

# КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ загородных детских центров

**Григорий Кудашов,**  
преподаватель Тюменского  
государственного университета,  
кандидат педагогических наук



**«Кадры решают всё!»** — это утверждение, несмотря на частое повторение, очевидность и остроту практически в любых сферах и отраслях человеческой деятельности, особенно актуально в сфере организации загородного детского отдыха. И особенно в последние годы, когда разнообразные изменения пронизали всю жизнь общества. Продуктивная инновационная деятельность становится фактором, определяющим эффективность (как в социально-педагогическом, так и в социально-экономическом плане) работы учреждений и организаций сферы загородного летнего отдыха детей.

## Подготовка кадров

Эффективность инновационной деятельности определяют постоянные кадры загородных детских центров: профессиональные педагоги-организаторы, руководители программ и отдельных направлений, методисты, заместители директоров по методико-воспитательной работе. Именно от гибкости, оригинальности, смелости мышления и профессиональной деятельности этих специалистов зависит продуктивность инноваций как в отдельных центрах, так и в системе организации летнего отдыха детей на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.

Следовательно, особенно актуальна подготовка кадров сферы загородного отдыха детей к организации и непосредственному осуществлению инновационных процессов. Без этого

ресурса любое нововведение обречено на провал (хотя очевидно, что важен любой тип ресурсов — финансовых, материально-технических, информационных и т.п.). Специалисты загородных детских центров работают на постоянной основе (в круглогодичном режиме). Такие специалисты «взрачиваются» годами, и процесс этого «взрачивания» состоит не только (и даже не столько) в подготовке и обучении, сколько в их воспитании, которое здесь выражается преимущественно в морально-психологической и информационной поддержке процесса их самовоспитания и в целом саморазвития.

Процесс сохранения и совершенствования инновационно-кадрового потенциала загородных детских центров имеет сегодня несколько (во многом взаимообусловленных) объективных тенденций развития:

### **Стимулирование непрерывного процесса саморазвития специалистов загородных детских центров**

Специалисты сферы организации загородного детского отдыха ориентированы на постоянное личностное и профессиональное саморазвитие, так как социальный темперамент специалиста этой сферы должны быть высоким и ярко выраженным, ведь одна из основных его профессиональных задач заключается в том, чтобы «зажечь», увлечь, заинтересовать, «замотивировать» участников программ осуществляемой (в рамках программы) деятельностью, увлечь так называемых «трудных» участников (вожатых с низкой мотивацией к творчеству и активности, социально дезадаптированных детей и подростков, социально консервативных и пассивных родителей).

Это профессиональная деятельность, которая осуществляется постоянно: круглогодично, в течение многих лет, необходимо находиться в отличной «эмоциональной форме», в бодром расположении духа, так как только в таком состоянии человек способен решить обозначенные задачи. А необходимость постоянно соответствовать этому требованию, в свою очередь, часто приводит специалиста к так называемому эмоциональному выгоранию, интеллектуальной опустошенности (отсутствию креативных идей, вдохновения, без которого продуктивно работать в такой творческой сфере, как организация летнего отдыха, просто невозможно), психической и физической усталости и т.п.

Выделенные проблемы обостряются из-за ограниченности социального пространства, в рамках которого работает специалист. Речь идет о том, что специалистам-«лагерникам» приходится большую часть времени (в том числе вне рабочего) проводить на достаточно ограниченной территории своего загородного центра, подолгу (особенно в период школьных каникул) не выезжая за его пределы. Но при этом специалист-«лагерник» работает с огромным количеством людей, ведь на каждую смену в лагерь приезжают новые дети, новые вожатые (хотя, конечно, и среди них часто по-

падают «старички»). В течение одного летнего сезона специалисту приходится налаживать эффективное взаимодействие с сотнями людей, «настраиваясь» на их «эмоциональную» волну, учитывая их интересы, потребности, возможности. Достаточно проблематичной при этом становится задача психо-эмоционального и интеллектуального «отключения» специалиста от очередной прошедшей смены и «переключения» его на волну следующей смены.

Таким образом, самой спецификой профессиональной деятельности специалиста-«лагерника» (предполагающей его постоянное нахождение на достаточно высокой эмоциональной волне, в рамках довольно ограниченного социального пространства (территория лагеря) и времени (продолжительность смены) обусловлена необходимостью самосовершенствования. Такому специалисту необходимо постоянно находиться в поиске внутренних эмоциональных, интеллектуальных и физических резервов и внешних источников.

**Организатор загородного отдыха детей (независимо от направленности и форм) должен быть специалистом сразу во многих областях, т.е. практически универсалом.** Это связано с многофункциональностью профессиональной деятельности: проектирование, программирование, планирование и комплексный анализ деятельности (в том числе совместно с воспитанниками); разработка, организация и проведение массовых мероприятий, малых и больших игр, тренингов, интеллектуально-творческих и физкультурно-спортивных соревнований; консультационная и методическая работа; выявление и воспитание лидеров; организация свободного и конструктивного общения, разновозрастного взаимодействия; непосредственное участие в различных видах художественной, спортивно-оздоровительной, интеллектуальной деятельности. Всё чаще сегодня стационарные загородные центры организуют на своей базе (или с привлечением своих ресурсов) палаточные лагеря, туристические походы, экспедиции (краеведческие,

экологические и т.п.), что требует от организаторов этой деятельности туристических, хозяйственных и других навыков.

