

УДК 334.021

Е. В. Ильичева

ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет»,
Воротынец, e-mail: ele45630334@yandex.ru

В. В. Ильичев

ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет»,
Воротынец, e-mail: ilichiev1963@mail.ru

М. А. Назарова

МБУ ДООЦ «Волжский берег», ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет», Воротынец, e-mail: man72-08@mail.ru

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ

Ключевые слова: кадровая политика, система подготовки вожатых, детский оздоровительно-образовательный центр, система критериев отбора, критерии оценки эффективности.

В статье констатируются критические несоответствия на рынке труда между работодателями, работниками и существующей системой образования и подготовкой кадров. Одной из ключевых проблем в существующей системе подготовки кадров для сферы детского отдыха является обособленное состояние данной сферы и высшей школы. Целью данной работы является обобщение опыта по разработке эффективной системы подготовки кадров для работы с детьми, сложившейся в результате сотрудничества детского оздоровительно-образовательного центра и находящегося на той же территории профильного высшего учебного заведения. Описана модель подготовки вожатых для детских образовательно-оздоровительных центров, которая позволяет в условиях постоянной смены кадрового состава успешно конкурировать на рынке детского отдыха. Разработаны критерии оценки эффективности деятельности воспитателя/педагога-организатора, позволяющие объективно оценивать их работу, и определены критерии эффективности (качества) работы детского образовательно-оздоровительного центра в целом. Предложенная модель предполагает не набор кадров по каким-либо характеристикам, а формирование команды под конкретные требования организации с минимальными затратами и связанными с ними рисками и может быть использована другими детскими образовательно-оздоровительными учреждениями в своей работе.

E. V. Ilicheva

Nizhny Novgorod State Engineering and Economic University, Vorotynets,
e-mail: ele45630334@yandex.ru

V. V. Ilichev

Nizhny Novgorod State Engineering and Economic University, Vorotynets,
e-mail: ilichiev1963@mail.ru

M. A. Nazarova

Municipal budgetary institution of additional education children's improving and educational center «Volzhskiy Bereg», Nizhny Novgorod State Engineering and Economic University, Vorotynets, e-mail: man72-08@mail.ru

TRAINING SYSTEM FOR WORKING WITH CHILDREN

Keywords: personnel policy, system of training of counselors, children's health and education center, system of selection criteria, criteria for evaluating effectiveness.

The article states critical discrepancies in the labor market between employers, employees and the existing system of education and training of personnel. One of the key problems in the existing system of training personnel for the sphere of children's recreation is the separate state of this sphere and higher education. The purpose of this work is to summarize the experience in developing an effective system of training for working with children, which has developed as a result of cooperation between a children's health and education center and a specialized higher educational institution located on the same territory. The model of training counselors for children's educational and health centers is described, which makes it possible to successfully compete in the market of children's education in the conditions of constant turnover of personnel. The criteria for evaluating the effectiveness of the activity of the educator/teacher-organizer, which allow to objectively evaluate their work, are developed, and the criteria for the effectiveness (quality) of the work of the children's educational and health center as a whole are defined. The proposed model does not involve the recruitment of personnel by any characteristics, but the formation of a team for the specific requirements of the organization with minimal costs and associated risks and can be used by other children's educational and health institutions in their work.

Рыночная экономика предъявляет определенные требования к организации системы управления человеческими ресурсами. Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов организации и его работников.

Содержание кадровой политики не ограничивается наймом на работу, а касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем [1]. В этом случае перед организацией встает ряд проблем, связанных с кадровой сферой, о чем пишут многие авторы [2-4].

Основной проблемой для сервисных предприятий в России является выбор между прогрессивной тенденцией осознания ведущей роли персонала в достижении целей организации и низким уровнем решения кадровых проблем, традиционно рассматриваемых на сервисном предприятии как вторичные.

Однако, в ряде случаев рассмотрению подлежат лишь отдельные элементы проблемы при отсутствии обоснования их актуальности конкретно для сервисного предприятия в современных условиях, авторы практически не уделяют внимания разработке общей концепции кадровой политики.

