

2023

ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА



«ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО ВОЖАТОГО: РЕЗУЛЬТАТЫ ВСЕРОССИЙСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ»



МОО «СОДЕЙСТВИЕ ДЕТСКОМУ ОТДЫХУ»
МАУ ДО ГОРОДСКОЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ООД «ФорУс»
ФГБОУ ВО «НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО ВОЖАТОГО
ДЕТСКОГО ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ЛАГЕРЯ**

сборник материалов всероссийского исследования

Новосибирск
2023

УДК 373.3/.5 (082)+374 (082)

ББК 74.200.585.8я43

Рецензенты:

С. П. Маньков - директор МАУ ДО Городского ресурсного центра ОООД «ФорУс»

Н. Н. Киселев – кандидат социологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии ИИГСО, проректор по воспитательной и социальной работе ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет».

П60. Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря: сборник материалов всероссийского исследования / под ред. Е. В. Киселевой и Б.А. Дейча. – Новосибирск, 2023. – 234 с.

Данный сборник включает материалы всероссийского исследования, направленного на выявление характеристик современного вожатого: его профессиональных компетенций и интересов, мотивацию деятельности и личностные особенности. Понимание вышеназванных характеристик позволяет грамотнее и эффективнее выстроить работу с вожатыми сегодня, верно выбрать векторы их обучения и развития. В сборнике обобщен материал исследования, представлены описание и анализ результатов исследования в детских оздоровительных лагерях РФ, определены положительные характеристики современного и зоны роста позиции вожатого. Издание адресовано организаторам детского отдыха и оздоровления, руководителям и представителям старшего педагогического состава детских оздоровительных лагерей, научным работникам и преподавателям университетов, организаторам летних вожатских практик студентов вузов.

Аналитические отчеты исследовательских групп регионов РФ, принявших участие в исследованиях представлены в авторской редакции.

УДК 373.3/.5 (082)+374 (082)

ББК 74.200.585.8я43

© МАУ ДО ГРЦ ОООД

«Формула успеха», 2023

ПРЕДИСЛОВИЕ

Не секрет, что одной из ярких составляющих жизнедеятельности детского оздоровительного лагеря и его ведущей опорой является деятельность вожатого. Поэтому необходимо уделять внимание различным сторонам этой деятельности в целом и позиции вожатого в лагере, важно изучать и учитывать характеристики современного вожатого, потенциал его влияния на детей и подростков в ДОЛ, возможности профессионального и личностного развития вожатого.

В основу данного сборника легли материалы 2 этапа исследования в детских оздоровительных РФ, целью которого стало получение и анализ данных, представляющих основные характеристики современного вожатого детского оздоровительного лагеря. Исследование было организовано и проведено МАУ ДО «Городской ресурсный центр ООД «ФорУс» (г. Новосибирск) и МОО «Содействие детскому отдыху», при участии ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет».

Исследование охватывает следующий круг вопросов:

- поло-возрастные характеристики действующих вожатых;
- дифференциацию вожатых по уровню и профессиональной направленности образования;
- направленность профессиональной деятельности вожатых, имеющих основное место работы вне детского оздоровительного лагеря;
- базы подготовки вожатых к деятельности в лагере;
- сформированность знаний и умений, необходимых для работы в лагере;
- тип трудовой мотивации вожатого, значимые стимулы;
- доминирующую тенденцию мотивации личности вожатого (стремление к достижению успеха или избегание неудачи);
- исследование профессиональной идентичности вожатого;
- диагностику ценностных ориентаций;
- толерантность как черту личности вожатого.

Участие в исследовании приняли 486 вожатых и 96 представителей старшего педагогического состава из 25 детских оздоровительных лагерей Архангельской, Новосибирской, Ростовской, Челябинской областей, Пермского края и Республики Татарстан.

Организаторы исследования благодарят координаторов от регионов и всех, принявших участие в опросе. Заинтересованный читатель найдет здесь достаточно материала для размышления и применения в деятельности.

*Коллектив МАУ ДО «Городской ресурсный центр
ОООД «ФОРУС», г. Новосибирск.*

*Координационный совет
МОО «Содействие детскому отдыху»*

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	3
ДЕЙЧ Б.А., КИСЕЛЕВА Е.В. Современный вожатый: исследования, характеристики, векторы изменений.....	6
АНАЛИТИЧЕСКИЕ ОТЧЕТЫ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ГРУПП РЕГИОНОВ принявших участие в исследовании «Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря».....	18
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ о результатах исследования «Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря» Архангельская область.....	18
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ о результатах исследования «Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря» Новосибирская область.....	43
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ о результатах исследования «Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря» Пермский край.....	107
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ о результатах исследования «Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря» Ростовская область.....	119
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ о результатах исследования «Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря» Республика Татарстан.....	154
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ о результатах исследования «Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря» Челябинская область.....	188
КРАТКИЕ ВЫВОДЫ.....	232

Б. А. Дейч

*кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и методики воспитательных систем, Новосибирский государственный педагогический университет.
г. Новосибирск*

Е. В. Киселева

*доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры педагогики и психологии
Института истории, гуманитарного и социального образования, Новосибирский
государственный педагогический университет,
г. Новосибирск*

**СОВРЕМЕННЫЙ ВОЖАТЫЙ: ИССЛЕДОВАНИЯ,
ХАРАКТЕРИСТИКИ, ВЕКТОРЫ ИЗМЕНЕНИЙ**

Исследование характеристик, возможностей и интересов современных вожатых детских оздоровительных лагерей на всероссийском уровне все больше привлекает внимание практиков сферы детского отдыха и научных работников.

Так, масштабное исследование портрета современного вожатого и попытку ответить на вопрос: «Кто же такой современный вожатый?» осуществили в совместном проекте Государственное автономное учреждение культуры города Москвы «Московское агентство организации отдыха и туризма» (ГАУК «МОСГОРТУР») и Аналитический центр НАФИ в 2022 г.¹

По результатам проведенного данными организациями исследования выявились следующие характеристик: чаще всего вожатыми становятся девушки (75% против 25% юношей), моложе 25 лет (25% – 14-19 лет, 51% – 20-25 лет), студенты – 56%. Преимущественно, это учащиеся педагогических, медицинских и экономических факультетов. 65% опрошенных вожатых сами ранее были в лагере в качестве отдыхающих. 81% из них имеют личные доходы, подработку в сферах отдыха и развлечений, образования.

¹ Портрет современного вожатого [Электронный ресурс] - URL<https://nafi.ru/analytics/portret-sovremennogo-vozhatogo/> (дата обращения 15.10.2023).

Исследованием выявлено, что 46% вожатых были активистами во время учебы в вузе (участвовали в мероприятиях, акциях и фестивалях), а 43% – это бывшие волонтеры. Респонденты считают, что для работы с детьми вожатому необходимо, прежде всего:

- обладать творческими навыками (DJ, аквагрим, актерское мастерство, танцы, вокал, дизайн, видеосъемка и др.) – 60%;

- быть спортивным – 48%;

- быть эрудированным в разных научных областях (астрономия, математика, химия, педагогика и проч.) – 38%;

- уметь работать с фото- и видеоредакторами, другими компьютерными программами (iMovie, CorelDraw, Adobe Photoshop, MS Office) – 25%.

Хобби и увлечения вожатых разнообразны: они смотрят кино и сериалы (60%), путешествуют и посещают экскурсии (47%), читают книги и журналы (43%), занимаются искусством или музыкой (41%).

Основная задача вожатого – понравиться детям: 61% хотят стать для них наставниками, 54% – старшими товарищами.

Каждый второй опрошенный стал вожатым, чтобы: вернуться в атмосферу детского лагеря, получить новый опыт и навыки, принести пользу обществу, задать правильные ориентиры детям.

В качестве преимуществ работы вожатым 60% опрошенных отмечают то, что им нравится работать с детьми, при этом отмечают высокую физическую и психологическую нагрузку (30%).²

Исследование мотивации современного вожатого проведено в 2022 г. Ассоциацией Программных Детских Лагерьей (1069 вожатых различных регионов РФ).³ Результаты данного исследования включают следующее:

Половина вожатых ориентирована на карьерный рост, но это не является определяющим фактором лояльности к профессии, как и зарплата (важна, но

² Портрет современного вожатого [Электронный ресурс] - URL: <https://nafi.ru/analytics/portret-sovremennogo-vozhatogo/> (дата обращения 15.10.2023).

³ Мотивация деятельности вожатого [Электронный ресурс] - URL: https://sdorus.ru/wp-content/uploads/2023/03/prezentacziya_farrakhov.pdf (дата обращения 15.10.2023).

не определяет), что связано с восприятием профессии как временной, побочной (параллельной) занятости, не связанной с дальнейшим профессиональным развитием.

В мотивации вожатых преобладают установки на совмещение отдыха и работы, погружение в «атмосферу лагеря» и вожатскую «тусовку». Основные факторы мотивации к работе – ощущение своей ценности в сообществе и установка на самореализацию через коллективные творческие дела. В ответах на прямые вопросы вожатые часто говорят о необходимости увеличения зарплаты, однако этот фактор так же, как и карьера, не является для них определяющим. Эмоциональную поддержку в работе получают от: 77,7% энергия и атмосфера лагеря; 72,4% общение с детьми; 64% тусовка с вожатыми; 47,1% командная работа; 25,1% отвлечение от городской жизни; 31,5% новый опыт.

Что демотивирует, снижает желание работать?

61,1% Обесценивание директором работы вожатых;

55,5% Отсутствие обратной связи от старшего вожатого и директора;

55,1% Когда не получается найти общий язык с командой вожатых;

47,2% Когда инициативы не разрешаются;

37,1% Отсутствие тепла и поддержки, исходящего от руководителя и старшего вожатого;

35,5% Мало отклика от детей.

Важный запрос со стороны вожатых – ощущение благополучия, выражающееся в позитивной обратной связи от руководства лагеря, непосредственных руководителей (старшего вожатого, руководителя смены) и детей, а также поддержание сообщества через внутрилагерные программы для вожатых.

Социальный профиль вожатого. Респонденты – преимущественно молодые люди студенческого возраста (18-22 года – 80%). Соотношение юношей и девушек составляет примерно 20% на 80%. 77% респондентов ранее отдыхали в детских оздоровительных лагерях различного типа.

Профессиональный опыт 65% вожатых составляет не более 5 смен (35,4% отработали 1-2 смены, 30,2% – 3-5 смен), то есть, большая часть респондентов делает первые шаги в профессии. 78% юношей и девушек обучается в вузах и колледжах. Четверть от общего числа респондентов – в педагогических вузах или колледжах. Более половины респондентов (52,3%) обучались вожатскому мастерству в студенческом педагогическом отряде при вузе или колледже. Еще четверть – в школе вожатского мастерства при лагере.⁴

И, конечно, в современных исследованиях много внимания уделяется подготовке вожатых. Наталья Юрьевна Лесконог и другие авторы поднимают вопросы проблем и перспектив подготовки современных вожатых, представляют результаты эмпирических исследований с использованием современных айтрекеров как эффективных средств инструментальной диагностики подсознательных установок будущих педагогов, готовившихся к работе в летних оздоровительных лагерях.⁵

Представляя результаты исследования **портрета современного вожатого детского оздоровительного лагеря**, следует уточнить, что анкетирование проводилось летом 2023 года в 25 детских оздоровительных лагерях в 6 регионах РФ – Архангельская область, Новосибирская область, Пермский край, Ростовская область, Республика Татарстан, Челябинская область. В рамках исследования опрошено 486 вожатых.

⁴ Мотивация деятельности вожатого [Электронный ресурс] - URL: https://sdorus.ru/wp-content/uploads/2023/03/prezentacziya_farrakhov.pdf (дата обращения 15.10.2023).

⁵ Владимирова Т.Н., Лесконог Н.Ю., Огнев А.С. Проблемы и перспективы подготовки современных вожатых // Педагогика и психология образования. 2019. №4.- URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-podgotovki-sovremennyh-vozhatyh> (дата обращения: 12.11.2023).



Рисунок 1. Количественный состав респондентов по регионам (в людях)

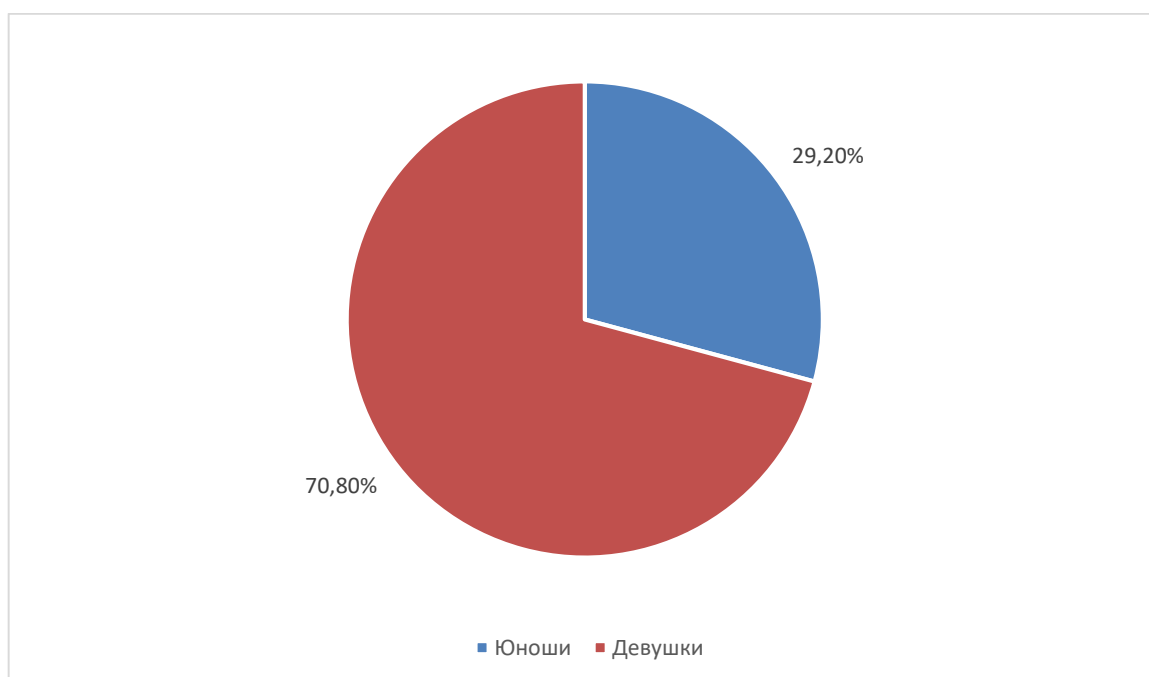


Рисунок 2. Гендерный состав респондентов

Как в большинстве своем в педагогической сфере – в вожатских отрядах преобладают девушки. Необходимо анализировать – какие мотиваторы стоит расширять, чтобы привлекать в вожатскую деятельность юношей.

