

# ВОЖАТЫЙ-ПРАКТИКАНТ В ДЕТСКОМ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОМ ЛАГЕРЕ: ОЖИДАНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ

**Кудряшова Ирина Алексеевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Педагогика и психология»,  
Пензенский государственный университет, г. Пенза

**Лыгина Марина Аркадьевна,**

доктор философских наук, заведующий кафедрой «Педагогика и психология»,  
Пензенский государственный университет, г. Пенза

---

**Педагогическая практика в детском оздоровительном лагере является важным этапом профессиональной подготовки студентов. Статья содержит ряд предложений по повышению эффективности организации педагогической практики.**

**Ключевые слова:** детский оздоровительный лагерь, студенты, летняя педагогическая практика, мотивация, технологии.

---

Педагогическая практика в летнем оздоровительном лагере — первый этап самостоятельной педагогической деятельности студентов. Она, как никакая другая, обсуждается и оценивается большим количеством заинтересованных лиц: в первую очередь детьми, которые находятся в тесном взаимодействии с вожатыми с утра до вечера. А также лагередержателями, у которых сезонный характер функционирования летних лагерей не позволяет иметь постоянный педагогический состав. Они вынуждены каждый раз набирать педагогов практически с нуля, питая надежды, что студенты-практиканты своей качественной работой положительно повлияют на репутационный имидж лагеря. Пристально наблюдают за действиями вожатого-практиканта и родители, переживая за ребёнка, находящегося вне дома, и опасаясь, что неопытный педагог может допустить какие-то серьёзные просчёты в работе с детьми. Переживают за студентов преподаватели вузов, которые лишены возможности осуществлять методическое сопровождение студентов непосредственно в лагере, поэтому в лучшем случае консультируют практикантов дистанционно. Делегирование функций методиста сотруднику лагеря часто



носит формальный характер, поскольку он и без того загружен своими непосредственными обязанностями. Ну, а что сам студент?

Проведённый опрос перед выездом в лагерь показал, что только 18% студентов с желанием едут в лагерь, с оптимизмом оценивают свой профессиональный потенциал для предстоящей работы с детьми. Из них подавляющее большинство — те, кто часто сам отдыхал в лагере, будучи ребёнком, кто имел опыт работы помощником воспитателя в пришкольном лагере. Остальные указывают разные причины своего нежелания ехать в лагерь. У 37% студентов отсутствие мотивации связано с тем, что они не планируют работать педагогами, поэтому не видят смысла осваивать опыт, который вряд ли им понадобится. Студенты (12%), которые имеют подработку, не хотят её терять ради практики в лагере. По религиозным мотивам (негде осуществлять молитвенный ритуал, девушке нельзя ночевать вне дома) отказываются от загородного лагеря в качестве базы для прохождения практики 4% студентов. Обращают на себя внимание попытки каждого 5-го студента найти альтернативный вариант прохождения практики, исключаящий выезд в загородный лагерь, по причине проблем со здоровьем, нередко преувеличенным. 3% практикантов избегают практики в лагере из-за участия в международных программах трудоустройства студентов в период летних каникул.

Встречаются и такие поводы к отказу, как плохие отзывы о лагере студентов предыдущего курса, отмечающих слабую материальную базу лагеря, плохие условия проживания вожатых, нарушение режима труда, отсутствие взаимопонимания с администрацией лагеря.

Какие опасения возникают у студентов в ожидании практики в лагере? Их можно объединить в три группы.

Первую составляют опасения, связанные со взаимодействием с детьми: не найду общего языка; не будут слушаться; не смогу быть для них интересным; не справлюсь с детьми из неблагополучных семей; боюсь, буду на них срываться.

Вторая группа опасений обусловлена проекцией возможных негативных последствий, связанных с нестандартными ситуациями: меня накажут, если ребёнок сбежит из лагеря, получит травму, если на меня пожалуются родители; возможно, меня исключат из университета, если я не выдержу доработать до конца смены и уеду; страшно нести уголовную ответственность за детей, когда я ещё не являюсь полноценным профессионалом.

В третью группу входят студенты, переживающие, что им придётся делать большой объём отчётной документации по практике.

Какие меры необходимо предпринять, чтобы сделать педагогическую практику в летнем лагере привлекательной для студентов?

Необходимым шагом является обеспечение выполнения нормативных документов, регламентирующих деятельность вожатого. В первую очередь определяющих продолжительность рабочего дня. Постановлением Правительства РФ от 9 июня 2007 г. № 36 установлена 36-часовая рабочая неделя. В реальности эта норма не соблюдается: вожатые работают от подъёма до отбоя детей, в ночное время присутствуют на планёрках, заняты подготовкой мероприятий, заполняют психолого-педагогические дневники, обеспечивают дежурство в детских корпусах. Нередки случаи, когда вожатые выполняют в лагере не свои функции. Например, заполняют путёвки, занимаются хозяйственными делами. Вполне очевидно, что такой режим работы для практиканта является непосильным и приводит к эмоциональным срывам, физической усталости, повышенной конфликтности, к разочарованию в профессии. Как правило, сверхурочная работа вожатого не оплачивается.