Вышеперечисленные факторы обуславливают необходимость пересмотра общих принципов управления для предприятий сервисной сферы.

В частности, анализ современной теории и практики управления услугами детского отдыха показал, что в настоящее время отсутствует однозначное понимание видов услуг и содержания детского отдыха [5, 6]. Методология управления данной сферой базируется на устаревших принципах, не учитывающих системный характер современной индустрии детского отдыха и, как результат, нарушающих внутрисистемные связи.

Проблемным фактором является отсутствие единых требований в подготовке педагогических кадров для организации летнего отдыха и оздоровления детей, системы их аттестации, определения их правового статуса, отсутствие единых программ профессиональной подготовки педагогических кадров для организации отдыха и оздоровления детей.

Критические несоответствия на рынке труда наблюдаются между работодателями, работниками и существующей системой образования и подготовки кадров. Работодатели требуют от работников наличие квалификации высокого уровня, а работники, имея слабую специальную подготовку и почти нулевой опыт работы, весьма переоценивают свою значимость. Одной из ключевых проблем в существующей системе подготовки кадров для сферы детского отдыха является обособленное состояние данной сферы и высшей школы, тогда как только целостность системы сможет обеспечить эту потребность.

Целью данной работы является обобщение опыта по разработке эффективной системы подготовки кадров для работы с детьми, сложившейся в результате сотрудничества МБУ ДО детский оздоровительно-образовательный центр «Волжский берег» городского округа «Воротынский» Нижегородской области и находящегося на той же территории профильного высшего учебного заведения.

Детский оздоровительно-образовательный центр «Волжский берег» расположен на живописном берегу реки Волга и осуществляет свою деятельность с июля 2011 года. Центр предлагает организацию детского каникулярного отдыха, семейные заезды выходного дня, реализует проекты краткосрочного отдыха детей. В центре отдыхают дети и подростки в основном из Нижегородской области в возрасте от 6 до 18 лет. Ежегодно на базе ДООЦ «Волжский берег» проводится от 7 до 11 тематических смен (более 600 детей и подростков в год). В лагере работают 13 аниматоров, старшая вожатая, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, четыре воспитателя и три педагога-организатора. Центр активно сотрудничает с различными учреждениями образования, культуры и спорта Нижегородской области, республики Чувашия, г. Москва.

В начале деятельности ДООЦ остро встал кадровый вопрос. Формирование кадровой политики в центре заняло 5 лет и прошло 4 этапа:

1 этап (начальный) характеризовался случайным набором сотрудников. У специалистов для работы с детьми в то время отсутствовала специальная подготовка. Констатировалась характерная для таких организаций нехватка кадров на оздоровительные смены.

На втором этапе началась работа по формированию профессиональной команды. Заключались договора о сотрудничестве с различными организациями. Главным партнером лагеря становится институт транспорта, сервиса и туризма ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет» (далее ИТСиТ), расположенный на территории того же района. В учебные планы института были включены дисциплины и практики, позволяющие подготовить студентов к работе с детьми. Разрабатывались и апробировались занятия с будущими вожатыми-студентами в целях подготовки к работе в условиях загородного лагеря.

Третий этап характеризовался становлением системы подготовки кадров для работы в лагере при тесном сотрудничестве с ИТСиТ, была проведена корректировка рабочих программ дисциплин и практик с учетом нарабатанного опыта, начались производственные практики на базе лагеря.

На четвертом этапе началась системная подготовка вожатых к работе в лагере, вводятся критерии отбора вожатых, начинает работать школа вожатого при ИТСиТ. Согласно программе развития МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег» с 2014 года осуществляется целевая подготовка вожатых, работающих в лагере. Подготовка включает в себя теоретические и практические занятия на базе ИТСиТ, участие вожатых в различных областных и всероссийских форумах, конкурсах и семинарах.