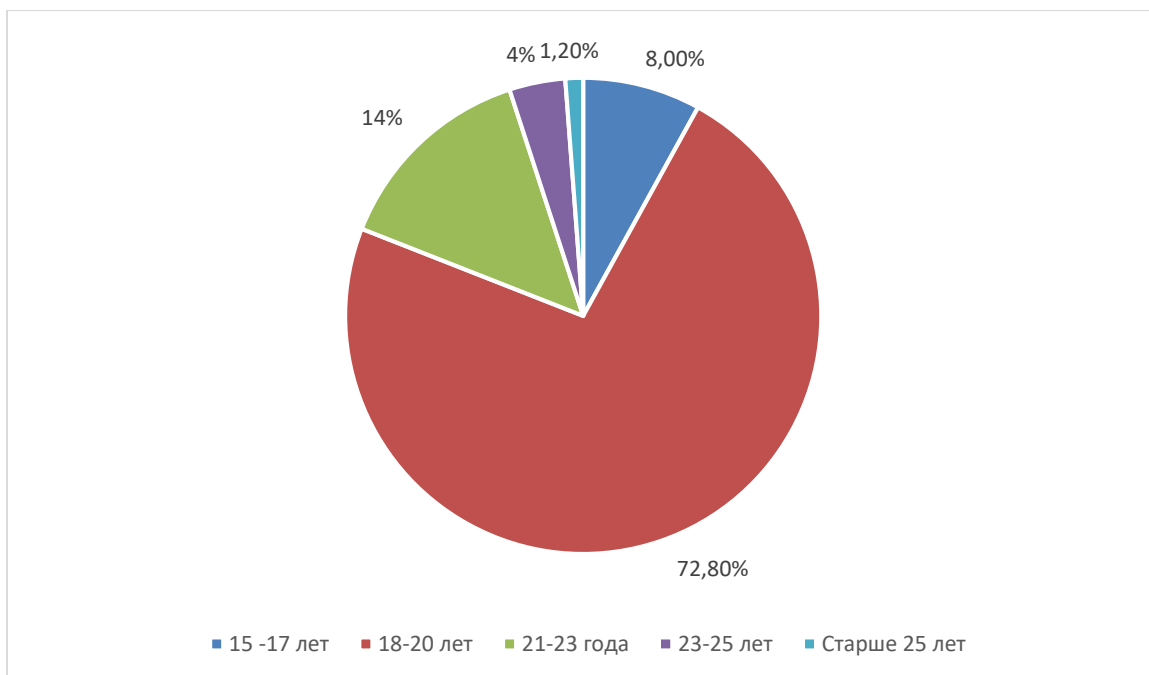


Рисунок 3. Возрастная дифференциация респондентов

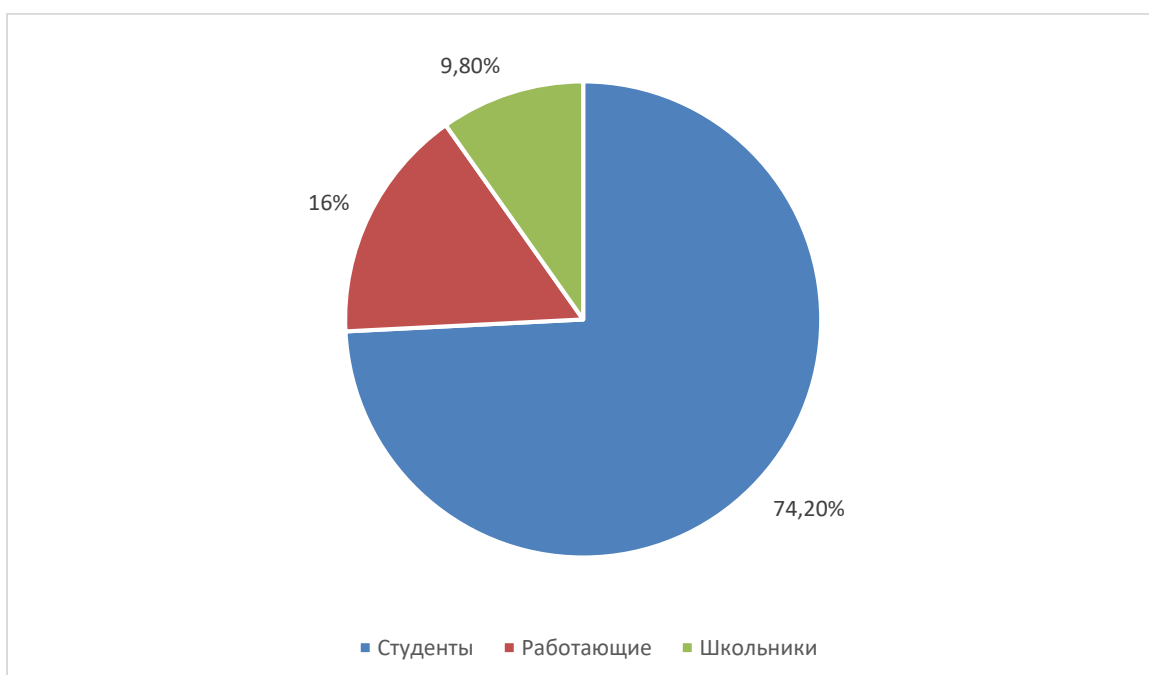


Рисунок 4. Социальный статус респондентов

Вожатскую деятельность выбирают преимущественно в студенческие годы, это связано видимо как с профилем профессии, так и с привлекательностью молодежных коллективов для студентов.

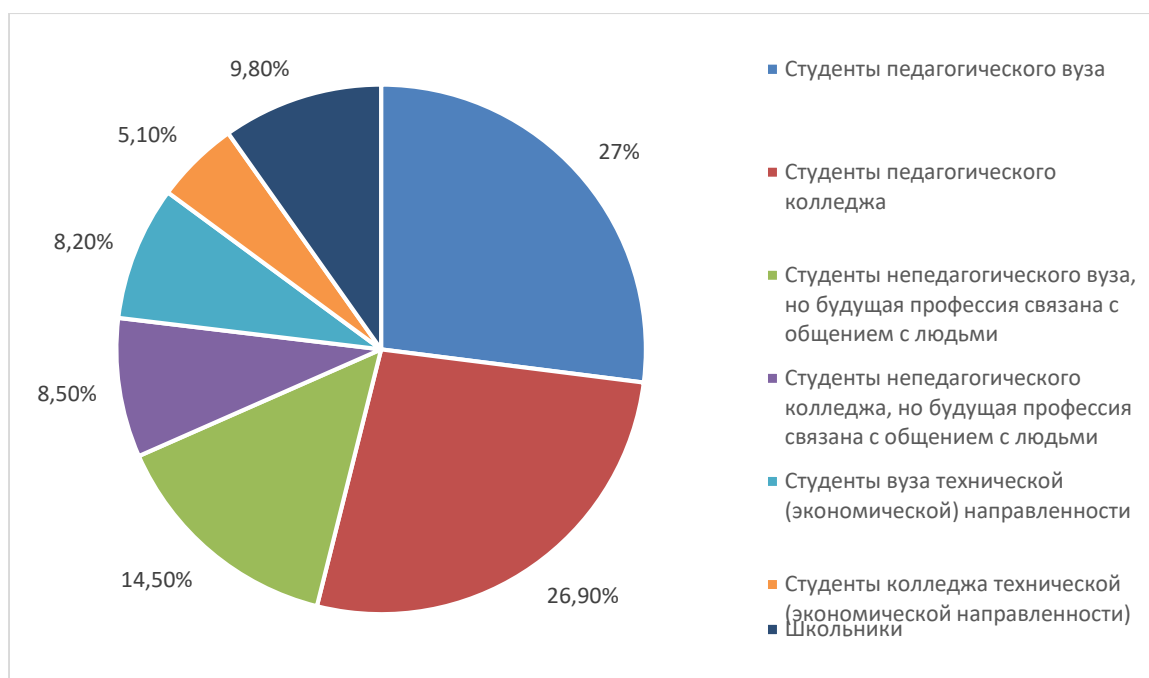


Рисунок 5. Дифференциация водителей по уровню образования

В данной диаграмме видно, что большинство водителей студенты вузов (49,7 %), но не намного меньше по количеству - студенты колледжей (40, 5%).

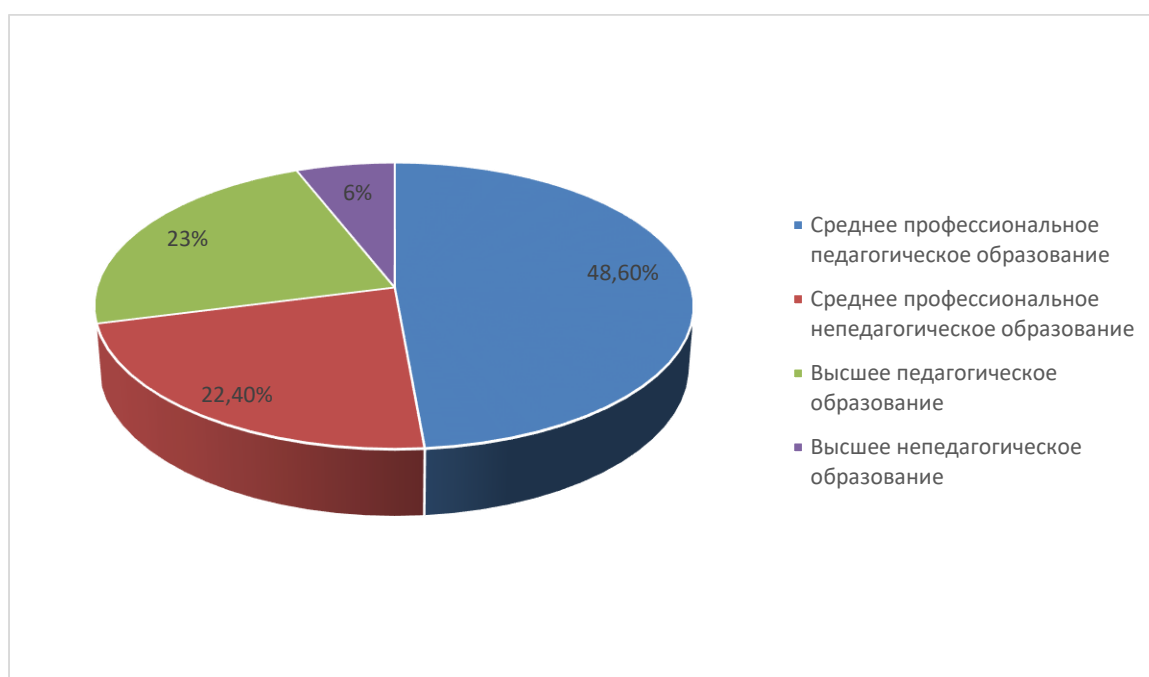


Рисунок 6. Направленность профессионального образования водителей, (в % от числа, имеющих законченное профессиональное образование)

Как видно из диаграммы, основной направленностью образования водителей являются среднеспециальное образование: педколледжи (ок 50%),

СПО не педагогического профиля (22,40%). И только 23% вузы. Привалирование ориентации на среднеспециальное – это общемировая тенденция, но важно понимать, что в СПО более практикоориентированная подготовка, такие вожатые имеют больше практических часов подготовки к работе с детьми.

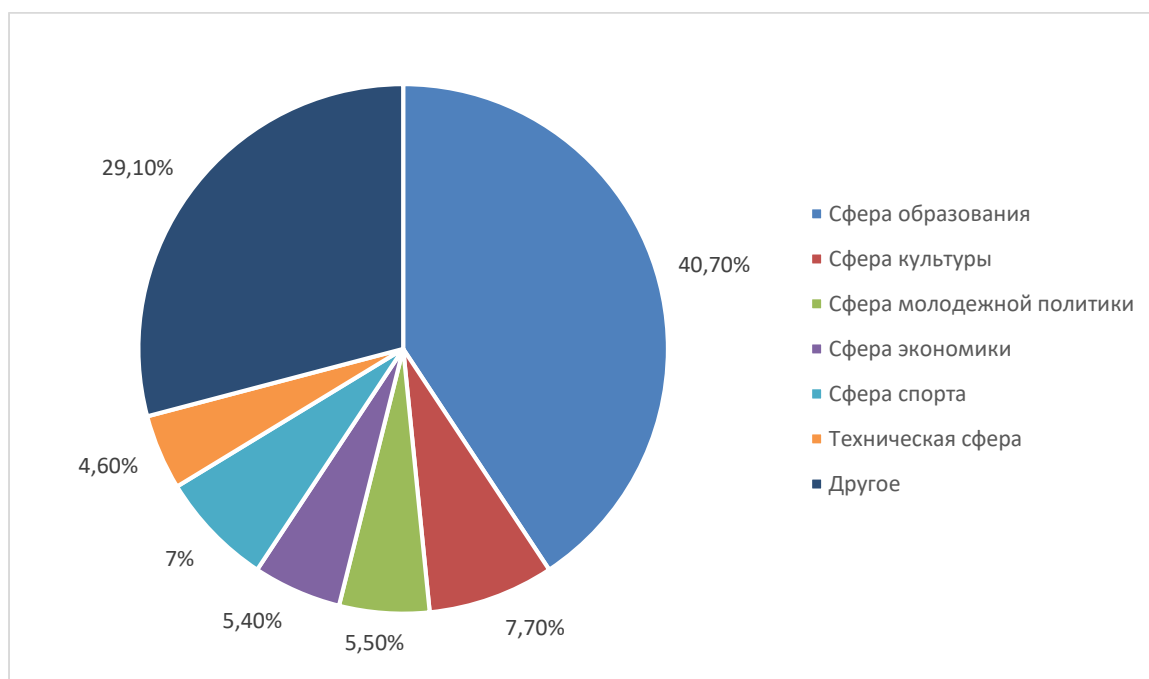


Рисунок 7. Направленность профессиональной деятельности вожатых, (в % от числа работающих)

Как видно из диаграммы более 40% вожатых из сферы образования, это оправдано, поскольку многие вожатые – студенты педагогической сферы. Интерес вызывает почти 30% вожатых из других, не педагогических профессий. Можно предположить, что вожатская деятельность достаточно привлекательна для молодежи, ребята из других сфер, не профильных вузов способствуют расширению вожатской культуры, увеличению разнообразия подходов, уменьшению влияния педагогических стереотипов. Важно, чтобы данная категория не стало группой риска в ДОЛ.



Рисунок 8. Мотивы выбора работы вожатым

Анализ мотивов выбора вожатской деятельности показывает, что выраженным мотивом становится – интересно работать с людьми, что в целом хорошо, поскольку ориентация на детей отражает гуманистическую направленность вожатых. И последующие выборы, такие как: приобрести проф навыки, развить личностные качества, творческие способности, компетенции – в совокупности 47,7 %, позволяют сделать вывод, что вожатые, приходящие сегодня работать в лагерь, находятся в режиме развития, ориентированы на детей, стремятся совершенствоваться.

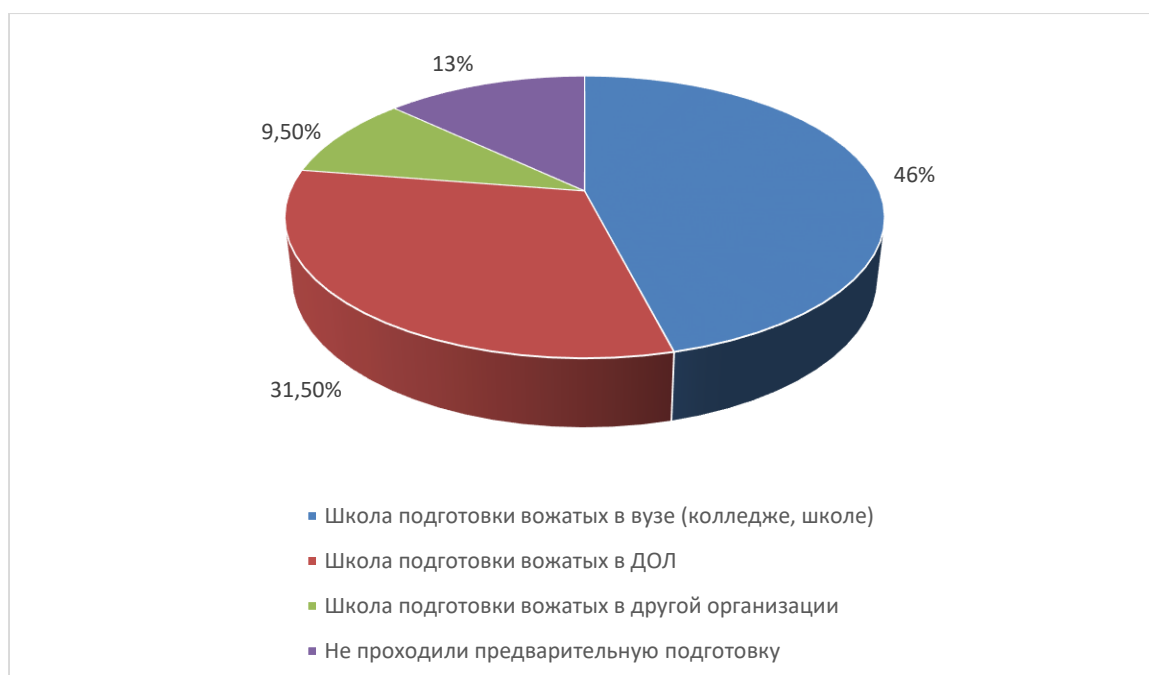


Рисунок 9. Разделение вожатых по месту подготовки к работе в детском оздоровительном лагере

Как мы видим, доминантная база подготовки вожатых приходится преимущественно на вуз (46%) и ШПВ в лагерях (31,5%). Мы можем делать вывод, что именно на данные структуры необходимо ориентироваться в подготовке вожатых, нельзя отказываться от организации ШПВ в лагерях (как это имеет место быть в некоторых лагерях), возможно усиление содержания деятельности данных баз подготовки взаимобменом вузов и ДОЛ специалистами (практикует Новосибирск, Тюмень и другие). Стоит также отметить, что 13 процентов вожатых не проходят подготовку.