Ситуация усугубляется тем, что во многих лагерях не выдерживаются рекомендации по количеству педагогов на отряд. Именно рекомендательный, а не обязательный характер действующего СанПиН в части определения количества педагогов на отряд позволяет лагередержателям сокращать количество вожатых и воспитателей так, как они находят нужным в целях

экономии фонда заработной платы. Поэтому вместо двух воспитателей и одного вожатого на отряде очень часто, особенно в первую летнюю смену, в отсутствие опытных учителей, завершающих учебный год, отряд отдаётся в руки двум неопытным студентам-практикантам. Такое положение дел нельзя назвать допустимым, потому что возникает реальная угроза непрофессионального руководства детским коллективом. А у вожатых появляется дополнительный повод переживать страх, что они не справятся с поставленными задачами без опытного воспитателя.

Там, где между администрацией и вожатыми достигается компромисс и на детский коллектив назначаются три человека, сменный график предполагает работу двух вожатых на отряде, а у третьего — день отдыха. Если такой график не устанавливается и требует присутствия всех педагогов на отряде, то в этом случае должно быть достаточное количество подменных вожатых из расчёта один на два-три отряда.

Критерием выбора базы для организации летней педагогической практики в первую очередь должны стать договорные отношения с администрациями лагерей, гарантирующие выполнение всех нормативно-правовых актов в отношении работы вожатых.

Важной организационно-методической составляющей подготовки студентов к летней педагогической



практике является формирование у них мотивационной готовности к работе с детьми в лагере. Освоение содержания дисциплины по методике работы с временным детским коллективом не является достаточным условием, обеспечивающим успешность прохождения практики. Каждый лагерь имеет свою специфику, традиции, программу смены, разный контингент детей. Всё это требует от студентов дополнительных усилий по осмыслению воспитательной системы оздоровительного учреждения. В связи с этим целесообразно к подготовке студентов привлекать сотрудников лагеря — методистов, старшего вожатого, заместителя директора по воспитательной работе, которые не просто бы информировали студентов об особенностях лагеря, но и создавали ситуации активного сотрудничества по разработке идеи и содержания программы смены, написанию сценариев, моделированию опережающих ситуаций. Такая совместная работа способствует установлению деловых и личных отношений студентов с административными работниками, формирует позитивный настрой на предстоящую работу, минимизирует тревогу, связанную с предстоящим освоением среды детского лагеря.

Трудно переоценить возможности выездного инструктивно-методического сбора в формировании у студентов готовности к работе вожатым. Эта форма позволяет

погрузиться в новый масштаб деятельности, даёт возможность отработать необходимые навыки и умения в условиях, моделирующих жизнь временного детского коллектива, испытать себя в роли организатора и участника различных творческих дел, которые впоследствии будут предложены детям. Таким образом, происходит обучение через действие, являющееся одним из самых эффективных способов научения и приобретения опыта. Эмоциональная насыщенность, коллективное проживание ключевых событий смены помогают студентам обрести новое понимание совместности, актуализируют готовность к эмпатийному пониманию личности ребёнка — будущего члена лагерного сообщества.

В программу проведения инструктивно-методического сбора целесообразно включить форсайт-сессию. Форсайт — инновационный инструмент моделирования будущего, задача которого — совместными усилиями, с учётом всех факторов, влияющих на ситуацию, договориться о том, каким оно будет, и определить план его реализации [3]. Поскольку при проведении форсайта используется энергия позитивного мышления, то эта технология чрезвычайно показана студентам, испытывающим неуверенность перед предстоящей практикой. Форсайт-технология стимулирует осознание студентами смысла деятельности вожатого, помогает

создать позитивный образ вожатского будущего, сформулировать свою персональную миссию в детском лагере и осуществить поиск средств и методов её выполнения.

По сложившейся традиции команду вожатых, работающих в лагере, называют педагогическим отрядом. Б.В. Куприянов убедительно доказывает, что этим термином могут обозначаться разные явления, в том числе *педагогический отряд обычного детского загородного лагеря* (центра отдыха и оздоровления и т.п.) — сформированный на период одной смены или одного сезона, коллектив педагогических работников которого, как правило, в значительной части состоит из учащейся молодёжи (студентов).

Нередко правовые отношения студентов (будущих учителей) определяются ещё и тем, что в рамках своей работы в лагере они проходят производственную (профессиональную) практику. В этом случае термин «студенческий педагогический отряд» можно истолковать так: «группа, собранная из студентов, проходящих летнюю практику на базе загородного детского лагеря»[2].