В результате сложилась своя оригинальная модель подготовки вожатых для детских образовательно-оздоровительных центров, которая позволяет в условиях постоянной сменяемости кадрового состава решать две главные задачи:

- оказание помощи в разработке и реализации индивидуального маршрута подготовки к работе в детском лагере;
- обеспечение наставничества со стороны опытных педагогов.

Каждый вожатый «Волжского берега» проходит школу вожатского мастерства, которая включает в себя 3 ступени практики (так называемые профессиональные пробы) и семинар-практикум «Вожатская маевка».

1 ступень – практика на базе проекта «Классные выходные».

2 ступень «7 шагов к успеху» – 7 дневная смена, которая включает самостоятельное проведение отрядного мероприятия и отрядного сбора.

3 ступень «Я – вожатый» – полноценная 21-дневная смена в летний период, реализация собственного отрядного плана.

Ежегодно в каждой смене работают вожатые-стажеры, которые отработали более 5 смен именно в данном центре и являются наставниками для начинающих вожатых. Обычно наставников – 50-55% от общего количества работающих с детьми.

Кроме этого, в мае проводится двухдневный обучающий семинар-практикум для вожатых-новичков «Вожатская маевка» и в марте трехдневный социопрактикум «Вожатская весна». Организаторами практикумов являются МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег» и ИТСиТ.

К участию кроме студентов приглашаются отрядные вожатые детских загородных лагерей, пришкольных лагерей с дневным пребыванием, руководители программ детского отдыха, заместители директоров по воспитательной работе, старшие вожатые.

К проведению занятий привлекаются специалисты высочайшего класса в области организации работы с детьми, такие как:

- Шуть Н. Н. (г. Харьков, Украина) – игромастер международного уровня, кандидат педагогических наук, доктор философии, доцент кафедры эстетического воспитания Харьковского педагогического университета им. Г. Сковороды, поэт, детский композитор;

- Карелин И. Ю. (г. Уфа) – председатель РО ООДО «Лига юных журналистов», сотрудник Военно-спортивного фонда Башкортостан, преподаватель современных игровых и медийных технологий подросткового клуба «Виразж», член Общественного Совета МВД РБ, руководитель проектов республиканского ИГРОМЕДИА-центра;

- Сафонова М. Н. (г. Уфа) – почетный работник государственной молодежной политики, методист высшей категории, победитель Всероссийского конкурса «Лидер XXI века», автор и руководитель профильных смен, победитель конкурсов программ

профильных смен. Автор и разработчик семинаров по летнему отдыху.

- Суховой Е. Н. – региональный координатор Лиги юных журналистов РФ, член Союза журналистов РФ, руководитель Международного фестиваля юношеских СМИ и киностудий «Волжские встречи», председатель жури ряда конкурсов юных журналистов и др.

Предпосылками проведения ежегодных обучающих семинаров-практикумов для специалистов в сфере детского отдыха стали:

- ежегодная обновляемость вожатско-аниматорского состава в МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег»;

- необходимость повышения качества работы анимационной команды лагеря, как основного способа укрепления имиджа детского центра, увеличения продаж основных и дополнительных услуг;

- отсутствие аналогичных площадок для профессионального диалога в Нижегородской области и близлежащих регионах;

- запрос от организаторов детского отдыха Нижегородской области, областного отдела по летнему отдыху на проведение семинара с приглашением специалистов высокого уровня из других областей, стран с целью изучения передового опыта;

- МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег» является организацией дополнительного образования, развитие дополнительных образовательных услуг – одно из основных направлений работы центра.

Обучающий семинар-практикум «Вожатская маевка» является отличной возможностью не только научить участников основам вожатского мастерства, но и посмотреть уровень их коммуникации с коллегами-вожатыми и руководством центра.

Семинар-практикум включает три основных направления:

- учебное: проведение интерактивных лекций и тренингов по организации летнего отдыха детей и подростков, личностному росту, мастер-классы профессиональных аниматоров, игротехников, методистов;

- творческое: создание и выпуск теледневника семинара, проведение конкурса творческих работ среди вожатых;

- досуговое: торжественные открытие и закрытие семинара-практикума, ток-шоу, ролевые игры, обзорные экскурсии.