Вожатым также было предложено оценить уровень сформированности у них необходимых для работы в детском оздоровительном лагере умений. Результаты самооценки респондентов представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Сформированность необходимых для работы в ДОЛ умений (по мнению респондентов).

Умения	Присутствуют в полной мере	Умения есть, но есть и проблемы	Умения сформированы слабо
Планировать деятельность временного детского коллектива	61	36	3
Подбирать материалы для	51,5	48,5	0

проведения мероприятий в отряде			
Организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК	70	27	3
Управлять временным детским коллективом	55	42	3
Организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде	76	24	0
Организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде	61	33	6
Организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде	49	39	12
Организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде (вечера, огоньки и т.д.)	58	39	3
Организовывать и проводить тематические дни в отряде	61	33	6
Организовывать работу самоуправления в отряде	52	39	9
Использовать методы мотивации и стимулирования	67	33	0
Решать конфликтные ситуации в отряде	48,5	51,5	0
Проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать:	73	27	0
Что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д)	73	27	0

Представленные в таблице данные показывают, что вожатые, в целом достаточно высоко оценивают уровень сформированности у них необходимых умений. Тем не менее, к проблемным группам можно отнести умения решать конфликтные ситуации в отряде; умения организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде; умения подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде. Очевидно, что на формирование этих умений следует обратить внимание при подготовке вожатых.

Проведенное исследование позволяет говорить о том, что у вожатской деятельности сегодня «женское лицо». Эта деятельность по-прежнему

наиболее привлекательна для девушек – студенток как педагогических, так и непедагогических вузов и учреждений СПО (при преимуществе педагогических вузов и колледжей). В тоже время, часть вожатых «остается в профессии» и после окончания учебного заведения, имея уже постоянную работу вне детского оздоровительного лагеря. До 10% вожатского отряда составляют школьники и это хорошая пропорция, которая, с одной стороны позволяет формировать «кадровый резерв», а с другой стороны не влияет на снижение качества работы педагогического коллектива. Также достаточно положительными являются мотивы выбора молодыми людьми вожатской деятельности: большинство из них выбирают эту деятельность по гуманитарным мотивам (интересно работать с детьми) или как средство развития собственных личностных и профессиональных компетенций. Можно отметить, что, в целом, сложилась система подготовки вожатых, основными субъектами которой становятся места обучения (вузы, колледжи) и школы подготовки вожатых детских оздоровительных лагерей. В качестве проблемы следует заметить, что 13% членов вожатских отрядов принимаются на работу без предварительной подготовки, что может объясняться определенным дефицитом желающих работать в лагере, однако, на наш взгляд, может влиять на качество реализации программ детского отдыха.

В целом же можно говорить о двойном позитивном эффекте вожатской деятельности: с одной стороны, молодые креативные вожатые делают детский отдых интересным, увлекательным и познавательным, а с другой стороны происходит развитие самих вожатых в личностном и профессиональном плана

**АНАЛИТИЧЕСКИЕ ОТЧЕТЫ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ГРУПП РЕГИОНОВ РФ,
ПРИНЯВШИХ УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИЯ «ПОРТРЕТ
СОВРЕМЕННОГО ВОЖАТОГО ДЕТСКОГО ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО
ЛАГЕРЯ»**

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
о результатах исследования «Портрет современного вожатого
детского оздоровительного лагеря»
Архангельская область**

1. Пояснительная записка

Наименование региона: Архангельская область.

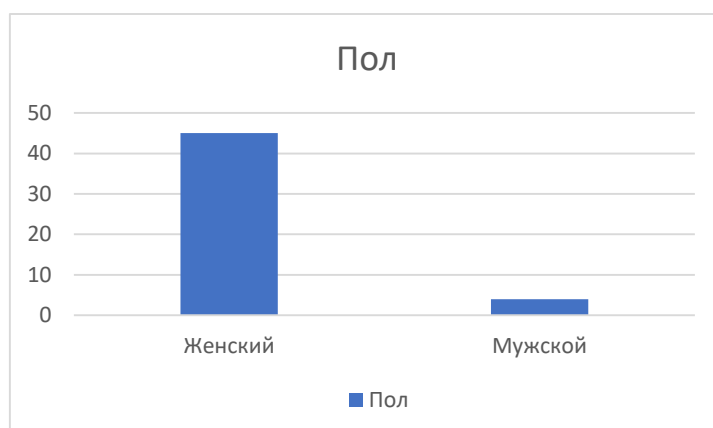
Период проведения опроса: с 7 по 31 июля 2023 года.

Наименование детских оздоровительных лагерей, на базе которых проводился опрос: загородный стационарный детский оздоровительный лагерь «Северный Артек», специализированный (профильный) палаточный лагерь «Квест-Артек».

Проблем при проведении опроса не возникло.

Общее количество опрошенных вожатых: 33

Общее количество опрошенных представителей старшего педагогического состава: 16

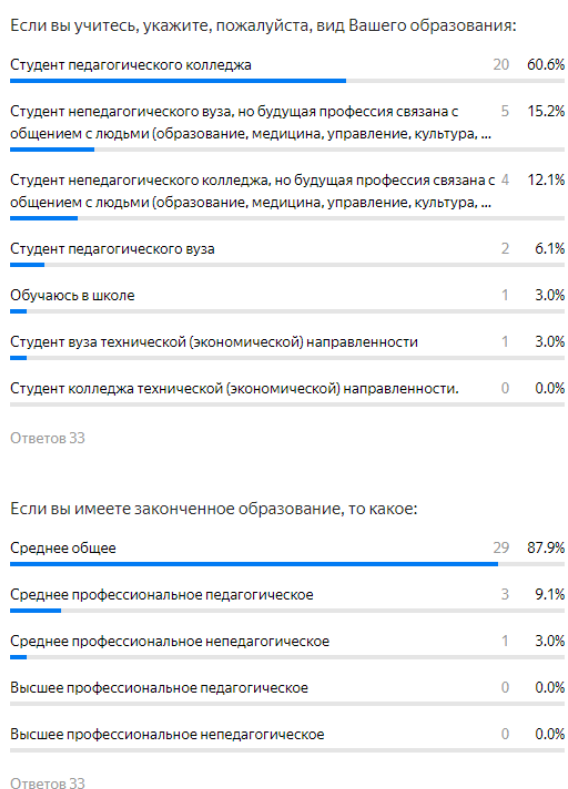
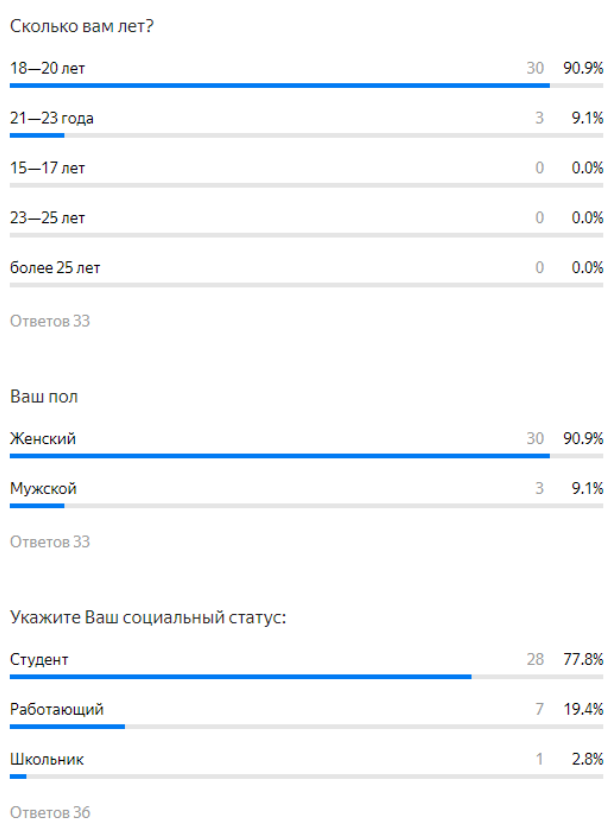


Половозрастная дифференциация участников опроса: 92 % опрошенных женского пола, 8 % - мужского.

2. Анализ информации по итогам опроса (анкетирование) водителей

В опросе приняли участие 33 водителя. Из них: 91 % в возрасте от 18 до 20 лет; 9 % в возрасте от 21 года до 23 лет. Среди опрошенных водителей 85 % являются студентами, 12 % работают.

67 % опрошенных водителей являются студентами профильного учебного заведения: из них 61 % педагогического колледжа, 6 % студенты педагогического вуза. 27 % опрошенных являются студентами непрофильных учебных заведений, но их будущая работа связана с общением с людьми.



88 % опрошенных имеют законченное среднее общее образование, 9 % - законченное среднее профессиональное образование. 1 человек (3 %) имеет законченное среднее профессиональное непедагогическое образование.

33 % опрошенных работают в сфере образования.

Если вы работаете, укажите, пожалуйста, в какой сфере:

Другое	15	45.5%
В сфере образования	11	33.3%
В сфере культуры	3	9.1%
В сфере молодежной политики	2	6.1%
В сфере экономики (торговли)	2	6.1%
В сфере спорта	0	0.0%
В технической сфере	0	0.0%

Наиболее популярными причинами, почему опрошенные работают вожатыми, являются следующие ответы: «Считаю, что опыт работы вожатым поможет приобрести необходимые профессиональные компетенции» и «Мне интересно работать с детьми» (мнение 19 % опрошенных).

Я работаю вожатым потому, что (возможен выбор 2 вариантов ответа):

Считаю, что опыт работы вожатым поможет приобрести необходимые профессиональные компетенции.	21	18.9%
Мне интересно работать с детьми.	21	18.9%
Считаю, что опыт работы вожатым, позволит сформировать личностные качества, которые помогут успешно взаимодействовать...	15	13.5%
Считаю, что работа вожатым способствует развитию творческих способностей.	14	12.6%
Считаю, что опыт работы вожатым позволит сформировать компетенции, необходимые для работы в других отраслях, ...	10	9.0%
Мне нравится организационная деятельность.	9	8.1%
Мне интересно и комфортно общаться с другими вожатыми и коллегами.	9	8.1%
Хочу немного заработать летом.	6	5.4%
Я в лагере на практике.	6	5.4%

Почти равное количество опрошенных считают, что опыт работы вожатым, позволит сформировать личностные качества, которые помогут успешно взаимодействовать с другими людьми в профессиональной и личной сферах (13,5 %) и что работа вожатым способствует развитию творческих способностей (13 %).

Опрошенные выделили три основных причины, почему выбрали работу вожатого: желание работать с детьми (52 %); возможность интересно провести время (24 %); из-за педагогической практики (24 %).

Я начал работать вожатым, потому что:

Желание работать с детьми.	17	51.5%
Хотел интересно провести время	8	24.2%
Из-за педагогической практики	8	24.2%
Пошел за друзьями, за компанию.	0	0.0%
Хотел попробовать себя в чем-то новом.	0	0.0%
Другое _____	0	0.0%

Перед первой поездкой в лагерь 48 % опрошенных прошли подготовку вожатых, организованную на базе вуза или колледжа, 46 % проходили обучение в школе подготовки вожатых, организованной ДОЛ, в котором вожатые планировали работать.

Перед первой поездкой на работу в лагерь:

Я проходил обучение в школе подготовки вожатых в вузе (колледже, школе).	15	45.5%
Я проходил обучение в школе подготовки вожатых, организованной ДОЛ, в котором я планировал работать.	15	45.5%
Я проходил обучение в школе подготовки вожатых в другом месте _____ (укажите).	2	6.1%
Я не проходил предварительно никакого обучения.	1	3.0%

Оценка вожатыми своих практических умений показала следующие результаты:

- Умение планировать деятельность временного детского коллектива: умения присутствуют в полной мере – 61 %; умения есть, но есть и проблемы – 36 %, умения сформированы слабо – 3 %;

- Подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде: умения есть, но есть и проблемы – 51,5 %, умения присутствуют в полной мере – 48,5

- Организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК: умения присутствуют в полной мере – 70 %, умения есть, но есть и проблемы – 27 %, умения сформированы слабо – 3 %.

- Управлять временным детским коллективом: умения присутствуют в полной мере – 55 %, умения есть, но есть и проблемы – 42 %, умения сформированы слабо – 3 %;

- Организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде: умения присутствуют в полной мере – 76 %, умения есть, но есть и проблемы – 24 %;

- Организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде: умения присутствуют в полной мере – 61 %, умения есть, но есть и проблемы – 33 %, умения сформированы слабо – 6 %;

- Организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде: умения присутствуют в полной мере – 49 %, умения есть, но есть и проблемы – 39 %, умения сформированы слабо – 12 %;

- Организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде (вечера, огоньки и т.д.): умения присутствуют в полной мере – 58 %, умения есть, но есть и проблемы – 39 %, умения сформированы слабо – 3 %;

- Организовывать и проводить тематические дни в отряде: умения присутствуют в полной мере – 61 %, умения есть, но есть и проблемы - 33%, умения сформированы слабо – 6 %;

- Организовывать работу самоуправления в отряде: умения присутствуют в полной мере – 52 %, умения есть, но есть и проблемы – 39 %, умения сформированы слабо - 9 %;

- Использовать методы мотивации и стимулирования: умения присутствуют в полной мере – 67%; умения есть, но есть и проблемы – 33 %;

- Решать конфликтные ситуации в отряде: умения есть, но есть и проблемы – 51,5 %, умения присутствуют в полной мере – 48,5%;

- Проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать: умения присутствуют в полной мере - 73 %, умения есть, но есть и проблемы – 27 %;

- Что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д.): умения присутствуют в полной мере – 73 %; умения есть, но есть и проблемы – 27 %.

Свои знания вожатые оценили следующим образом:

- Нормативные документы в сфере детского отдыха: средний уровень – 73 %, высокий уровень – 21 %, низкий уровень – 6 %;

- Педагогические основы организации жизнедеятельности детей в ДОЛ: средний уровень – 51,5 %, высокий уровень – 45,5 %, низкий уровень – 3 %;

- Возрастные особенности детей (психологические, физиологические): высокий уровень – 55 %, средний уровень – 42 %, низкий уровень – 3 %;

Методика целеполагания (определение цели, задач, ожидаемых результатов мероприятия, программы): высокий уровень – 51,5 %, средний уровень – 45,5 %, низкий уровень – 3 %;

- Игры на знакомство: высокий уровень – 67 %, средний уровень 33 %;

- Игры на взаимодействие: высокий уровень – 70 %, средний уровень –

- Познавательные игры: высокий уровень – 48,5 %, средний уровень – 48,5 %, низкий уровень – 3 %;

- Подвижные игры: высокий уровень – 73 %; средний уровень – 27 %;

- Основы планирования деятельности ВДК: высокий уровень – 48,5 %, средний уровень – 48,5 %, низкий уровень – 3 %;

- Методы решения конфликтных ситуаций в ВДК: высокий уровень – 55 %, средний уровень – 42 %, низкий уровень – 3 %;

-Теоретические основы организации деятельности детского самоуправления: средний уровень – 51,5%, высокий уровень – 48,5 %

- Теоретические основы организации деятельности детского самоуправления: высокий уровень – 51,5 %, средний уровень – 48,5 %;

- Методы мотивации и стимулирования: высокий уровень – 67 %, средний уровень – 33 %;

- Основы педагогического общения: высокий уровень 76 %, средний уровень – 21 %, низкий уровень – 3 %;

- Способы диагностики результативности проводимых мероприятий: высокий уровень – 55 %, средний уровень – 42 %, низкий уровень – 3 %.

