разработана система оценки качества подготовки вожатых в дополнительном образовании, с учетом последних нововведений в организации подобных мероприятий.

Деятельность организаторов курсов по программе «Школа вожатского мастерства» была результативной при подготовке будущих вожатых. Важно отметить, что при почти незначительном увеличении количества часов, которые были отведены на непосредственную работу со студентами, результативность в профессиональной подготовке повышалась во время деятельности сбора.

Подготовка вожатых, является необходимым звеном в обучении будущих специалистов учреждений отдыха и оздоровления, а также наиболее эффективной формой получения практических навыков в работе с временным детским коллективом.

Проанализировав современное состояние проблемы подготовленности будущих вожатых к работе в ДОЛ, мы увидели, что на сегодняшний день в этой деятельности существуют недостатки. Наиболее значимыми недостатками стали:

- недостаточная практическая подготовленность будущих работников лагеря;
- недостаточное внимание преподавательского состава программы «Школа вожатского мастерства» к разбору основных тем в сфере методики организации и проведения коллективных творческих дел, организации лагерных мероприятий, игровые техник, конфликта и их решения.

На данном этапе экспериментальной работы были использованы следующие методы исследования:

- теоретический анализ трудов классиков отечественной и зарубежной педагогики;

- изучение и анализ научных публикаций по теме исследования;

- анкетирование, тестирование, собеседование.

Содержание подготовки будущих вожатых к работе в ДОЛ включает в себя следующие компоненты:

- когнитивный компонент. Этот компонент состоит из педагогических; психологических знаний; знаний в организации культурно-досуговой деятельности; знаний основ оказания первой медицинской помощи; возрастных особенностях детей; нормативно – правовой базу деятельности вожатых в ДОЛ

- организаторский компонент. Этот компонент выразался в готовности вожатого к педагогическому общению и взаимодействию с детьми; умении организовывать досуг детей; умении осуществлять педагогические функции; умении оказывать поддержку ребятам; организаторские способности.

- рефлексивный компонент. Это компонент включающий в себя умение планировать систему действий на разный период времени. Владение методикой планирования и проектирования вожатской деятельности; умение анализировать поведение детей, способность проводить анализ воспитательного процесса. Владение рефлексией собственной деятельности.

В процессе проведения констатирующего эксперимента, методами исследования которого интервьюирование и наблюдение, мы увидели, что в качестве образования были обнаружены недостатки существующей подготовки. Данный этап показал, что при наличии квалифицированного преподавательского состава и грамотно составленной образовательной программы наличие системы контроля практически отсутствует, а учебно-материальная и техническая обеспеченность либо отсутствует, либо уже устарела, поэтому качество подготовки студентов довольно низкое.

Формирующий эксперимент был направлен на разработку системы оценки качества для подготовки вожатых и апробацию этой системы в школе вожатского мастерства.

Контрольный эксперимент стал заключительным этапом в исследовании, в процессе этого эксперимента было проведено анкетирование. Одним из подтверждений эффективности модернизированной школы вожатского мастерства являются результаты повторного опроса, которые значительно отличались от предыдущего. Например, на вопрос «В полной мере ли ты подготовлен к работе с детским коллективом?» только 2,5% ответили «нет», 30% – «затрудняюсь ответить» и 71,8% – «да». Делая вывод, можно сказать что по результатам опроса, количество студентов, считающих себя практически подготовленными к работе в детском лагере, выросла в два с половиной раза.

Обращаясь к проведенному исследованию, можно сделать вывод, что готовность вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях возрастет, если подготовка вожатых будет модернизирована, осовременена с учетом временных изменений, дополнена новыми методами и формами.

## Заключение

Каникулы – это один из важных периодов в учебе для каждого ребенка, они составляют большую часть свободного времени и для ребенка, это важное время для отдыха. Работа, которая проводится с детьми в детских оздоровительных лагерях осуществляется многими людьми, но людьми, которые на 21 день, на 24 часа в сутки заменят им мам, пап, бабушек, дедушек, будут вожатые.