В программе социопрактикума «Вожатская весна» проводятся следующие меро-

приятия: презентации наиболее интересных форм работы с детьми, конкурс-игровая программа, кино клуб, презентация авторской программы, школа игромастерства (авторская технология Шуть Н.Н.), мастер-классы для вожатых, игропарк (разработка новых игр), игротворчество и т.п.

Практикумы – это уникальные события, участники которых получают сертификаты участника, комплекты методических материалов от специалистов в электронном виде, а главное – возможность обмена опытом, живого неформального общения с уникальными людьми и своими коллегами.

В последнее время при разработке и реализации стратегии управления персоналом стали использовать технологии управления компетенциями. Компетенции – это характеристики персонала необходимые для успешной деятельности: совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения. Поэтому при отборе кадров для работы в организации отдыха и оздоровления детей была разработана система критериев отбора (компетенций), где учитываются: опыт работы в детском лагере, уровень психолого-педагогических знаний, коммуникативные качества претендента, творческие способности, стрессоустойчивость.

Готовность педагога или вожатого детского центра к выполнению трудовых функций определяется наличием у него следующих профессионально значимых личностных качеств и характеристик.

Во-первых, работающий с детьми должен обладать знаниями и навыками, необходимыми для работы с временным детским коллективом в условиях детского лагеря, такими как:

- лидерские качества,
- физическая и эмоциональная устойчивость,
- способность работать в команде,
- креативность,
- ответственность,
- высокий уровень культуры речи и общей эрудиции,
- эмпатия,
- выдержка и стрессоустойчивость,
- коммуникабельность,
- здоровый образ жизни.

Во-вторых, иметь базовую психологическую компетентность.

В-третьих, владеть прикладными навыками в каком-либо виде деятельности.

В-четвертых, владеть методиками и технологиями, позволяющими:

- осуществлять разработку и реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- создавать и поддерживать благоприятный эмоционально-психологический климат в детском коллективе;
- помогать подростку в выборе и реализации индивидуального образовательного маршрута;
- обеспечивать безопасную образовательную среду;
- взаимодействовать с родителями детей при решении задач обучения и воспитания;
- анализировать и оценивать результаты образовательной деятельности.

На основе опыта работы центра были разработаны критерии оценки эффективности деятельности воспитателя/педагога-ор-

ганизатора, позволяющие объективно оценивать их работу (табл. 1).

В программе развития центра определены критерии эффективности (качества) его работы в целом, которые оцениваются также по 10-балльной шкале (табл. 2).

Главный показатель качества работы лагеря – востребованность услуг центра. В последние 3 года путевки на летние смены раскупаются уже в январе (в 2020 г. ДООЦ не принимал детей из-за пандемии, но организовывал онлайн смены).

По итогам анкетирования детей и родителей в 2019 году 100% воспитанников и их родителей показывают высокую степень удовлетворенности пребыванием в детском центре, 100% детей хотели бы приехать в лагерь еще раз, 78% нашли новых друзей, 100% детей получили новые знания и умения.

Таблица 1

Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя/педагога-организатора

<i>1. Деятельность воспитателя с воспитанниками отряда</i>	
Критерии	Оценка в баллах
Сохранение контингента воспитанников на конец смены	+2 балла
Здоровье детей в отряде	Отсутствие заболеваний у детей: +1 балл Наличие больных детей: -1 балл
Нарушения воспитанниками правил поведения, Устава центра	Отсутствие нарушений: +1 балл Имеются нарушения: 0 баллов
Контроль за выполнением санитарных правил и норм воспитанниками отряда (выполнение режима, чистота в комнатах)	Отсутствуют нарушения: +1 балл Наличие замечаний: -1 балл
Результативное выступление отряда на общелагерных мероприятиях	Победы отряда (призовые места): +1 балл Отсутствие призовых мест у детей: -1 балл
Эффективность работы отрядного уголка	Своевременность обновления информации, отражение в уголке жизни отряда: +1 балл Уголок не работает, информация не обновляется: -1 балл
Настроение детей, психологический климат в отряде, взаимоотношения детей в коллективе	Результаты диагностики «Твое настроение». Положительные: +1 балл Отрицательные: -1 балл
<i>2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей</i>	
Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременная подача отчетов без замечаний: +1 балл; Нарушение сроков, наличие замечаний: -1 балл
Исполнительская дисциплина	Дисциплинарных взысканий и замечаний нет: +1 балл; Имеются дисциплинарные взыскания со стороны администрации: -1 балл Имеются замечания со стороны администрации по разным видам деятельности: -0,5 балла
Наличие случаев травматизма	От 50 до 100% лишение премии
<i>3. Педагогическая этика</i>	
Обоснованные жалобы	Минус 50% от набранных баллов
ИТОГО: 10 баллов	