Личностные характеристики вожаками были оценены следующим образом:

- Лидерские качества: средний уровень – 64 %, высокий уровень – 33 %, низкий уровень – 3 %;

- Ответственность: высокий уровень – 82 %, средний уровень – 15 %, низкий уровень – 3 %;

- Организованность: высокий уровень – 70 %, средний уровень – 27 %, низкий уровень – 3 %;

Целеустремленность: высокий уровень – 79 %, средний уровень – 21 %;

- Открытость: высокий уровень – 76 %, средний уровень – 24 %;

- Аккуратность: высокий уровень – 79 %, средний уровень – 21 %;

- Самоконтроль: высокий уровень – 73 %, средний уровень – 27 %;

- Независимость: средний уровень – 55 %, высокий уровень – 42 %, низкий уровень – 3 %;

- Потребность в саморазвитии: высокий уровень – 67 %, средний уровень – 33 %;

- Воспитанность: высокий уровень – 94 %, средний уровень – 6 %;

- Толерантность: высокий уровень – 97 %, средний уровень – 3 %;

- Эмпатичность: высокий уровень – 70 %, средний уровень – 30 %;

- Креативность: высокий уровень – 67 %, средний уровень – 33 %;

- Чувство юмора: высокий уровень – 61 %, средний уровень – 39 %.

Что, по вашему мнению может повысить качество вашей работы, как вожатого, повысить ваш интерес к реализации вожатской деятельности:

повышение зарплаты, премия	15	45.5%
похвала (благодарность, грамота) руководства	10	30.3%
традиции высокого качества работы твоего лагеря	4	12.1%
признание твоей вожатской команды	2	6.1%
сравнение твоих результатов и результатов напарника	1	3.0%
другое _____	1	3.0%
конкуренция с другими вожатыми	0	0.0%

Повысить качество работы и интерес к реализации вожатской деятельности, по мнению вожатых, позволят: повышение зарплаты, премия (45,5 %), похвала (благодарность, грамота) руководства (30,3 %) и традиции высокого качества работы лагеря (12 %). Самыми непопулярными вариантами ответа стали: конкуренция с другими вожатыми и сравнение результатов напарников.

Больше всего вы бережете в вожатской работе:

а) отношения с детьми	27	81.8%
д) высокие результаты своей деятельности.	3	9.1%
е) другое _____	3	9.1%
б) отношения с вожатыми-коллегами	0	0.0%
г) отношения с руководством	0	0.0%

81 % опрошенных вожатых отметили, что больше всего в своей работе берегут отношения с детьми. Варианты ответов «отношения с вожатыми-коллегами» и «отношения с руководством» не были выбраны.

Как вы считаете, в первую очередь вожатый это:

Старший товарищ и друг детей, который должен сделать их пребывание в лагере эмоционально комфортным.	15	45.5%
Старший товарищ, лидер, который должен сплотить детский коллектив и повести его за собой.	12	36.4%
Педагог, который должен решать воспитательные задачи, в контексте современных проблем и концепций воспитания.	5	15.2%
Другое _____	1	3.0%
Аниматор, который должен организовать интересный и творческий досуг детей.	0	0.0%

Практически половина опрошенных (45,5 %) считают, что вожатый – это старший товарищ и друг детей, который должен сделать их пребывание в лагере эмоционально комфортным. 36 % опрошенных назвали вожатого старшим товарищем, лидером, который должен сплотить детский коллектив и повести его за собой.

Укажите какое из нижеперечисленных утверждений наиболее к вам подходит (2 варианта):

Б. Перед тем как поехать в лагерь я самостоятельно собираю «методическую копилку» (игры, сценарии мероприятий и т.д.).	23	35.4%
Д. Я пользуюсь «методической копилкой», которую сформировал во время обучения в школе подготовки вожатых.	20	30.8%
В. До начала смены я продумываю содержание мероприятий и подбираю необходимую информацию.	10	15.4%
А. Перед тем как поехать работать в лагерь я читаю дополнительно специальную литературу (психолого-педагогическую, методическую ...	9	13.8%
Г. Я не читаю специальную литературу до начала работы, но кое-что беру с собой в лагерь.	3	4.6%
Е. У меня нет «методической копилки», содержание мероприятий я подбираю, когда готовлюсь к его проведению.	0	0.0%
Ж. Другое _____	0	0.0%

По данным опроса 35 % опрошенных вожатых перед тем, как поехать в лагерь, самостоятельно собирают «методическую копилку» (игры, сценарии мероприятий и т.д.); 31 % опрошенных пользуются «методической копилкой», которую сформировали во время обучения в школе подготовки вожатых.

Относительно научно-исследовательской деятельности (далее - НИД) были даны следующие ответы: 33 % опрошенных не участвуют в НИД, так как не считают это необходимым в работе вожатого; 27 % вожатых готовы участвовать в НИД, но им никто не предлагает; 21 % опрошенных отметили, что один-два раза участвовали в НИД только потому, что это было требованием руководителей лагеря.

Иерархия ценностей, предложенных вожатым, выстроилась следующим образом (от более значимых к менее значимым): Своя семья и отношения в ней (средний балл – 11,4); Хорошие и верные друзья (11); Развитие и самосовершенствование себя как личности (10,5); Здоровье (10,3); Любовь и свой лагерь (по 10 баллов); Развлечения (9,9); Достижения в учебе, спорте и других сферах (9,8); Своя страна (9,5); Свой город и деньги, материальное благополучие (по 9,1 баллов).

Свои перспективы работы в ДОЛ вожатые оценивают следующим образом: 45,5 % опрошенных отметили, что обязательно поедут работать в ДОЛ в следующем году вожатых; а 27 % планируют работать в ДОЛ еще несколько лет; 6 % вожатых хотели бы сделать карьеру в ДОЛ (вожатый – методист – заместитель директора – директор).

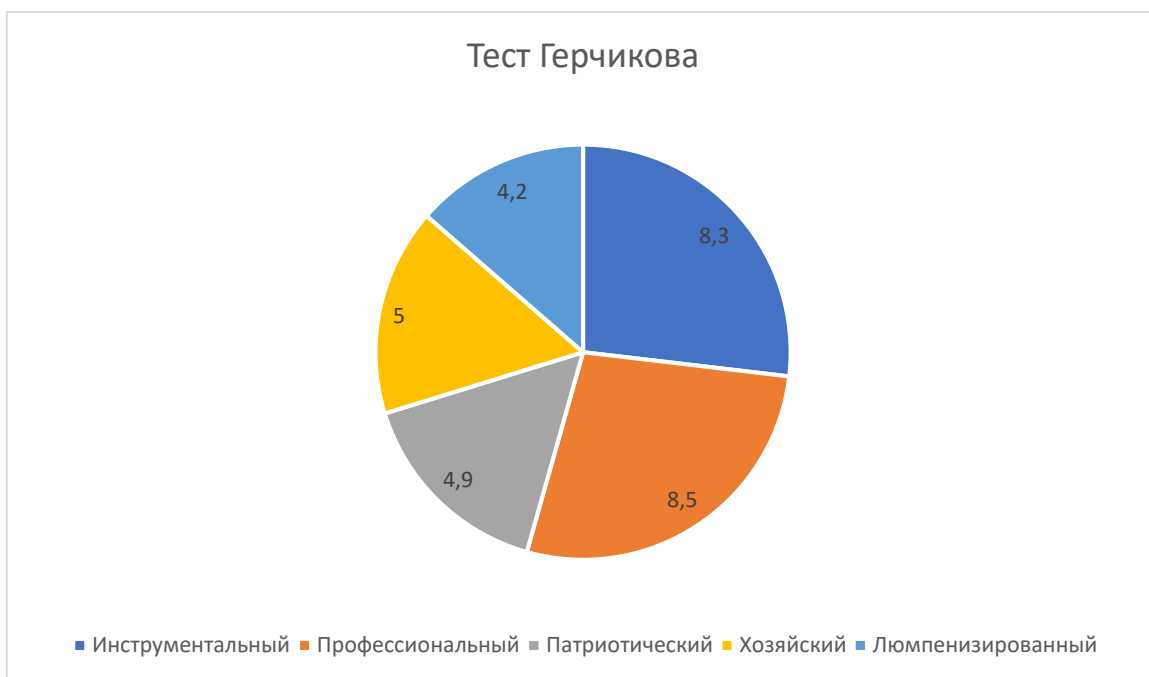
3. Анализ информации по итогам исследования фокус-групп вожатых.

В тестировании поучаствовало 22 вожатых. Средний балл по шкалам распределился следующим образом:

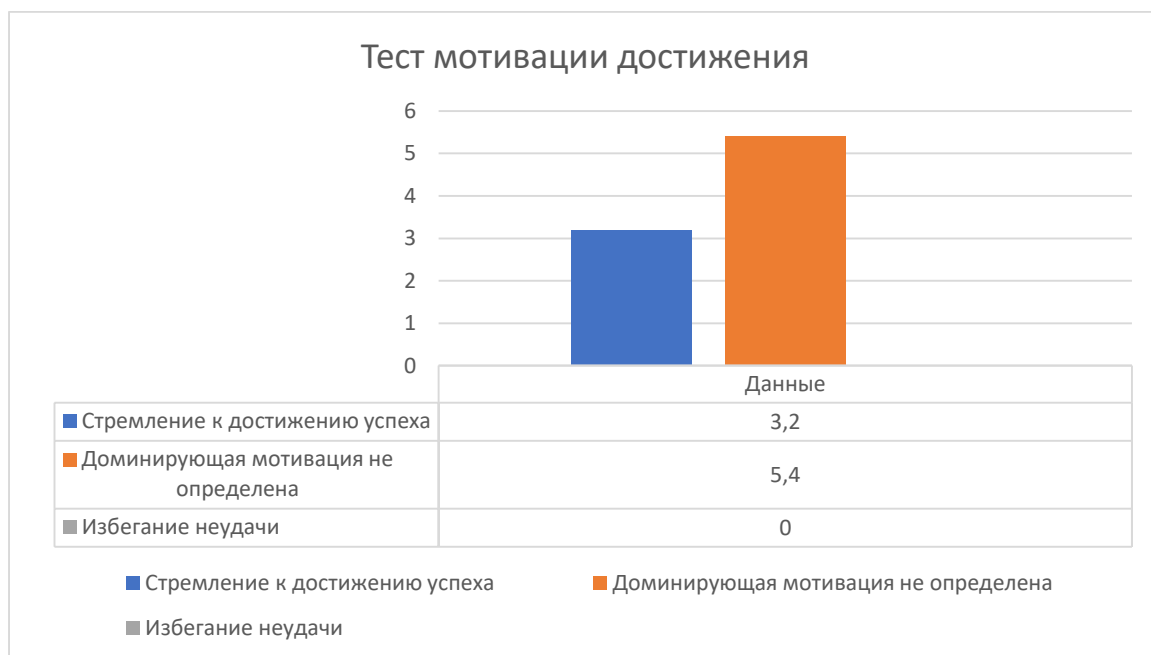
- Профессиональный – 8,5;
- Инструментальный – 8,3;
- Хозяйский – 5;
- Патриотический – 4,9;

- Люмпенизированный – 4,2.

Тест Герчикова (motupe)



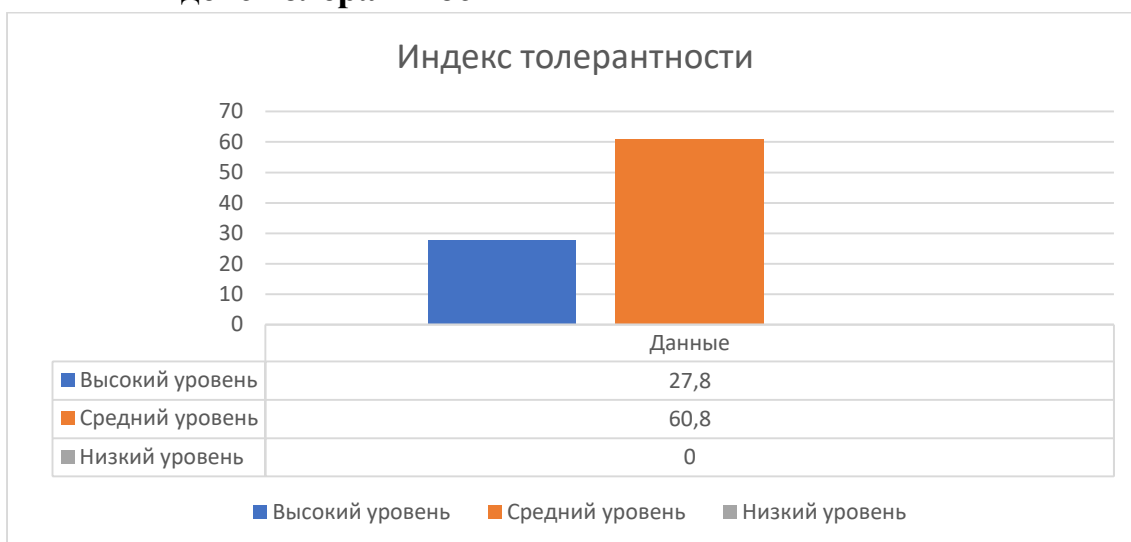
Тест мотивации достижения



В тестировании приняли участие 23 водителей. Средний балл распределился следующим образом:

- Доминирующая мотивация не определена – 5,4;
- Стремление к достижению успеха – 3,2.

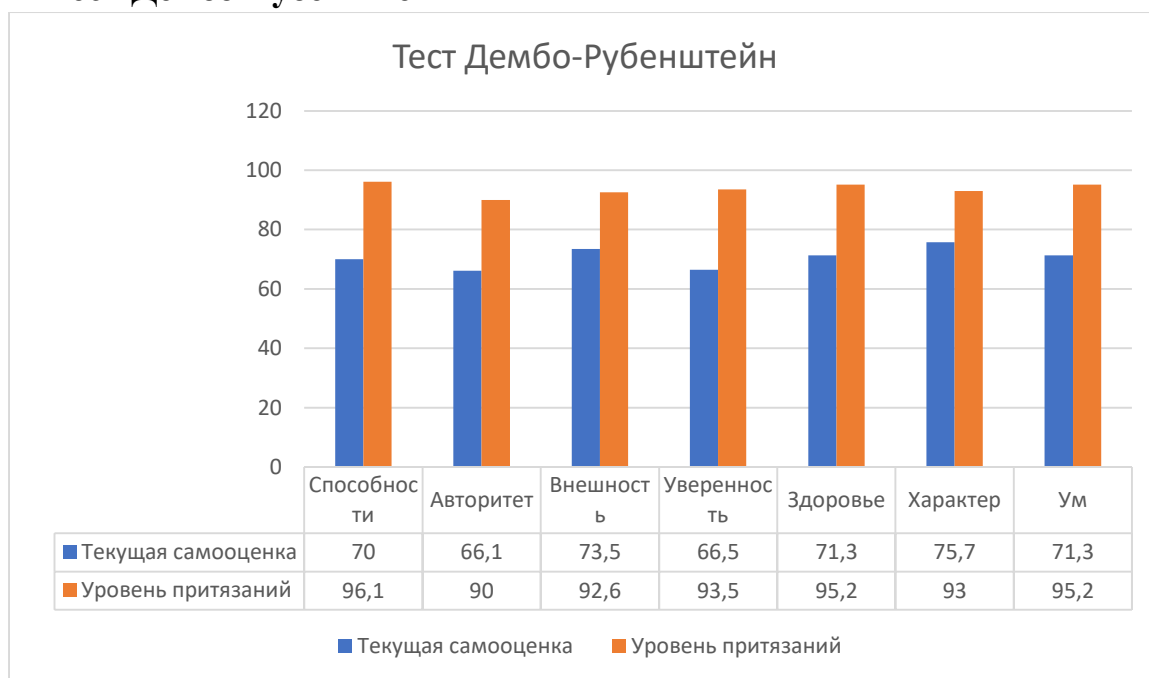
Индекс толерантности

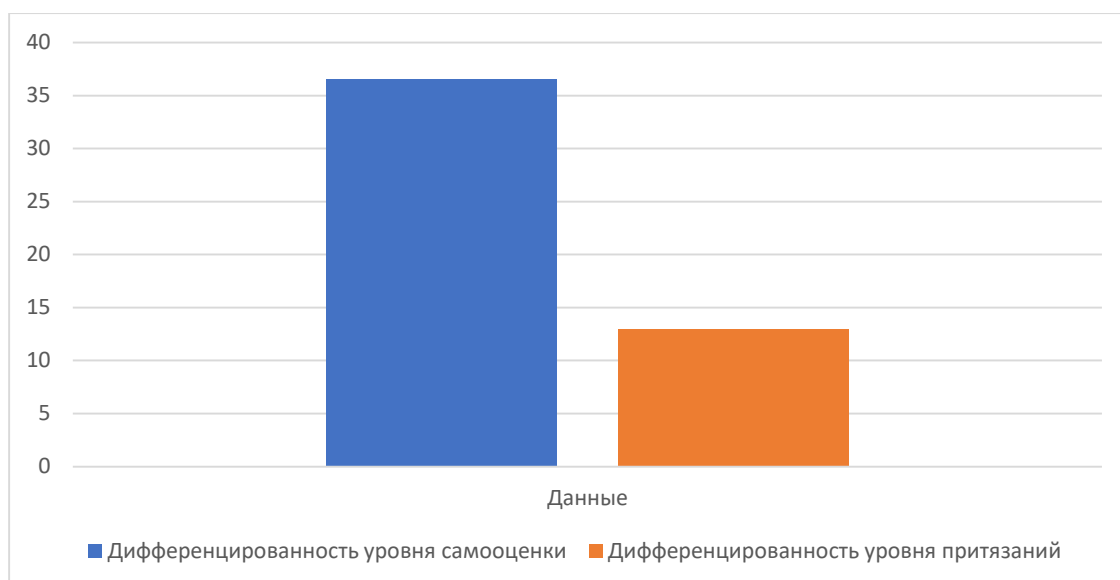


В тестировании приняли участие 22 водителях. Средний балл распределился следующим образом:

- Средний уровень толерантности – 60,8;
- Высокий уровень толерантности – 27,8.