Давно известно, что, если ребенок возвращается в лагерь снова и снова, значит ему понравилась та атмосфера, в которой он жил эти дни, значит ему понравились люди, которые его окружали, а это основная, непосредственная работа вожатого, которую он должен выполнять – организация хорошего отдыха детей, делаем вывод – пионер возвращается к своим вожатым.

Самый главный вопрос, который возникает у многих родителей вопрос о том, какие специалисты будут находиться с ребенком во время отдыха и на сколько качественно они будут подготовлены к работе с детьми. Немаловажной составляющей качественного детского отдыха являются хорошо подготовленные специалисты, то есть будущие вожатые. Подготовка вожатых является неотъемлемой составляющей работы в ДОЛ. Каждый лагерь нуждается в профессиональном, квалифицированном персонале.

Проблема исследования заключалась в том, чтобы узнать, какой должна быть система оценки качества подготовки вожатых в современных условиях детского оздоровительного лагеря. Данная проблема была решена с помощью создания оптимальной системы оценки качества подготовки вожатых

Так же в исследовании были решены поставленные задачи: был проведен анализ состояния проблемы в психолого-педагогической литературе и современных исследованиях, уточнено содержание понятия «система оценки качества подготовки вожатого в дополнительном образовании», выявлены критерии подготовки успешного и

квалифицированного вожатого, была разработана система оценки качества при подготовке вожатых и экспериментально проверена эффективность разработанной системы оценки качества при подготовке вожатых.

В процессе анализа теоретических работ были выявлены основные компоненты, которые будут способствовать качественной подготовке вожатых:

- организационный компонент, к нему относятся владения методиками создания и осуществления лагерных мероприятий, отрядных дел, умение организовать и провести коллективно-творческое дело, владение игровыми технологиями;

- коммуникативный компонент, к данному компоненту относится умение построить дружеские, партнерские отношения с детским коллективом, суметь правильно организовать общение с ребенком и его родителями;

- рефлексивный компонент, этот компонент означает способность анализировать собственную работу.

Результаты эксперимента по внедрению созданной системы оценки качества подготовки вожатых показали, что подготовка будущих вожатых, которая будет наполнена выше перечисленными компонентами, интерактивными методиками обучения, насыщенной практической частью будет намного эффективней. Вожатые смогут применять в своей работе различные методы организации детского отдыха, они смогут создавать качественные отрядные и общелагерные мероприятия, у них будут навыки по владению различных игр, начиная от спортивных, заканчивая интеллектуальными играми. Подготовка будущих вожатых будет качественнее если организаторы, преподаватели и студенты будут сотрудничать. Также, полученные в процессе исследования результаты позволяют считать, что цель данной работы: научно обосновать, разработать и экспериментально проверить систему оценки качества подготовки вожатых на курсе «Школа вожатского мастерства», была достигнута.

Гипотеза исследования, базирующаяся на представлении о том, что система оценки качества подготовки водителей в дополнительном образовании будет более эффективной, если:

- подготовка будущего водителя к работе в системе дополнительного образования будет строиться на основе системного, компетентностного и личностно-ориентированного подходов;

- разработанная система будет содержать четыре модуля (организационный, теоретический, практический, диагностический);

- для обеспечения эффективного отражения состояния образования, аналитического обобщения результатов деятельности программы «Школа водителя мастерства», для разработки прогноза развития будет использован мониторинг качества образования получила подтверждение.