Оценка качества работы центра

Критерий	Показатели	Способы оценки результативности
1. Создание безопасных условий работы сотрудников и отдыха детей и подростков	- Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма среди детей и подростков, - своевременное выполнение предписаний надзорных органов	- Данные статистики по травматизму. - Информация о выполнении предписаний.
2. Наличие условий для укрепления здоровья детей и подростков	- Показатели здоровья и самочувствия детей, - увеличение объектов укрепления спортивно-оздоровительной базы	- Кол-во обращений в медпункт. - Оздоровительный эффект
3. Востребованность услуг центра	- Качественный, содержательный досуг, - расширение спектра услуг, предоставляемых центром	- Заполняемость смен. - Результативность решения задач конкретных программ и проектов. - Удовлетворенность работой лагеря детей и родителей.

Таким образом, в ДООЦ «Волжский берег» сложилась очень эффективная система подготовки кадров для работы с детьми, постоянно работает высокопрофессиональный слаженный коллектив вожатых. В результате слаженной, профессиональной работы команды вожатых центр неоднократно становился победителем областного конкурса «Лучший лагерь Нижегородской области».

Сложившаяся кадровая политика включает в себя все необходимые базовые элементы: отбор, адаптацию, обучение, оценку персонала, формирование кадрового резерва, что существенно усиливает возможности детского центра, позволяет быстро реагировать на изменяющиеся внешние условия. При этом организация не несет никаких затрат и связанных с ними рисков, таких как:

- расходы на обучение,
- риск провести некачественную или нецелевую подготовку,
- отсутствие отдачи от обучения сотрудников,
- незаинтересованность работников в подготовке,
- неумение применить полученные в ходе обучения знания и навыки в работе,
- риск потерять сотрудников, прошедших подготовку.

Предложенная модель предполагает не набор кадров по каким-либо характеристикам, а формирование команды под конкретные требования организации и может быть использована другими детскими образовательно-оздоровительными учреждениями в своей работе.

Библиографический список

1. Исаченко И.И., Елизарова О.И., Кондрусь Е.А., Машинская И.С. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]. URL: <http://hi-edu.ru/e-books/xbook962/01/part-004.htm> (дата обращения: 20.05.2021).
2. Лохина В.А. Кадровая политика и ее влияние на конкурентоспособность организации // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2016. № 42. С. 21-26.
3. Уржа О.А. Проблемы кадровой политики в системе управления современной России // Современные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemu-kadrovoy-politiki-v-sisteme-upravleniya-sovremennoy-rossii/viewer> (дата обращения: 20.05.2021).
4. Омариёва З.Х. Проблемы формирования эффективной кадровой политики предприятия // Вопросы структуризации экономики. 2018. № 4. С. 158.
5. Зоричева Н.М. Управление развитием сферы услуг детского отдыха: дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2014. 186 с.
6. Куропаткина М.Н. Инновационные технологии в системе организации досуга в детских оздоровительных лагерях: практика ДОЛ «Мечта» // Труды Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств. 2013. 381 с.
7. Попова И.Н., Пономарев А.П. Проблемы развития кадровой политики в условиях пандемии // Научный аспект. 2020. Т. 2. № 2. С. 260-265.