Тест Дембо-Рубенштейн





В тестировании приняли участие 23 водителя. Средний балл текущей самооценки по предложенным критериям распределился следующим образом:

- Характер – 75,7;
- Внешность – 73,5;
- Здоровье и ум – 71,3;
- Способности – 70;
- Уверенность – 66,5;
- Авторитет – 66,1.

Средний балл уровня притязаний по предложенным критериям распределился следующим образом:

- Способности – 96,1;
- Здоровье и ум – 95,2;
- Уверенность – 93,5;
- Характер – 93;
- Внешность – 92,6;
- Авторитет – 90.

Дифференцированность уровня самооценки в значительной мере превышает дифференцированность уровня притязаний.

Портретный личностный опросник



В тестировании приняли участие 23 водителя. Средний балл значимости предложенных ценностей распределился следующим образом:

Благожелательность / забота – 15;

Безопасность / личная – 14,3;

Благожелательность / долг – 14,3;

Универсализм / забота – 14,3;

Универсализм / толерантность – 14,1

Гедонизм – 14,1;

Самостоятельность / мысли – 14;

Самостоятельность / действия – 13,8;

Достижение – 13,7;

Репутация – 13,7;

Безопасность / общественная – 13,2;

Конформность / межличностная – 12,9;

Конформность / правила – 12,3;

Универсализм / природа – 12,2;

Скромность – 12;

Стимуляция – 11,7;

Традиция – 11,3;

Власть / доминирование – 10,2;

Власть / ресурсы – 9,7.

4. Анализ информации по анкете для старшего педагогического состава

Как вы считаете, перед первой поездкой на работу в лагерь будущие вожатые должны:

Б. Проходить обучение в школе подготовки вожатых, организованной ДОЛ, в котором я планировал работать.	15	93.8%
А. Проходить обучение в школе подготовки вожатых в вузе (колледже, школе).	1	6.3%
В. Могут не проходить предварительное обучение.	0	0.0%
Г. Другое _____	0	0.0%

94 % участников старшего педагогических работников считают, что перед поездкой вожатые должны проходить обучение в ДОЛ, в котором планируют работать.

Проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать

А. Данные умения обязательны;	16	100.0%
Б. Данные умения желательны;	0	0.0%
В. Даных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д).

А. Данные умения обязательны;	9	56.3%
Б. Данные умения желательны;	6	37.5%
В. Данных умений может не быть.	1	6.3%

Ответов 16

Организовывать и проводить тематические дни в отряде		
А. Данные умения обязательны;	9	56.3%
Б. Данные умения желательны;	7	43.8%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Организовывать работу самоуправления в отряде		
А. Данные умения обязательны;	8	50.0%
Б. Данные умения желательны;	8	50.0%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Использовать методы мотивации и стимулирования		
А. Данные умения обязательны;	13	81.3%
Б. Данные умения желательны;	3	18.8%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Решать конфликтные ситуации в отряде		
А. Данные умения обязательны;	15	93.8%
Б. Данные умения желательны;	1	6.3%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде		
А. Данные умения обязательны;	14	87.5%
Б. Данные умения желательны;	2	12.5%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде		
А. Данные умения обязательны;	12	75.0%
Б. Данные умения желательны;	4	25.0%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде		
А. Данные умения обязательны;	9	56.3%
Б. Данные умения желательны;	7	43.8%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде (вечера, огоньки и т.д.)		
А. Данные умения обязательны;	14	87.5%
Б. Данные умения желательны;	2	12.5%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

К обязательным умениям, которыми должен обладать вожатый, 100 % анкетированных отнесли: планирование деятельности ВДК, подбор материала для проведения мероприятий в отряде, управление ВДК, организацию взаимодействия между детьми в отряде, работу на сплочение ВДК, проведение бесед с детьми, умение их успокаивать, когда они расстроены и умение убеждать.

94 % опрошенных отметили, что умение решать конфликтные ситуации в отряде является для вожатых обязательным, 6 % выделили данное умение как желательное.

опрошенных к обязательным умениям также отнесли организацию и проведение творческих мероприятий в отряде; организацию и проведение «душевных» мероприятий в отряде. 12,5 % отметили, что данные умения желательны.

81 % опрошенных назвал умение использовать методы мотивации и стимулирования обязательным; 19 % - желательным.

75 % опрошенных выделили обязательными умения организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде; 25 % данные умения назвали желательными.

Планировать деятельность временного детского коллектива	
А. Данные умения обязательны;	16 100.0%
Б. Данные умения желательны;	0 0.0%
В. Данных умений может не быть.	0 0.0%

Ответов 16

Подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде	
А. Данные умения обязательны;	16 100.0%
Б. Данные умения желательны;	0 0.0%
В. Данных умений может не быть.	0 0.0%

Ответов 16

Управлять временным детским коллективом	
А. Данные умения обязательны;	16 100.0%
Б. Данные умения желательны;	0 0.0%
В. Данных умений может не быть.	0 0.0%

Ответов 16

Организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК	
А. Данные умения обязательны;	16 100.0%
Б. Данные умения желательны;	0 0.0%
В. Данных умений может не быть.	0 0.0%

56 % прошедших опрос к обязательным умениям вожакого отнести: организацию и проведение спортивных мероприятий и тематических дней в отряде. 44 % отметили, что данные умения желательны. Также 56 % отнесли умение делать что-то своими руками, исполнять к обязательным, 37,5 % - к желательным, в то время как 6 % отметили, что данных умений может не быть. Пополам разделились мнения опрошенных относительно умения организовывать работу самоуправления в отряде: одна половина персонала считает их обязательными, тогда как вторая половина – желательными.

Нормативные документы в сфере детского отдыха	
А. Данные знания обязательны;	11 68.8%
Б. Данные знания желательны;	5 31.3%
В. Данных знаний может не быть.	0 0.0%

Ответов 16

Педагогические основы организации жизнедеятельности детей в ДОЛ	
А. Данные знания обязательны;	12 75.0%
Б. Данные знания желательны;	4 25.0%
В. Данных знаний может не быть.	0 0.0%

Ответов 16

Возрастные особенности детей (психологические, физиологические)	
А. Данные знания обязательны;	12 75.0%
Б. Данные знания желательны;	4 25.0%
В. Данных знаний может не быть.	0 0.0%

Ответов 16

Методика целеполагания (определение цели, задач, ожидаемых результатов мероприятия, программы)	
А. Данные знания обязательны;	9 56.3%
Б. Данные знания желательны;	5 31.3%
В. Данных знаний может не быть.	2 12.5%

Ответов 16

Нормативные документы в сфере детского отдыха

А. Данные знания обязательны;	11	68.8%
Б. Данные знания желательны;	5	31.3%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Педагогические основы организации жизнедеятельности детей в ДОЛ

А. Данные знания обязательны;	12	75.0%
Б. Данные знания желательны;	4	25.0%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Возрастные особенности детей (психологические, физиологические)

А. Данные знания обязательны;	12	75.0%
Б. Данные знания желательны;	4	25.0%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Методика целеполагания (определение цели, задач, ожидаемых результатов мероприятия, программы)

А. Данные знания обязательны;	9	56.3%
Б. Данные знания желательны;	5	31.3%
В. Данных знаний может не быть.	2	12.5%

Ответов 16

Методы решения конфликтных ситуаций в ВДК

А. Данные знания обязательны;	14	87.5%
Б. Данные знания желательны;	2	12.5%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Теоретические основы организации деятельности детского самоуправления

А. Данные знания обязательны;	9	56.3%
Б. Данные знания желательны;	7	43.8%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Подвижные игры

А. Данные знания обязательны;	13	81.3%
Б. Данные знания желательны;	3	18.8%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Познавательные игры

А. Данные знания обязательны;	12	75.0%
Б. Данные знания желательны;	4	25.0%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Основы планирования деятельности ВДК

А. Данные знания обязательны;	12	75.0%
Б. Данные знания желательны;	4	25.0%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Формы и методы организации мероприятий в ВДК

А. Данные знания обязательны;	11	68.8%
Б. Данные знания желательны;	5	31.3%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Методы мотивации и стимулирования

А. Данные знания обязательны;	12	75.0%
Б. Данные знания желательны;	4	25.0%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Основы педагогического общения

А. Данные знания обязательны;	12	75.0%
Б. Данные знания желательны;	4	25.0%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Способы диагностики результативности проводимых мероприятий		
А. Данные знания обязательны;	9	56.3%
Б. Данные знания желательны;	6	37.5%
В. Данных знаний может не быть.	1	6.3%

Ответов 16

Игры на знакомство		
А. Данные знания обязательны;	14	87.5%
Б. Данные знания желательны;	2	12.5%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Игры на взаимодействие		
А. Данные знания обязательны;	14	87.5%
Б. Данные знания желательны;	2	12.5%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

87,5 % опрошенных считают, что вожатые обязательно должны владеть методами решения конфликтных ситуаций в ВДК и знать игры на знакомство и на взаимодействие; 12,5 % работников считают, что такие знания лишь желательны.

81 % как обязательные знания выделили знания подвижных игр, а 19 % такие знания назвали желательными.

К обязательным знаниям 75 % опрошенных отнесли знания в сфере педагогических основ жизнедеятельности детей в ДОЛ, возрастных особенностей детей, познавательных игр, основ планирования деятельности ВДК, методов мотивации и стимулирования и основ педагогического общения. 25 % опрошенных данные знания отмечают, как желательные.

68 % прошедших анкетирование к обязательным знаниям вожатого отнесли знания нормативных документов в сфере детского отдыха и форм и методов организации мероприятий во ВДК; 31 % опрошенных к желательным. Теоретические основы организации деятельности детского самоуправления 56 % опрошенных выделили, как обязательные; 44 % - как желательные знания вожатого.

Знание способов диагностики результативности проводимых мероприятий 56 % опрошенных отнесли к обязательным знаниям; 38 % назвали такие знания желательными; а 6 % считают, что таких знаний у вожатого может не быть.

56 % старшего педагогического персонала назвали знания в сфере методики целеполагания обязательными; 31 % - желательными; 12 % отметили, что таких знаний может не быть.

Лидерские качества

А. Данные качества обязательны;	10	62.5%
Б. Данные качества желательны;	6	37.5%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Ответственность

А. Данные качества обязательны;	16	100.0%
Б. Данные качества желательны;	0	0.0%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Организованность

А. Данные качества обязательны;	16	100.0%
Б. Данные качества желательны;	0	0.0%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Целеустремленность

А. Данные качества обязательны;	13	81.3%
Б. Данные качества желательны;	3	18.8%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Креативность

А. Данные качества обязательны;	10	62.5%
Б. Данные качества желательны;	6	37.5%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Чувство юмора

А. Данные качества обязательны;	9	56.3%
Б. Данные качества желательны;	7	43.8%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Открытость

А. Данные качества обязательны;	12	75.0%
Б. Данные качества желательны;	4	25.0%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Аккуратность

А. Данные качества обязательны;	14	87.5%
Б. Данные качества желательны;	2	12.5%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Самоконтроль

А. Данные качества обязательны;	15	93.8%
Б. Данные качества желательны;	1	6.3%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Независимость

Б. Данные качества желательны;	10	62.5%
--------------------------------	----	-------

Потребность в саморазвитии

А. Данные качества обязательны;	9	56.3%
Б. Данные качества желательны;	6	37.5%
В. Данных качеств может не быть.	1	6.3%

Ответов 16

Воспитанность

А. Данные качества обязательны;	16	100.0%
Б. Данные качества желательны;	0	0.0%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Толерантность

А. Данные качества обязательны;	15	93.8%
Б. Данные качества желательны;	1	6.3%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Эмпатичность

А. Данные знания обязательны;	10	62.5%
Б. Данные знания желательны;	6	37.5%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 16

Относительно качеств вожатых, мнение старшего педагогического состава распределилось следующим образом:

- Ответственность, организованность, воспитанность: 100 % обязательны;
- Самоконтроль и толерантность: 94 % - обязательны, 6 % - желательны;
- Аккуратность: 87,5 % - обязательна; 12,5 % - желательна;
- Целеустремленность: 81 % - обязательна, 19 % - желательна;
- Открытость: 75 % - обязательна, 25 % - желательна;
- Креативность, эмпатичность, лидерские качества: 62,5 % - обязательны, 37,5 % - желательны;
- Независимость: 62,5 % - обязательна, 31 % - желательна, 6 % - может отсутствовать;
- Чувство юмора: 56 % - обязательно; 44 % - желательно;
- Потребность в саморазвитии: 56 % - обязательна, 38 % - желательна, 6 % - может отсутствовать.

Иерархия предпочтений старшего педагогического состава относительно образования потенциальных вожатых выстроились следующим образом:

- Студенты педагогического вуза (38 %);
- Студенты педагогического колледжа (31 %);
- Студенты непедагогического колледжа, но будущая профессия связана с общением с людьми (образование, медицина, управление, культура, спорт, smm, hr менеджмент и т.д.) (31 %);
- Студенты непедагогического вуза, но будущая профессия связана с общением с людьми (образование, медицина, управление, культура, спорт, smm, hr менеджмент и т.д.) (19 %);
- Студенты колледжа технической (экономической) направленности
- Студенты вуза технической (экономической) направленности (13 %).

Возьмете ли вы на работу вожатого с атрибутами молодежной субкультуры (татуировки (большой объем), дреды, серьги у юношей, пирсинг и т.д.):

Б. Зависит от профессиональных и личностных качеств.	11	68.8%
А. Точно не возьму.	3	18.8%
В. Возьму в крайнем случае, если не будет хватать вожатых.	2	12.5%

Ответов 16

Вожатого с атрибутами молодежной субкультуры (большой объем татуировок, дреды, серьги у юношей, пирсинг и т.д.) точно не возьмут на работу 12 % опрошенных; 19 % педагогов такого вожатого пригласят работать лишь в крайнем случае; тогда как 69 % анкетированных будут рассматривать его со стороны профессиональных и личностных качеств.

По мнению старшего педагогического персонала, в первую очередь для вожатого важны: профессиональные умения и навыки (37,5 % опрошенных), любовь к детям (37,5 %), а также личностные качества (19 %). Лишь 6 % опрошенных выбрали вариант «желание работать».

Для вожатого в первую очередь важны:

А. Профессиональные умения и навыки.	6	37.5%
Г. Любовь к детям.	6	37.5%
Б. Личностные качества.	3	18.8%
В. Желание работать.	1	6.3%

Ответов 16

Опрос показал, что на повышение качества работы вожатого и повышение интереса к реализации вожатской деятельности могут позитивно повлиять повышение заработной платы, премия (50 %) и традиции высокого качества работы лагеря (31 %). Варианты ответов «признание вожатской команды», «похвала (грамота, благодарность)», «сравнение твоих результатов и результатов напарника» оказались непопулярными.