## Список используемой литературы

1. Концепция развития дополнительного образования детей. [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства РФ от 4.09.2014 г. № 1726 – р // <http://static.government.ru>
2. О рекомендациях по организации детского оздоровительного отдыха [Электронный ресурс]: письмо Минобрнауки РФ от 14.04.2011 № МД-463/06 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] / федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Интернет портал Российской газеты – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>
4. Белая, Е.А. Школа подготовки вожатых: [Текст] учебно – методическое пособие / Е.А. Белая – Новосибирск: Изд – во НГПУ, 2010. – 337 с.
5. Беляева, Л.А. Психолого-педагогическое сопровождение детского отдыха [Текст] // Дополнительное образование и воспитание, – 2007. – № 4. – С. 12–13.
6. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: [Текст] учеб. пособие для вузов. / М. : ПЕР СЭ, 2001. – 501 с.
7. Болотов, В.А. Становление общероссийской системы оценки качества образования [Текст] // Справочник зам. директора школы. – 2007. – С.18 – 24.
8. Газман, О.С. Педагогика в пионерском лагере [Текст] : из опыта работы п/лагеря "Орленок" (Педагогический поиск: опыт, проблемы, находки) / О.С. Газман, В.Ф. Матвеев. – М. : Педагогика, 1982. – 96 с.
9. Ганиева, Е.А. Организация летнего отдыха: подготовка кадрового ресурса [Текст] / Е.А. Ганаева, Н.А. Таскина, Т.П. Порошина – Народное образование, – 2014. – №2 – С. 71–76.
10. Грушевская, Н.В. Содержание, и методика подготовки и повышения квалификации педагогических кадров для работы в детском

- оздоровительном лагере [Текст] : дис. канд. пед. наук : 13.00.08 / Н.В. Грушевская. – М. : 2002. – 172 с.
11. Данилков, А.А. Детский оздоровительный лагерь: организация и деятельность, личность и коллектив: [Текст] монография / А.А. Данилков – Новосибирск, 2010. – 337 с.
12. Дополнительное профессиональное образование в Российской Федерации в 2003/2004 учебном году (данные Федерального государственного статистического наблюдения) [Текст] / М. : 2004. – 12 с.
13. Загвязинский, В.И. Методология и методика диалектического исследования [Текст] / В.И. Загвязинский. – М. : Педагогика, 1982. – 160 с.
14. Зоричева Н.М. Управление развитием сферы услуг детского отдыха [Текст] : дис. на соискание ученой степени канд. эконом. наук : 08.00.05 / Н.М. Зоричева. – СПб. : 2014. – 172 с.
15. Ибрагимов, Г.И. Формы организации обучения: теория, история, опыт [Текст] / Г.И. Ибрагимов. – Казань, 1998. – 244 с.
16. Климов Е.А. Пути в профессионализм (психологический взгляд) [Текст] : учеб. пособие / Е.А. Климов. – М. : Изд-во «Московский психолого-социальный институт Флинта»:, 2003. – 320 с.
17. Кулюткин, Ю.Н. Психология обучения взрослых [Текст] / Ю.Н. Кулюткин – М. : Просвещение, 1985. – 128 с.
18. Круглов, В.В. Лагерь, в котором интересно [Текст] / В.В. Круглов // Народное образование. – 2014. – №2 – С. 159–164.
19. Кузьмина, Н.В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования [Текст] / Н.В. Кузьмина – М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалиста, 2001. – 104 с.
20. Марищук, В.Л. Критерии профессиональной пригодности в профотборе [Текст] / В.Л. Марищук // Хрестоматия по инженерной