Эта необходимость — осязаемый стимул для разнопланового саморазвития специалистов загородных детских центров и требует специальных подходов к организации процесса их профессиональной подготовки.

### **Обеспечение многоуровневости системы организации профессиональной подготовки специалистов сферы загородного отдыха детей**

Так как на сегодняшний день специалистов сферы загородного детского отдыха не готовят практически ни в одном вузе или ссузе, загородные центры вынуждены решать задачи кадрового обеспечения своими силами. Где-то (в отдельных центрах, районах, регионах) такая работа уже упорядочена и ведётся как один из важных элементов всей системы организации загородного отдыха детей, что (хотя и связано с преодолением целого ряда проблем и противоречий) уже приносит свои плоды. Но во многих местах эта работа организована очень слабо, эпизодически, бессистемно, часто в авральном режиме (поиск и подготовка кадров начинаются иногда буквально за несколько дней до начала смены), в результате чего часто возникают проблемные ситуации, требующие ресурсов для их разрешения. Очевидно, что системный подход, основанный на разумной организации стратегического планирования, целесообразном распределении всех ресурсов, потенциально более продуктивен. Любая системность предполагает некие уровни, этапы, стадии. Сегодня можно (и необходимо) говорить об организации на базе загородных детских центров именно многоуровневой подготовки и стажировки специалистов (в том числе на межлагерном и межведомственном уровнях):

**Первый уровень** — довузовский (школьный): школы вожатых для подростков и старшеклассников, центры допрофессиональной подготовки организаторов досуга. Безусловный «плюс» здесь то, что получаемые в подобных центрах знания, умения и навыки ребята могут практически сразу закреплять на практике, работая помощниками вожатых, социальных педагогов, вожатыми пришкольных и приклубных лагерей.

**Второй уровень** — вузовский (студенческий): педагогические отряды (как временные, так и постоянно действующие), организация на базе загородных детских центров педагогической практики студентов педагогических специальностей. В педагогических отрядах студенты имеют возможности для творческой самореализации (в загородных центрах среда чаще всего наиболее комфортна и благоприятна для молодых людей); для приобретения жизненного и профессионального опыта; полноценного общения со сверстниками, детьми и специалистами, что делает работу в загородных детских центрах привлекательной для студентов.

**Третий уровень** — послевузовский (профессиональный):

- семинары различного масштаба и направленности для специалистов данной сферы: как правило, тематика семинаров определяется, исходя из социального заказа, актуальности той или иной проблемы и запросов самих педагогов и, следовательно, соответствует конкретным реалиям;
- конкурсы профессионального мастерства, вариативных программ, участие в которых становится стимулом для личностно-профессионального развития многих специалистов загородных детских центров;
- профессионально-педагогические сообщества работников загородных детских центров: различные педагогические студии, лаборатории, творческие и экспериментальные объединения, представляющие собой команды единомышленников, способные эффективно решать поставленные задачи.

#### *Воспроизводство кадров*

Каждый загородный детский центр очень специфичен по целому ряду показателей, что затрудняет «вживание», «врастание» нового специалиста в целостный лагерьный «организм» с его традициями. Специалисту, который пришёл работать в загородный центр «со стороны», требуется

довольно много времени для того, чтобы в полной мере понять все особенности работы этого центра и свободно в них ориентироваться. При этом нередки случаи, когда новый специалист (по разным причинам) так и не «приживается» в лагере. Именно поэтому многие из директоров ориентированы на то, чтобы привлекать к работе в качестве специалистов тех молодых людей, которые «выросли» (и как дети, и как вожатые) в центре, разбираются во всех элементах и связях этой системы, что делает их работу значительно более эффективной.

Любые инновации, хотя и в разной мере, но всегда связаны с риском. Поэтому инициаторам и организаторам инновационных процессов всегда необходимо учитывать целый ряд разнообразных факторов риска, которые могут проявиться на любом этапе введения нового (новых управленческих и педагогических моделей, методик, технологий, форм) в практику, чтобы инновации не превратились в профанацию и, тем более, не дали деструктивного результата. Ведь участники любого подобного экспериментирования — дети, что само по себе обязывает к предельной осторожности и обеспечению этого процесса разнообразными способами профилактики и оперативной нейтрализации возможных опасностей.