Что, по вашему мнению, может повысить качество работы вожатого, повысить интерес к реализации вожатской деятельности:

а) повышение зарплаты, премия	8	50.0%
ж) традиции высокого качества работы твоего лагеря.	5	31.3%
в) сравнение твоих результатов и результатов напарника	1	6.3%
г) признание вожатской команды	1	6.3%
д) похвала (грамота, благодарность)	1	6.3%
б) конкуренция с другими вожатыми	0	0.0%

Ответов 16

Большинство опрошенных в первую очередь считает вожатого старшим товарищем и другом детей, который должен сделать их пребывание в лагере эмоционально комфортным (мнение 44 % педагогов). 25 % опрошенных считают вожатого аниматором, который должен организовать интересный и творческий досуг детей. 19 % назвали вожатого старшим товарищем, лидером, который должен сплотить детский коллектив и повести его за собой.

Относительно участия вожатого в научно-исследовательской работе выявлено два варианта ответа опрошенных: «По желанию - не у всех вожатых есть способности и необходимые для исследовательской работы компетенции» (мнение 62,5 %) и «Обязательно, так как позволяет проанализировать собственный опыт, сформировать необходимые компетенции» (37,5 %).

69 % педагогов среди ценностей в вожатской работе считают отношения с детьми.

Среди мотиваций потенциальных вожатых, побуждающих взять их на работу в ДОЛ, педагоги выделяют следующие (мотивации размещены от более значимых к менее значимым):

- Из-за педагогической практики (средний балл - 3,3);
- Желание работать с детьми (3,5);
- Желание попробовать себя в чем-то новом (3,6).
- Пошел за друзьями, за компанию (3,7);
- Желание интересно провести время (3,9);
- Желание немного подработать летом (3,9).

4. Заключение

Результаты опроса показали, что современные вожатые идентифицируют себя как специалисты, владеющие большим количеством практических умений и знаний. *Наиболее значимыми умениями*, которыми, по мнению старшего педагогического персонала, должен владеть каждый вожатый являются: планирование деятельности ВДК, подбор материала для проведения мероприятий в отряде, управление ВДК, организацию взаимодействия между детьми в отряде, работу на сплочение ВДК, проведение бесед с детьми, умение их успокаивать, когда они расстроены и умение убеждать. Данное мнение не расходится с требованиями профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)».

Подавляющее большинство педагогического состава считает, что подготовка вожатых должна реализовываться на базе детского лагеря, в котором планируется работа, а не на базе ВУЗа, колледжа или школы. При этом опрошенные педагоги отдают предпочтение потенциальным вожатым, которые являются студентами педагогического ВУЗа или педагогического колледжа, а также студентами непедагогического колледжа, при условии, что их будущая профессия связана с общением с людьми (образование, медицина, управление, культура, спорт, smm, hr менеджмент и т.д.).

По мнению старшего педагогического персонала, для вожатого важны: профессиональные умения и навыки, любовь к детям, а также личностные качества. При этом среди основных качеств вожатых педагогами отмечаются: ответственность, организованность и воспитанность; самоконтроль и толерантность; аккуратность; целеустремленность; открытость. Желание вожатого работать, по результатам проведенного опроса, не является важным.

Интересно отметить, что при принятии решения о трудоустройстве вожатого с атрибутами молодежной субкультуры (большой объем татуировок, дреды, серьги у юношей, пирсинг и т.д.) педагогами будет сделан акцент на

выявлении профессиональных и личностных качеств кандидата, на основе которых и будет сделан окончательный выбор.

Среди мотиваций потенциальных вожатых, побуждающих взять их на работу в ДОЛ, педагоги выделяют: необходимость пройти педагогическую практику, желание работать с детьми и желание попробовать себя в чем-то новом. Что соотносится с мнением самих вожатых, которые также отмечают среди основных причин выбора своей деятельности: желание работать с детьми; возможность интересно провести время и возможность пройти педагогическую практику.

По мнению как самих вожатых, так и старшего педагогического персонала вожатый, в первую очередь, — это старший товарищ и друг детей, который должен сделать их пребывание в лагере эмоционально комфортным.

Подавляющее большинство вожатых отметили, что больше всего в своей работе берегут (считают наибольшей ценностью) отношения с детьми, что полностью соотносится с мнением педагогов. При этом варианты предложенных ответов «отношения с вожатыми-коллегами» и «отношения с руководством» опрошенными вожатыми не были выбраны.

Среди факторов, способных повысить качество работы и интерес к реализации вожатской деятельности, на ряду с повышением зарплаты (премия) и традициями высокого качества работы лагеря, которые отмечены всеми опрошенными; вожатыми дополнительно указан фактор «похвала (благодарность, грамота) руководства». Самыми непопулярными вариантами ответа во всех группах стали: конкуренция с другими вожатыми и сравнение результатов напарников.

Тот факт, что треть опрошенных вожатых пользуются «методической копилкой», которую сформировали во время обучения в школе подготовки вожатых, позволяет сделать вывод, что задание по составлению базы игр и методических материалов необходимо включать в программу подготовки вожатых в связи с его актуальностью.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
о результатах исследования «Портрет современного вожатого
детского оздоровительного лагеря»
Новосибирская область

1. Пояснительная записка

Наименование региона: Новосибирская область.

Период проведения опроса: с 1 по 31 июля 2023 года.

Наименование детских оздоровительных лагерей, на базе которых проводился опрос: ДСОЛКД "Тимуровец", ДСОЛКД "Пионер", ДОЛ "Звездный бриз", ДОЛ "Созвездие юниор".

Проблем при проведении опроса не возникло.

Общее количество опрошенных вожатых: 78

АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ ПО ИТОГАМ ОПРОСА
(АНКЕТИРОВАНИЯ) ВОЖАТЫХ

2. Анкетирование вожатых – участников смены.



Диаграмма 1. Лагеря участники исследования

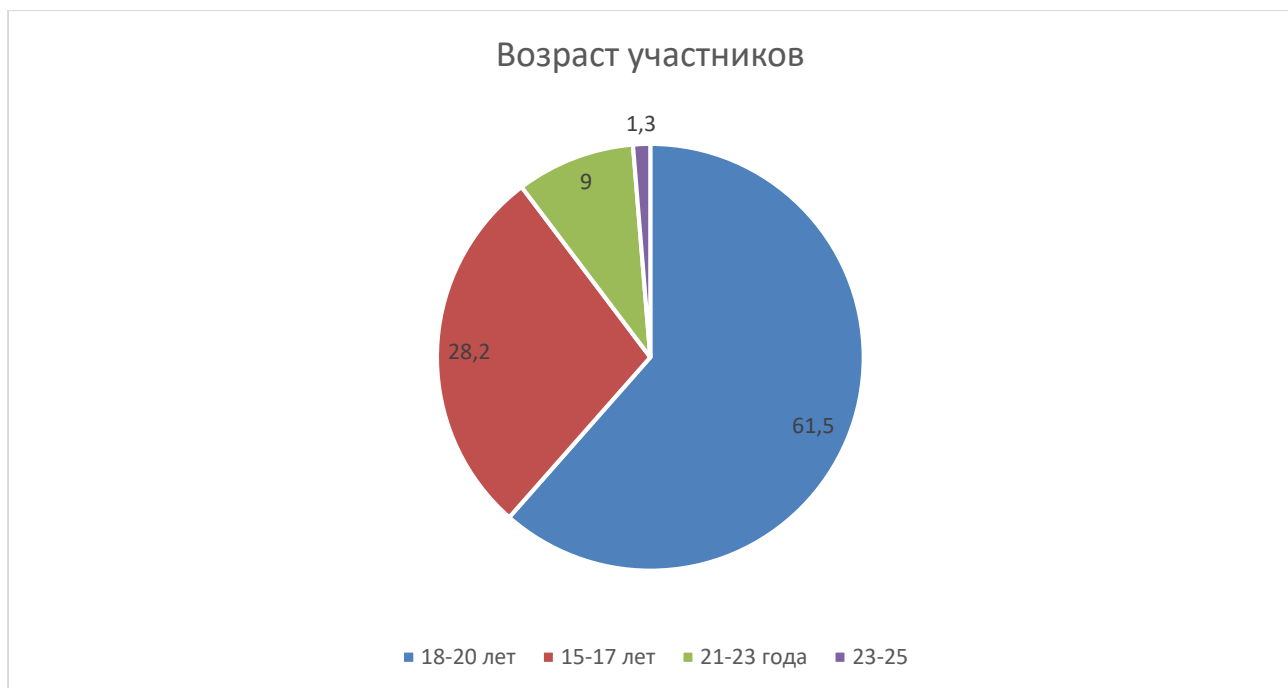


Диаграмма 2. Возраст участников исследования

Возраст участников (Диаграмма 1) от 18-20 лет составил 61,5% респондентов; от 21-23 лет – 9% респондентов, от 15-17 лет – 28,2% респондентов; от 23-25 лет – 1,3% респондентов.



Диаграмма 3. Пол участников исследования

Анализируя гендерную составляющую участников смены (Диаграмма 3) мы видим, что значительно преобладают респонденты женского пола – 73,1%, респонденты мужского пола составили 26,9%.

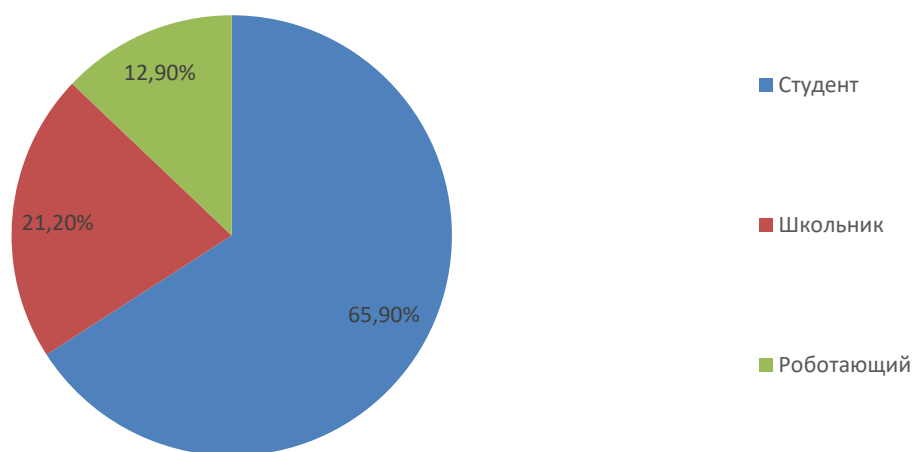


Диаграмма 4. Социальный статус

Аналитика социального статуса респондентов показала (Диаграмма 4.), что 65,90% - студенты; 21,20% - школьники, 12,90% - работающие.



Диаграмма 5. Социальный статус.

Результаты анализа процентного соотношения обучающихся в вузах и колледжах, представленные на рисунке 4, отражают следующие данные: 24,4% респондентов обучаются в школе; 23,1% - студенты педагогического вуза; 19,2% - студенты технического вуза с экономической направленностью; 17,9% - студенты непедагогического вуза; 7,7% - студенты непедагогического колледжа; 5,1% - студенты колледжа, не связанного с педагогикой; 2,6% - студенты колледжа с технической или экономической направленностью.



Диаграмма 6. Образование участников.

Результаты опроса по наличию законченного образования показывают, что 89,9% респондентов имеют законченное среднее общее образование. В то время как 3,8% обладают высшим профессиональным педагогическим образованием, 2,5% завершили обучение в средних профессиональных педагогических учебных заведениях, и еще 2,5% завершили средние профессиональные непедагогические учебные программы. Также 1,3% респондентов получили высшее профессиональное непедагогическое образование.

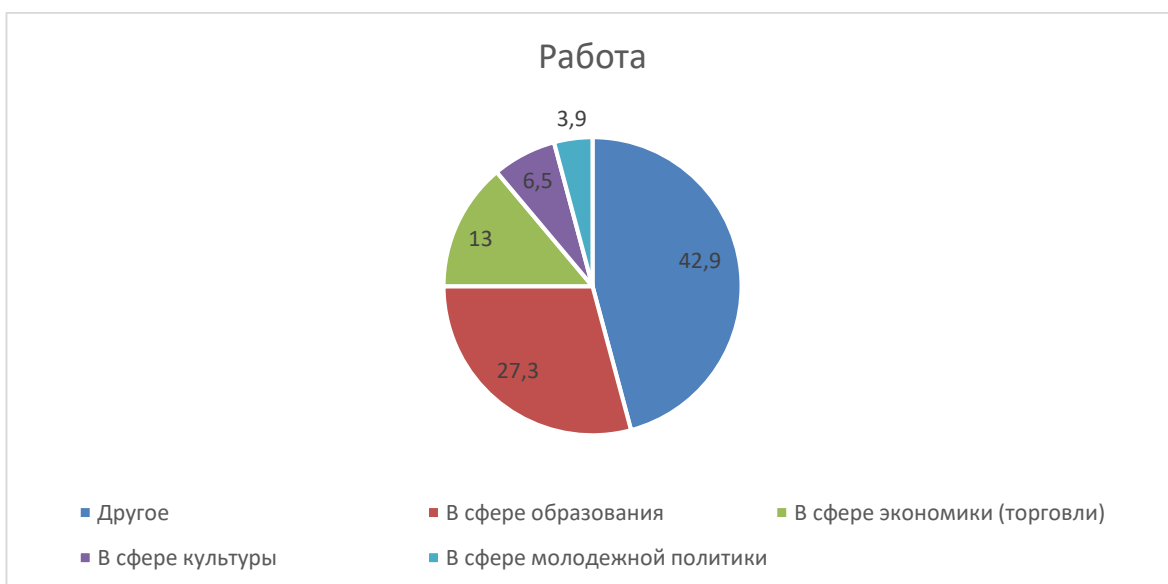


Диаграмма 7. Выраженность в процентном соотношении сферы деятельности участников исследования

Из результатов опроса о месте работы респондентов следует, что 42,9% работают в сфере, классифицированной как "Другое". Доля тех, кто занят в образовательной сфере, составляет 27,3%. Сфера экономики (торговли) привлекает 13,0% опрошенных, в то время как в сфере культуры заняты 6,5%. Работа в сфере молодежной политики и в технической сфере оценивается одинаково - на уровне 3,9%. Отмечено, что 2,6% респондентов заняты в сфере спорта.

Я работаю вожатым потому, что (возможен выбор 2 вариантов ответа):

Считаю, что опыт работы вожатым, позволит сформировать личностные качества, которые помогут успешно взаимодействовать...	50	21.0%
Мне интересно работать с детьми.	37	15.5%
Считаю, что опыт работы вожатым поможет приобрести необходимые профессиональные компетенции.	29	12.2%
Считаю, что работа вожатым способствует развитию творческих способностей.	26	10.9%
Мне нравится организационная деятельность.	25	10.5%
Считаю, что опыт работы вожатым позволит сформировать компетенции, необходимые для работы в других отраслях, ...	24	10.1%
Мне интересно и комфортно общаться с другими вожатыми и коллегами.	21	8.8%
Хочу немного заработать летом.	16	6.7%
Я в лагере на практике.	10	4.2%

Диаграмма 8. Я работаю вожатым потому, что...

Результаты исследования о мотивации работы вожатым представлены следующим образом. При анализе причин выбора данной профессии выявлено, что 21.0% респондентов видят в опыте работы вожатым возможность сформировать личностные качества, способствующие успешному взаимодействию с другими людьми как в профессиональной, так и

в личной сферах. Дополнительно, 15.5% участвуют в работе вожатым из-за интереса к взаимодействию с детьми, в то время как 12.2% считают, что данная деятельность позволяет приобрести необходимые профессиональные компетенции. 10.9% респондентов подчеркивают, что работа вожатым способствует развитию творческих способностей, а 10.5% привлекает организационная деятельность. Еще 10.1% считают, что опыт работы вожатым формирует компетенции, полезные в различных отраслях, независимо от выполняемой профессиональной деятельности. 8.8% выражают интерес и комфорт при общении с другими вожатыми и коллегами. 6.7% респондентов, ответивших на вопрос, выразили желание заработать немного дополнительных средств летом, а 4.2% находятся в лагере на практике.