- психологии / Под ред. В.А. Душкова: учеб. пособие. – М. : Высшая школа, 1991. – 258 с.
- 21.Маркова, А.К. Психология труда учителя: Кн. для учителя (Психол. наука — школе) [Текст] / – М. : Просвещение, 1993. – 192 с.
- 22.Никульников, А.Н. Определение уровня сформированности педагогических умений вожакого в условиях детского оздоровительного лагеря [Текст] / А.Н. Никульников // Наука и образование в культуре и обществе в 2 ч.: междунар. науч-практ. конф. – Омск, ОмГПУ, 2008. – 61– 65 с.
- 23.Осипова, Т.П. О роли практики в формировании готовности студентов к профессиональному самосовершенствованию [Текст] / Т.П. Осипова // Вестник Костромского гос. универ – та им. Н.А. Некрасова. Серия Гуманитарные науки – 2014. – №2 – 20 т.
- 24.Пантелеев, С.Р. Практикум по психодиагностике. Руководство по интерпретации (Серия учебных пособий) [Текст] / Под общ. ред. С. Р. Пантелеева – М. : Изд – во Моск.ун-та, 1988–1992.
- 25.Соломин, И.Л. Современные методы психологической экспресс – диагностики и профессионального консультирования [Текст] / И.Л. Соломин. – СПб. : Речь, 2006. – 280 с.
- 26.Скаткин, М.Н. Методология и методика педагогических исследований [Текст] / – М. : Педагогика, 1986. – 151 с.
- 27.Стандарт профессиональной деятельности педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) [Текст] / – М. : ГБОУ ВПО МГППУ, 2013. – 36 с.
- 28.Суходейко, Г.С. Детский отдых и оздоровление: слагаемые успеха [Текст] / Г.С. Суходейко // Народное образование – 2014. – №2. – С. 9– 11.
- 29.Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-

- ориентированной парадигмы образования [Текст] / А.В. Хуторский // Народное образование – 2003. – № 2. – С. 58 – 64.
- 30.Хуторской, А.В. Определение обще-предметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов [Текст] / А.В. Хуторской, // Народное образование – 2004. – № 3. – С. 78-84.
- 31.Чагина, Н.С. Формирование социально-педагогических компетенций вожатого детского оздоровительного лагеря [Текст] : дис.канд.пед.наук. / Н.С. Чагина – М. : 2008. – 157 с.
- 32.Юриков, А.А. Летний лагерь – практическая школа воспитания [Текст] / А.А. Юриков // Народное образование – 2014. – №2 – С. 205–212.
- 33.Ярмакеев, И.Э. Профессиональная компетентность как важнейшая характеристика личности и деятельности современного специалиста [Текст] / И.Э. Ярмакеев // Филология и культура – 2010. – №2.
- 34.«Алые паруса» автономная некоммерческая организация детский образовательный центр [Электронный ресурс] / 2011 – 2016. Режим доступа: <http://www.parusatmn.ru/>
- 35.А-Я вожатый Школа настоящего вожатого [Электронный ресурс] / 2016. Режим доступа: <http://vozhat.com/>
- 36.«Морское братство» Детский оздоровительный лагерь [Электронный ресурс] / 2011–2015 – Режим доступа: <http://uspeh55.ru/>
37. «Орленок» всероссийский детский центр [Электронный ресурс] / 2001-2016 – Режим доступа: <http://center-orlyonok.ru>
- 38.«ПРОФИ» Красноярская краевая школа подготовки вожатых [Электронный ресурс] / 2003-2015 – Режим доступа: <http://nspt.ru/>
- 39.American Camping Association. Camp Standards With Interpretation for the Accreditation of Organized Camps. Martisville, INA American Camping Association. 1984. p.9.

- 40.A Comprehensive Leadership Education Model to Train, Teach, and Develop Leadership in youth, John C. Ricketts Rick D. Rudd University of Florida. 2010. pp. 6 – 7.
- 41.Elkind, David «The Hurried» Camping Magazine. 58:1 September – October. 1985. pp. 25 – 26.
- 42.Looking Back, the Impact of the 4-H Camp Counselor Experience on Youth Development: A Survey of Counselor Alumni. 2005. p.11.
- 43.Development of Scouting in Former Communist Countries. March 1994. pp. 47 – 59.

## Приложение А

### Анкета вожатого педагогического отряда № 1

Данная анкета является педагогическим исследованием, проводимым с целью изучения проблемы, дефицита в образовательной программе «Школа вожатского мастерства».