Поэтому прежде чем вводить новое в практику, необходимо его апробировать, проверить в так называемых «лабораторных» условиях. А участниками таких «лабораторных» экспериментов должны быть сами педагоги, способные получаемый таким путём опыт многоаспектно и критично анализировать, обсуждать, вычленив из него самое ценное, жизнеспособное и педагогически целесообразное. Экспертные оценки должны быть максимально независимыми и непредвзятыми. Для этого необходимо, чтобы в группу таких экспериментаторов-экспертов входили представители не только того загородного центра, который инициирует и внедряет в практику очередную педагогическую новацию, но и представители других центров. При таком варианте каждой новой идее будет «гарантирована» конструктивная

и объективная критика, а также (что особенно важно) дополнение идеями специалистов других лагерей и центров.

Один из примеров такой лабораторной работы — постоянно действующее экспериментальное творческое объединение молодых специалистов загородных детских центров (инициаторы и организаторы — Тюменская областная ассоциация организаторов отдыха и оздоровления населения «Мы вместе» и Лаборатория досуга и социального творчества областного центра дополнительного образования детей и молодёжи). Идея объединения довольно проста: с определённой периодичностью (к примеру, один раз в неделю или в две недели) молодые специалисты, на постоянной основе работающие в загородных центрах, собираются в определённом месте (желательно, в городе). Здесь с ними ведётся работа, содержание которой состоит из пяти основных блоков, теснейшим образом связанных друг с другом.

#### *Обучение*

Специально приглашённые специалисты — практики (наиболее опытные работники этой и других, смежных, отраслей) и теоретики (преподаватели психологических, педагогических и других дисциплин вузов города) ведут занятия лекционного и семинарского типа по темам, имеющим непосредственное отношение к организации загородного отдыха детей и к организации инновационной деятельности в этой сфере. Сами молодые специалисты — члены объединения становятся преимущественно лишь потребителями готового теоретического опыта.

#### *Обмен опытом*

Создаются благоприятные условия (как на занятиях, встречах, сборах, так и, например, в Интернете) для разнообразного (формального, неформального) взаимодействия участников экспериментального творческого объединения, где обмениваются практическим опытом, анализируется представленный опыт. И хотя здесь речь идёт о том опыте,

который уже реализован (например, в прошедший летний сезон), такая критика способна играть роль некоего последствия. В целом эта работа даёт новый опыт тем, кто ещё не реализовал представленные средства (и, соответственно, побуждает их использовать этот внешний опыт в своих центрах на предстоящих сменах и мероприятиях), позволяет самим «авторам» опыта посмотреть на него в ином ракурсе, глазами своих коллег из других загородных центров.

Наиболее оптимальным вариантом организации такой работы становится так называемый проблемный подход: в рамках одной встречи (или нескольких встреч, логически связанных друг с другом) происходит обмен опытом (и его независимая экспертная оценка) предотвращения и эффективного разрешения проблем, неизбежно возникающих при организации загородного отдыха детей.

### **Ситуативное экспериментирование и комплексный анализ его результатов**

Новые идеи (игровые формы, творческие конкурсы, упражнения), предложенные тем или иным членом объединения, представляются остальным участникам конкретной встречи и тут же апробируются. Члены объединения становятся участниками новой игры, творческого конкурса, при этом они могут оценивать предлагаемое нововведение не только внешне, со стороны, но и «изнутри».

Тем не менее такая работа всё-таки ситуативна, т.е. ограничена и, соответственно, обусловлена конкретными пространственно-временными рамками и конкретной социально-психологической ситуацией (количество участников, половозрастное соотношение, жизненный и профессиональный опыт), значит, и экспериментирование здесь может быть только ситуативным. И именно поэтому особенное значение в этой работе уделяется так называемому прогностическому анализу, т.е. анализу представленного нововведения, но реализуемого в будущем в иных условиях. Такой анализ (который, к тому же, должен быть многоаспектным по своему характеру) при конструктивной его организации способен предвосхитить и, соответственно, предотвратить многие проблемы, связанные с практической реализацией инноваций.

### **Коллективное методическое творчество**

Во время занятий и встреч членов объединения организуется процесс коллективного мыслетворчества, ориентированный на генерирование новых, нестандартных методических идей. После обсуждения рождённых здесь идей, их модификации и оформления они становятся новыми формами, программами, сценариями, которые затем внедряются в практику работы загородных детских центров.

В рамках занятий и встреч организуются также и те действия, которые способствуют расширению и углублению профессионального опыта молодых специалистов, эмоциональной разрядке (избавиться от негативных эмоций) и, одновременно, зарядке (получить заряд положительной энергии). Этому способствуют через такие универсальные формы, как совместное пение под гитару, игры и упражнения, театрализация.

Ориентация на молодых профессионалов здесь не случайна:

- организация работы объединения позволяет во многом компенсировать недостаток профессионального опыта, присутствующий молодым, начинающим специалистам и молодости вообще;
- молодёжи свойственны гибкость и смелость мышления, что становится одним из важнейших факторов успешной инновационной деятельности;
- молодёжь, как известно, — это «стратегический ресурс нации», следовательно, молодые специалисты — это кадровый потенциал системы организации загородного отдыха детей; **НО**