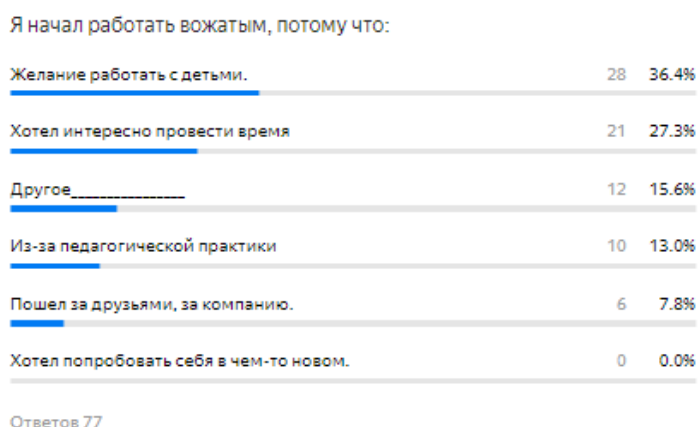


Диаграмма 9. Я начал работать вожатым, потому что..

Анализ данных по мотивации работы вожатым выявил следующие основные факторы. Большинство респондентов (36.4%) выразили желание работать с детьми, видя в этом мероприятии возможность взаимодействия с молодежью. Значительная часть участников исследования (27.3%) указали, что привлекли возможность интересно провести свободное время в лагере. Для 15.6% респондентов мотивацией к работе в качестве вожатого стал фактор, обозначенный как "Другое", предполагая разнообразные, индивидуальные причины.

13.0% участников рассматривают вожатскую деятельность как возможность педагогической практики, а 7.8% присоединились к этой деятельности по приглашению друзей, ища компанию. Интересно отметить, что 0.0% респондентов не учли опцию "Хотел попробовать себя в чем-то новом" в качестве основного мотивационного фактора.

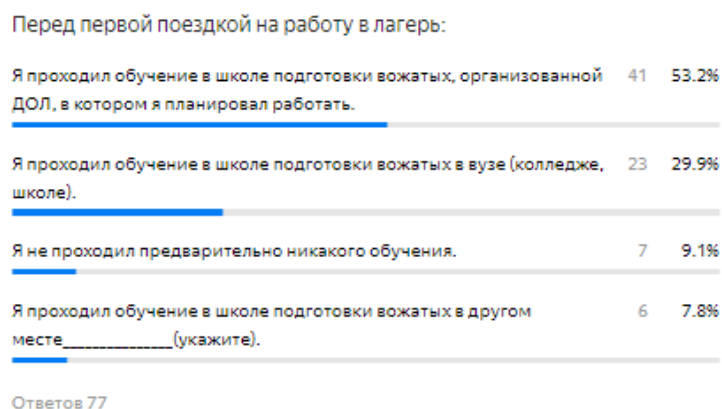


Диаграмма 10. Перед первой поездкой на работу в лагерь:

Перед выездом на работу в детский лагерь большинство участников опроса (53.2%) преодолели этап обучения в школе подготовки вожатых, организованной детским оздоровительным лагерем, в котором они впоследствии планировали трудиться. Почти треть респондентов (29.9%) получили свою подготовку в школе подготовки вожатых, расположенной в вузе, колледже или школе. Некоторые участники опроса (9.1%) отметили, что они не проходили никакого предварительного обучения, прежде чем начать работу в лагере. Кроме того, 7.8% участников проходили обучение в школе подготовки вожатых, но в другом месте, указанном ими индивидуально.



Диаграмма 11. Планировать деятельность временного детского коллектива

Анализируя уровень умений участников опроса, можно отметить, что более половины респондентов (58.4%) отмечают, что у них есть определенные навыки, но при этом они сталкиваются с определенными проблемами в их применении. Значительная часть опрошенных (40.3%) уверены в наличии своих умений в полной мере, без заметных трудностей. Однако лишь 1.3% респондентов считают, что их умения слабо сформированы, что представляет собой небольшую часть от общего числа участников опроса.

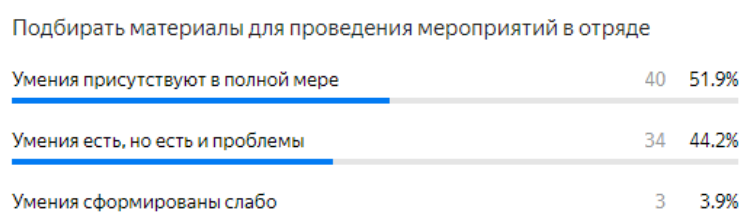


Диаграмма 12. Подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде

Анализируя навыки подбора материалов для проведения мероприятий в отряде, можно отметить, что большинство респондентов (51.9%) полностью уверены в наличии соответствующих умений и не испытывают заметных трудностей. Значительная часть опрошенных (44.2%) также обладают этими навыками, однако признают, что встречаются определенные трудности. Лишь 3.9% респондентов считают, что их умения в подборе материалов слабо сформированы, что представляет собой небольшую долю от общего числа участников опроса.

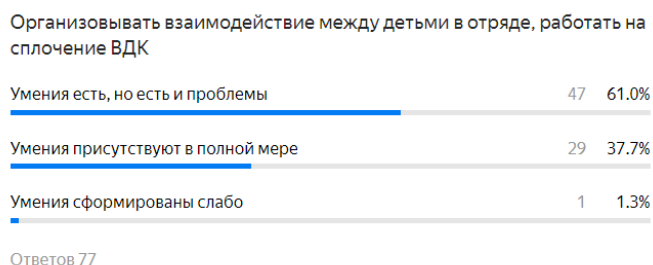


Диаграмма 13. Организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК

Анализируя навыки организации взаимодействия между детьми в отряде и работы на сплочение временного детского коллектива (ВДК), можно отметить, что более половины респондентов (61.0%) заявляют, что у них есть соответствующие умения, но при этом они сталкиваются с определенными проблемами в их применении. Значительная часть опрошенных (37.7%) полностью уверены в наличии необходимых умений и успешно применяют их в работе на сплочение ВДК. Лишь 1.3% респондентов считают, что их умения в организации взаимодействия и сплочения слабо сформированы, что представляет собой небольшую часть от общего числа участников опроса.

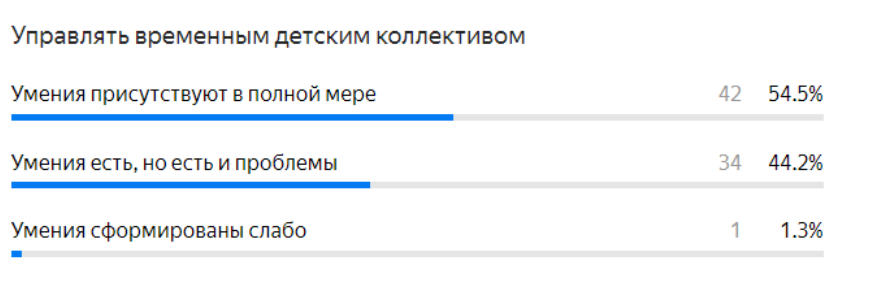


Диаграмма 14. Управлять временным детским коллективом

В контексте управления временным детским коллективом, результаты опроса показывают, что более половины респондентов (54.5%) утверждают, что они обладают соответствующими умениями в полной мере и успешно управляют временным детским коллективом. Значительная часть опрошенных (44.2%) также отмечают, что у них есть умения, но при этом возникают определенные трудности в их применении. Всего 1.3% респондентов считают, что их умения в управлении временным детским коллективом слабо сформированы, что представляет собой небольшую часть от общего числа участников опроса.



Диаграмма 15. Организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде

Результаты анализа данных о навыках организации и проведения творческих мероприятий в отряде свидетельствуют о следующем. Почти половина респондентов (49.4%) утверждают, что у них есть полные умения в успешной организации и проведении творческих мероприятий в отряде. Значительная часть опрошенных (42.9%) также обладают соответствующими навыками, но признают наличие определенных трудностей при их реализации. В то время как 7.8% респондентов считают, что их умения в этой области слабо сформированы, что представляет собой относительно небольшую долю от общего числа участников опроса.

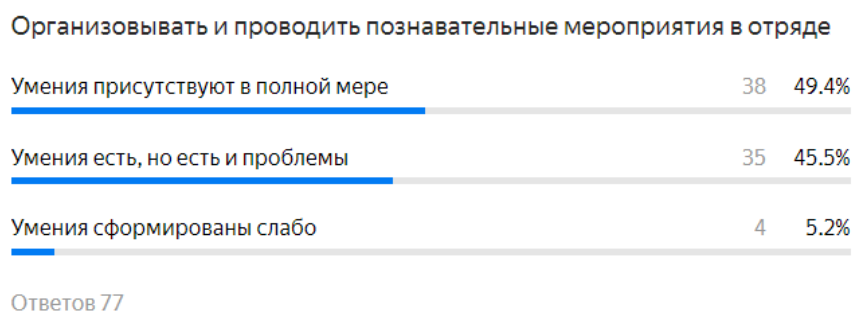


Диаграмма 16. Организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде

При анализе данных о навыках организации и проведения познавательных мероприятий в отряде отмечается следующее. Почти половина респондентов (49.4%) утверждают, что у них полностью развиты навыки успешной организации и проведения познавательных мероприятий в отряде. Значительная часть опрошенных (45.5%) также обладают соответствующими навыками, но признают наличие определенных трудностей при их реализации. В то время как 5.2% респондентов считают, что их умения в этой области слабо сформированы, что представляет собой относительно небольшую долю от общего числа участников опроса.

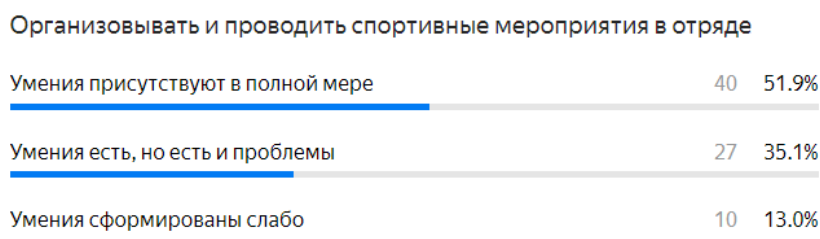


Диаграмма 17. Организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде

При рассмотрении навыков организации и проведения спортивных мероприятий в отряде можно отметить следующее. Большинство респондентов (51.9%) утверждают, что у них полностью развиты навыки успешной организации и проведения спортивных мероприятий в отряде. Значительная часть опрошенных (35.1%) также обладают соответствующими навыками, но признают, что встречаются определенные трудности в их реализации. В то время как 13.0% респондентов считают, что их умения в этой области слабо сформированы, что представляет собой относительно небольшую долю от общего числа участников опроса.

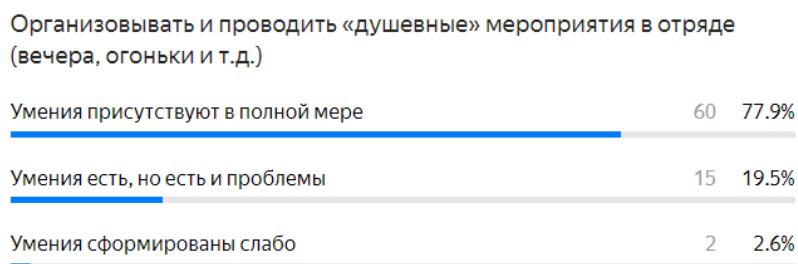


Диаграмма 18. Организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде (вечера, огоньки и т.д.)

Анализируя навыки организации и проведения "душевных" мероприятий в отряде, можно отметить, что подавляющее большинство респондентов (77.9%) заявляют, что у них полностью развиты навыки успешной организации и проведения таких мероприятий. Значительная часть опрошенных (19.5%) также обладают соответствующими навыками, но

признают, что могут встречать определенные трудности в их реализации. Всего 2.6% респондентов считают, что их умения в организации "душевных" мероприятий слабо сформированы, что представляет себя относительно небольшую долю от общего числа участников опроса.

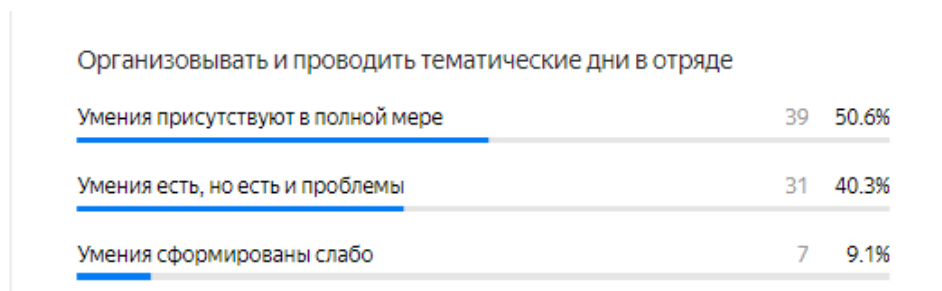


Диаграмма 19. Организовывать и проводить тематические дни в отряде

Рассматривая умения в организации и проведении тематических дней в отряде, стоит отметить следующее. Половина респондентов (50.6%) заявляют, что у них полностью развиты навыки успешной организации и проведения тематических дней в отряде. Значительная часть опрошенных (40.3%) также обладают соответствующими навыками, однако признают, что могут возникнуть определенные трудности в ходе их реализации. Всего 9.1% респондентов считают, что их умения в этой области слабо сформированы, что представляет себя относительно небольшую долю от общего числа участников опроса.

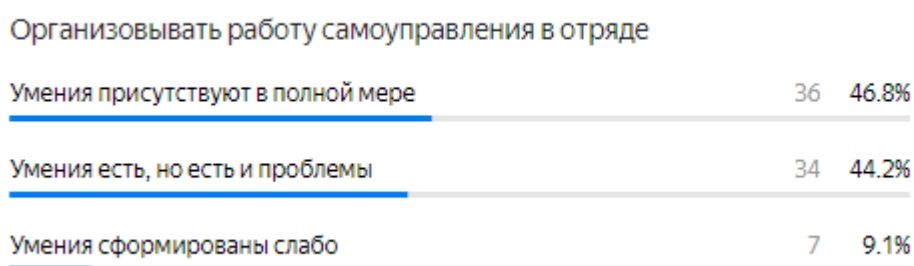


Диаграмма 20. Организовывать работу самоуправления в отряде

Рассматривая умения в организации работы самоуправления в отряде, можно отметить следующее. Почти половина респондентов (46.8%) утверждают, что у них полностью развиты навыки успешной организации

работы самоуправления в отряде. Значительная часть опрошенных (44.2%) также обладают соответствующими навыками, но признают, что могут сталкиваться с определенными трудностями при их реализации. Всего 9.1% респондентов считают, что их умения в организации работы самоуправления слабо сформированы, что представляет себя относительно небольшую долю от общего числа участников опроса.

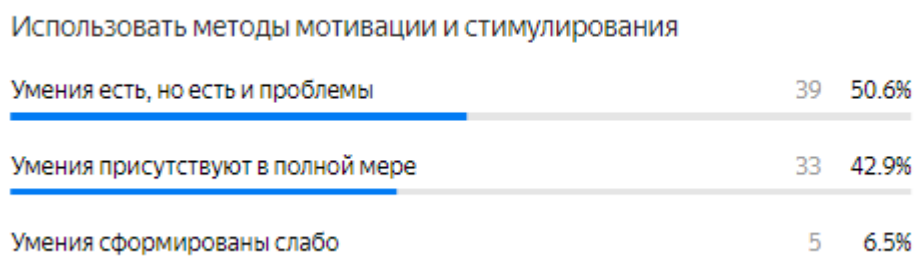


Диаграмма 21. Использовать методы мотивации и стимулирования

При анализе данных об использовании методов мотивации и стимулирования можно выделить следующие особенности. Половина респондентов (50.6%) заявляют, что у них есть определенные навыки в данной области, однако признают, что они могут сталкиваться с определенными трудностями при их применении. Значительная часть опрошенных (42.9%) полностью уверены в наличии соответствующих умений и успешно используют методы мотивации и стимулирования. Всего 6.5% респондентов считают, что их умения в данной области слабо сформированы, что представляет себя относительно небольшую долю от общего числа участников опроса.