1. Сколько лет вы связаны с детским оздоровительным лагерем? Были ли вы пионером в детском лагере, как долго?
2. В каком ВУЗе вы обучаетесь, на каком факультете?
3. С какой целью вы поступили в «Школу вожатского мастерства»?
4. Имеете ли вы опыт работы в педагогической деятельности?
5. Считаете ли вы, что образовательная программа «Школа вожатского мастерства» испытывает кризис? Если да, то напишите свои поправки и пожелания.

## Приложение Б

Зачет «Школа Вожатского мастерства» – 2018 года

### **1. Оформление отрядного уголка (ОУ):**

- Какие рубрики должны быть в отрядном уголке?
- Для чего нужен ОУ в детском оздоровительном лагере?
- Предложите названия для рубрик (режим дня, список отряда, экран настроения) по темам: «Олимпийская деревня», «Страна зазеркалья».

### **2. Имидж вожатого:**

- Из чего состоит вожатский имидж?
- Назовите два неправильных вожатских авторитета и в чем они заключаются?
- Что во внешнем виде вожатого запрещено в детском оздоровительном лагере?

### **3. Психологические техники в работе педагогического персонала:**

- Раскройте понятия: адаптация (виды и продолжительность в детском лагере);
- Этапы формирования детского коллектива и роль вожатого на каждом этапе?
- Перечислите четыре причины нарушения детьми (по Дрейку)

### **4. Охрана жизни и здоровья детей, техника безопасности:**

#### **1. Расставьте в правильном порядке предписываемые вам действия при окончании работ:**

- а) навести порядок на рабочем месте;
- б) очистить применяемые в работе приспособления, приборы;
- в) отключить электрические приборы;
- г) убедиться в отсутствии возгорания;
- д) закрыть помещение, проинформировать о прекращении работ.

**2. Расставьте в правильном порядке предписываемые вам действия при пожаре:**

- а) прекратить работы в здании;
- б) провести эвакуацию людей, материальных ценностей, приступить к первичному тушению пожара;
- в) организовать встречу отряда пожарной охраны;
- г) сообщить о возгорании в пожарную охрану;
- д) сообщить о возгорании администрации лагеря.

**3. Кто и в какие сроки проводит первичный инструктаж на рабочем месте?**

- а) непосредственный руководитель работ, прошедший обучение и проверку знаний по охране труда, проводит инструктаж;
- б) специалист по охране труда проводит инструктаж до начала производственной деятельности работника;
- в) лицо, назначенное распоряжением работодателя, проводит инструктаж в течение месяца после приема работника в организацию.

**5. Законодательные основы и нормативные акты:**

- В соответствии с УК РФ, несовершеннолетними признаются лица, которым ко времени совершения преступления исполнилось \_\_\_\_\_ лет, но не исполнилось \_\_\_\_\_ лет;
- Основной тезис, при исполнении вожатым обязанности по обеспечению безопасности детей, закрепленный в Конституции РФ: «Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно \_\_\_\_\_»;
- Старшие дети, считают лагерь местом, удобным для сексуального поведения. Провокация детей своим открытым поведением (объятия, поцелуи и т.д. \_\_\_\_\_);
- Главная задача, которой должна быть подчинена деятельности любого сотрудника детского лагеря – обеспечение \_\_\_\_\_).

**6. Педагогические аспекты деятельности воспитателя**

- Теория смены поколений по Уильяму Штраусу и Нейлу Хоуву;
- Социально – психологический портрет поколений (X, Y, Z);
- Назовите средства педагогического воздействия;
- Перечислите профессиональные качества вожакого;
- Золотое правило педагогики гласит: никогда не сравнивай людей друг с другом, сравнивай человека с самим собой. Почему это так?

**7. Актерское мастерство:**

- Назовите ошибки при постановке творческого номера?
- Как называется самая яркая точка в развитии конфликта?
- Что самое главное при постановке мероприятия?