Такое понимание студенческого отряда открывает большие возможности для повышения эффективности подготовки студентов к летней педагогической практике. Формируя команду вожатых на принципах деятельности молодёжного общественного объединения, следует пони-

мать, что ресурсом такого объединения является его корпоративная культура. Студенты включаются в осмысление ценностей педотряда, детализируют правила и модели делового поведения, придумывают мифы и легенды, разрабатывают символику и ритуалы, договариваются о способах передачи информации. Эта совокупность отражает индивидуальные черты отряда вожатых и определяет то, каким образом он воспринимается. У студентов складывается ощущение, что они становятся членами уникального коллектива. В дальнейшем, уже в лагере, опираясь на собственный опыт пребывания в педагогическом отряде со сложившейся корпоративной культурой, студенты уверенно решают задачи по формированию имиджа детского временного коллектива.

Успешная профессиональная самореализация на практике в составе педагогического отряда приводит к тому, что многие студенты остаются работать в лагере на последующие смены и добровольно приезжают в лагерь работать вожатыми на следующий год, пополняя ряды движения студенческих педагогических отрядов. Если администрация лагеря разделяет ценности корпоративной культуры педагогического отряда, создаёт условия для её развития, выстраивает отношения с вожатыми вне рамок лагерной смены, то педагогический отряд, кадровую основу



которого изначально составляли студенты-практиканты, имеет все шансы перерасти в постоянно действующее общественное объединение. В нём складывается оптимальное сочетание опытных вожатых и вожатых-новичков из числа студентов-практикантов. Таким образом, происходит естественное кадровое воспроизводство вожатых.

Отражая систему социокультурных связей, отношений и взаимодействий, корпоративная культура студенческого отряда не является статическим образованием. Она изменяется под влиянием социальных трендов реальности, при переходе на более высокий уровень деятельности, с появлением новой миссии. Но на любом этапе развития корпоративная культура связана с решением таких задач, как создание дружеской, семейной атмосферы, здоровой среды нравственного роста, реализация творческого и лидерского потенциала, проведение социально значимых событий, обучение работе в команде, организация досуга [1].

Завершающим звеном в подготовке студентов к летней педагогической практике является установочная конференция. Она призвана решить следующие задачи: ознакомить с целью, задачами, сроками и продолжительностью практики; раскрыть содержание заданий и предоставить методические указания для их выполнения; определить список отчётной документации

и установить точные сроки её сдачи; огласить распределение по базам практики и проинформировать о закреплении руководителей-методистов; провести инструктаж по технике безопасности; раздать персонально каждому студенту направление на практику, индивидуальное задание, план-график поэтапного выполнения содержания программы практики. Это классический, традиционный вариант установочной конференции. Но если рассуждать, что студенты едут на практику, связанную с творчеством как нормой жизни каждого дня, то и конференция как стартовое мероприятие должна стать ярким событием. Например, с такими элементами, как песни в «орлятском» кругу и игры с залом перед началом мероприятия, мини-презентации идей тематических смен, которые будут реализовывать студенты, короткие видеоролики из жизни лагерей, напутствие опытных вожатых. Уместно пригласить на конференцию представителей органов местного самоуправления, которые осветили бы значимость участия студентов в реализации кампании летнего отдыха детей и подростков. Всё это призвано вызвать у студентов радостное ожидание практики, осознание важности предстоящей работы с детьми.

Итак, подготовка студентов к летней педагогической практике в организациях отдыха и оздоровления детей лежит в плоскости кон-

солидации усилий всех заинтересованных сторон. В необходимости формирования позитивного отношения к труду вожатого. В выборе таких форм обучения, которые моделируют деятельность вожатого в опережающих ситуациях. В формировании опыта коллективной творческой деятельности. Важным является согласование с администрациями лагерей гарантированного создания оптимальных условий, в которых студентам было бы по силам выполнять поставленные задачи. Возможно, тогда высокие ожидания, связанные с деятельностью студентов-вожатых в детском оздоровительном лагере, реально воплотятся на практике.

## Литература

1. Булатова Т.А., Кулькова И.А. Особенности формирования корпоративной культуры в молодёжной организации // HumanProgress. 2018;4(5). — URL: [http://progresshuman.com/images/2018/Том4\\_5/Bulatova.pdf](http://progresshuman.com/images/2018/Том4_5/Bulatova.pdf), свободный.
2. Курьянов Б.В. Педагогический отряд как социальный организм (метафорическая репрезентация понятия) // Непрерывное образование: XXI век. — 2015. — Вып. 1(9).
3. Тетерский С.В. Качели времени и теория позитивного будущего: науч.-метод. пособие. Серия «Известное будущее для счастливого настоящего». — М.: АНО ДИМСИ и МФК «Мотиватор 24», 2013. — 65с.