**8. Коллективно – творческое дело:**

- В зависимости от чего различаются виды КТД?
- Этапы организации и проведения КТД?
- Как провести КТД у себя в отряде?
- Максимальная продолжительности отрядного КТД в зависимости от возраста?

**9. Конфликтология. Планирование в детском оздоровительном лагере.**

**1. Что, по Вашему мнению, должно находиться в центре воспитательной работы с детьми?**

- а) сами воспитанники;
- б) мероприятия;
- в) формы и методы;
- г) программа воспитательной работы.

**2. Этапы разрешения педагогической ситуации включают (Расставьте в правильном порядке):**

- а) диагностика ситуации и ее анализ;

- б) выдвижение педагогических задач;
- в) моделирование новой ситуации;
- г) определение уровня сформированности личности учащегося и проявление ее индивидуальности.

**3. Методы педагогической организации и самоорганизации детского воспитательного коллектива включают:**

- а) коллективные трудовые дела;
- б) коллективная игра;
- в) коллективные единые требования;
- г) коллективная перспектива.

**4. Кто распределяет задания отряда при проведении общелагерных мероприятий, игр?**

- а) вожатый;
- б) задания отрядам распределяет организатор игры, он может также создавать условия для реализации детских идей;
- в) Директор лагеря.

**5. Каковы профессиональные хитрости при составлении плана воспитательной работы в лагере?**

- а) план работы необходимо корректировать каждый день, в зависимости от погоды и с учетом интересов детей;
- б) лучший план работы – план, составленный детьми с подсказки вожатого (если они не противоречат задачам воспитания);
- в) План работы составляется каждый день.

**10. Игровая копилка:**

- «Игра – это \_\_\_\_\_»;
- Правила проведения игра;
- Перечислите 5 игр на знакомство;
- Перечислите 5 подвижных игр.

**11. Традиции лагеря**

- Назовите основные законы для детей в лагере;
- Назовите три правила на огоньке.

**12. Командообразование:**

- Назовите стадии развития команды – отряда;
- Что необходимо делать для развития команды?

**13. Первая доврачебная помощь:**

- Перечислите пять разрешенных к передаче детям продуктов в детский оздоровительный лагерь;
- Назовите главную ошибку во время оказания первой доврачебной помощи;
- Что является главным в профилактике солнечного и теплового удара?

## **Приложение В**

### **Анкета вожатого педагогического отряда № 2**

Данная анкета является педагогическим исследованием, проводимым на диагностическом этапе, после выездного обучающего семинара, для того чтобы дополнительно определить степень готовности в детском лагере и степень понимания профессии «вожатый» у будущих вожатых.

1. ФИО, возраст.
2. Какие качества понадобятся мне для работы вожатым в детском оздоровительном лагере?
3. Какими личными качествами должен обладать вожатый?
4. Чему я могу научить детей?
5. Какие профессиональные задачи решает вожатый, работая с детьми в лагере?
6. Напишите эссе на тему «Профессия вожатого».

## Приложение Г

### Анкета вожатого педагогического отряда № 3

Анкета является педагогическим исследованием, проводимым на диагностическом этапе для определения состояния подготовки студентов к вожатской деятельности в детских оздоровительных лагерях

1. Считаете ли вы себя в полной степени подготовленным к работе с детским коллективом?
2. Применяете ли вы, в своей работе самоуправление в отряде?
3. Проводите ли вы рефлексию с отрядом?
4. Вы прибегали к планированию лагерной смены при помощи план – сетки?
5. Вы планировали вашу педагогическую деятельность?
6. Вы прибегали к использованию методов при организации детского коллектива, если да, то к каким?
7. Используете ли вы в своей работе методы разрешения конфликтных ситуаций?
8. Применяете ли вы в своей работе игры на поднятие настроения в детском коллективе?
9. Используете ли вы в своей работе коллективно – творческие дела?
10. Какими методами вы организуете досуг детей, чтобы им был интересно?