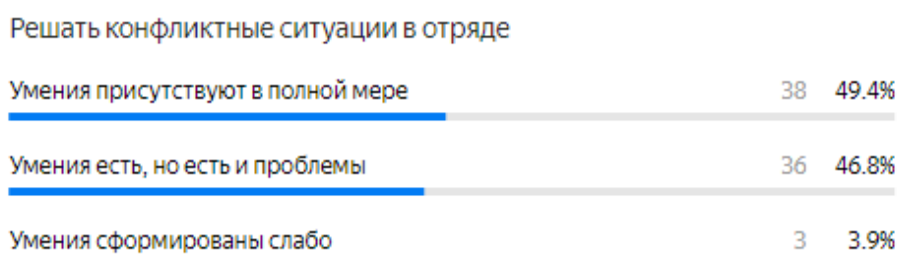


Диаграмма 22. Решать конфликтные ситуации в отряде

Анализируя данные об умениях решения конфликтных ситуаций в отряде, следует отметить следующее. Почти половина респондентов (49.4%) утверждают, что они полностью владеют навыками успешного разрешения конфликтов в отряде. Значительная часть опрошенных (46.8%) также обладают соответствующими умениями, но признают, что могут возникнуть определенные трудности в процессе их применения. Всего 3.9% респондентов считают, что их умения в решении конфликтных ситуаций слабо сформированы, что представляет относительно небольшую долю от общего числа участников опроса.

Ответы участников

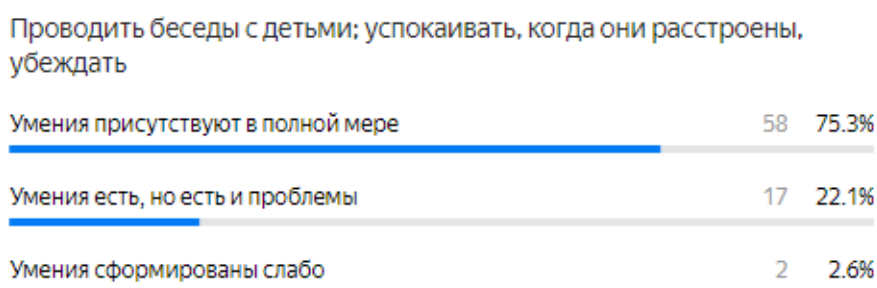


Диаграмма 23. О навыках проведения бесед с детьми

Рассматривая данные о навыках проведения бесед с детьми, успокоении и убеждении, можно выделить следующие особенности. Большинство респондентов (75.3%) утверждают, что у них полностью развиты навыки успешного проведения бесед с детьми, успокоения и убеждения. Значительная часть опрошенных (22.1%) также обладают соответствующими навыками, однако признают, что могут сталкиваться с определенными трудностями при их реализации. Всего 2.6% респондентов считают, что их умения в этой области слабо сформированы, что представляет относительно небольшую долю от общего числа участников опроса.

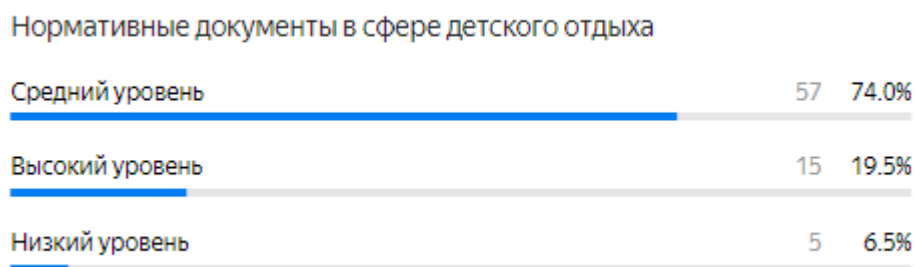


Диаграмма 24. Нормативные документы в сфере детского отдыха

При рассмотрении уровня знаний в области нормативных документов в сфере детского отдыха, следует отметить следующее. Большинство респондентов (74.0%) оценивают свой уровень знаний как средний. Значительная часть опрошенных (19.5%) утверждают, что у них высокий уровень знаний в данной области. Небольшая доля респондентов (6.5%) оценивают свои знания как низкий уровень в области нормативных документов, что представляет собой относительно небольшую часть от общего числа участников опроса.

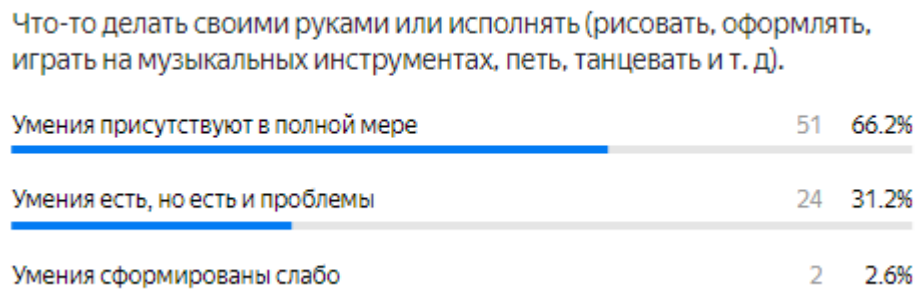


Диаграмма 25. Что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д).

Анализируя навыки в создании или исполнении различных деятельности, таких как рисование, оформление, музыкальные инструменты, пение, танцы и другие, можно выделить следующие особенности. Большинство респондентов (66.2%) утверждают, что у них полностью развиты навыки в данной области и они успешно могут творчески проявлять себя. Значительная часть опрошенных (31.2%) также обладают соответствующими навыками, однако признают, что могут сталкиваться с определенными

трудностями в процессе их реализации. Всего 2.6% респондентов считают, что их умения в этой области слабо сформированы, что представляет относительно небольшую долю от общего числа участников опроса.

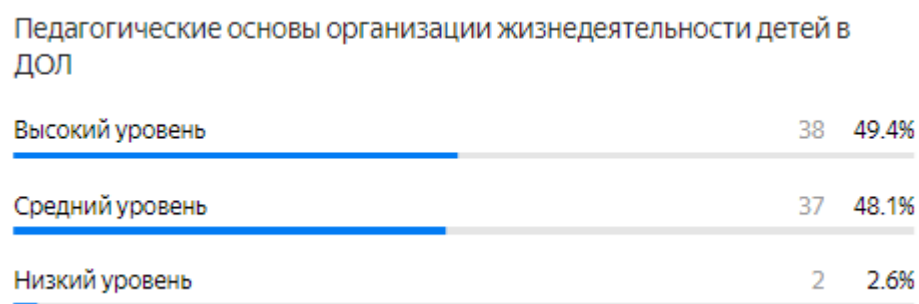


Диаграмма 26. педагогические основы организации жизнедеятельности детей в ДОЛ:

Высокий уровень: 49.4% респондентов обладают высоким уровнем знаний в области педагогических основ организации жизнедеятельности детей в детском оздоровительном лагере (ДОЛ). Средний уровень: 48.1% респондентов имеют средний уровень педагогических знаний в данной области. Низкий уровень: Только 2.6% респондентов оценивают свой уровень знаний как низкий в контексте педагогических основ организации жизнедеятельности детей в ДОЛ.

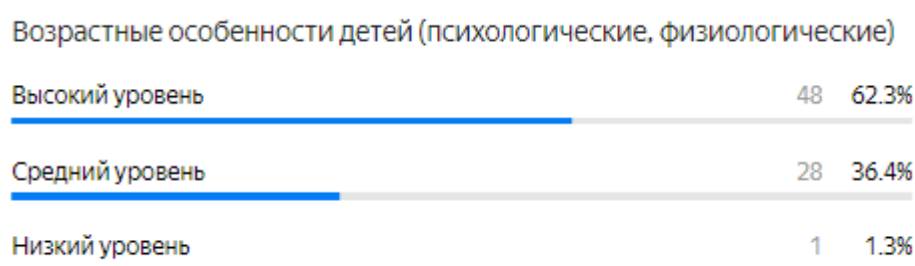


Диаграмма 27. Возрастные особенности детей (психологические, физиологические)

Высокий уровень: Большинство, а именно 62.3%, респондентов обладают высоким уровнем знаний в области возрастных особенностей детей. Средний уровень: 36.4% респондентов имеют средний уровень знаний по данному вопросу. Низкий уровень: Только 1.3% респондентов оценивают свой уровень знаний как низкий в контексте возрастных особенностей детей.

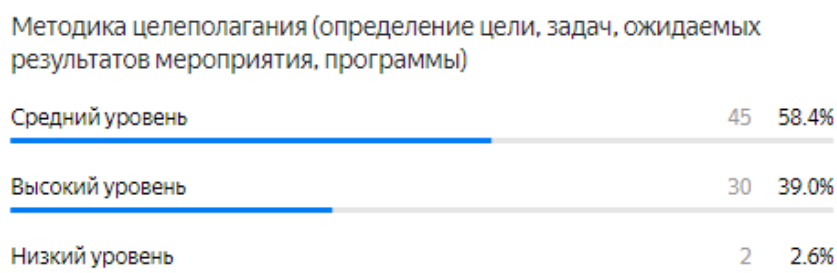


Диаграмма 28. Методика целеполагания (определение цели, задач, ожидаемых результатов мероприятия, программы)

Средний уровень: 58.4% респондентов имеют средний уровень знаний в методике целеполагания. Высокий уровень: 39.0% респондентов обладают высоким уровнем знаний в данной методике. Низкий уровень: Только 2.6% респондентов оценивают свой уровень знаний как низкий в методике целеполагания.

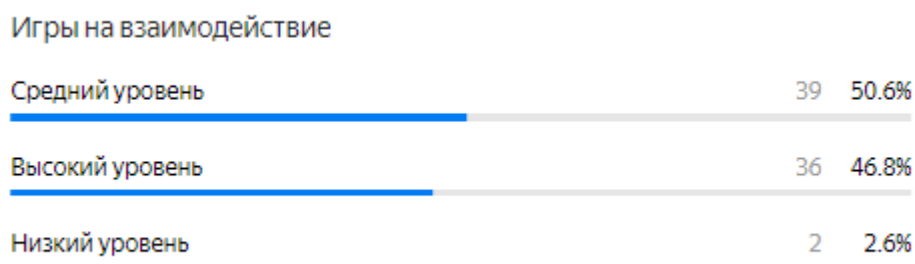


Диаграмма 29. Игры на знакомство:

Результаты показывают, что большинство респондентов, а именно 54.5%, оценивают свой уровень в проведении игр на знакомство как высокий. 41.6% респондентов имеют средний уровень навыков в этой области, в то время как только 3.9% считают свой уровень низким.

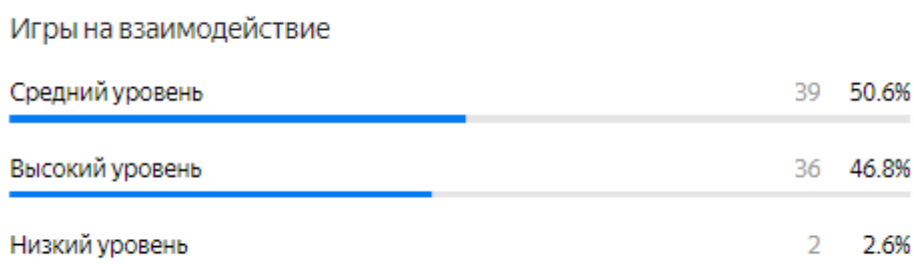


Диаграмма 30. Игры на взаимодействие:

Половина респондентов (50.6%) имеют средний уровень навыков в проведении игр на взаимодействие, в то время как 46.8% обладают высоким уровнем в данной области. Очень небольшая доля, всего 2.6%, считает свой уровень низким.

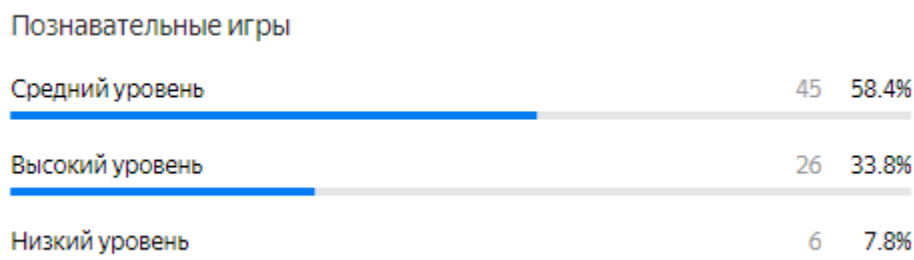


Диаграмма 31. Познавательные игры:

В проведении познавательных игр, 58.4% респондентов имеют средний уровень навыков. 33.8% обладают высоким уровнем в данной области, в то время как 7.8% считают свой уровень низким.

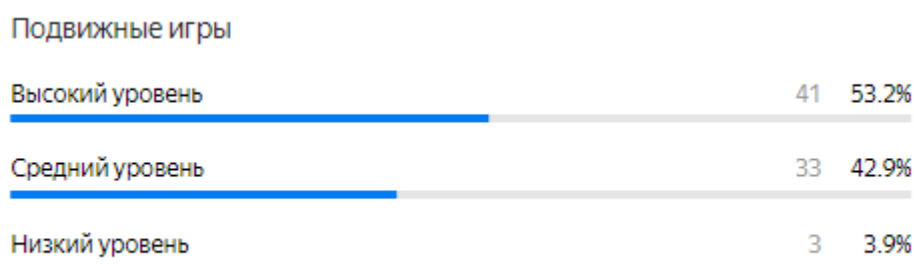


Диаграмма 32. Подвижные игры:

Высокий уровень: Более половины респондентов (53.2%) оценивают свой уровень в проведении подвижных игр как высокий, что свидетельствует о хорошем владении этим аспектом. **Средний уровень:** У 43.9% респондентов навыки в проведении подвижных игр оцениваются как средний уровень. **Низкий уровень:** Только 3.9% респондентов считают свой уровень в проведении подвижных игр низким.

Средний уровень: Большинство респондентов (62.3%) имеют средний уровень навыков в планировании деятельности в вожатском детском коллективе (ВДК).

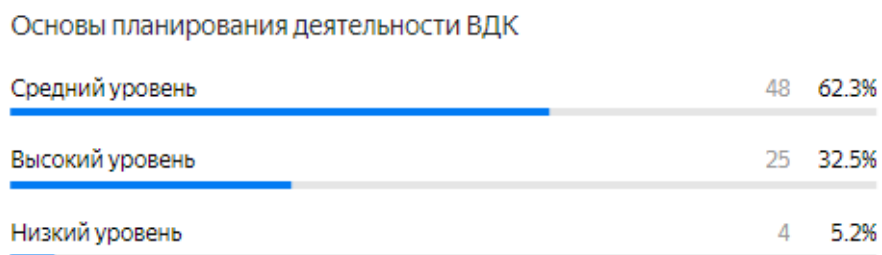


Диаграмма 33. Основы планирования деятельности ВДК

Высокий уровень: 32.5% респондентов обладают высоким уровнем в данной области. Низкий уровень: Уровень навыков планирования деятельности ВДК считается низким всего 5.2% респондентов.

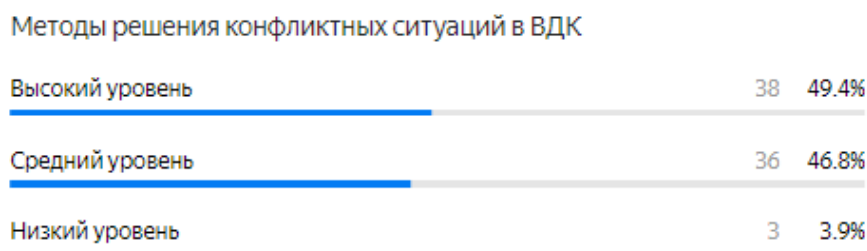


Диаграмма 34. Методы решения конфликтных ситуаций в ВДК

Высокий уровень: Половина респондентов (49.4%) оценивает свой уровень в методах решения конфликтных ситуаций в вожатском детском коллективе как высокий. Средний уровень: У 46.8% респондентов навыки в данной области считаются средними. Низкий уровень: Только 3.9% респондентов считают свой уровень в методах решения конфликтных ситуаций низким.

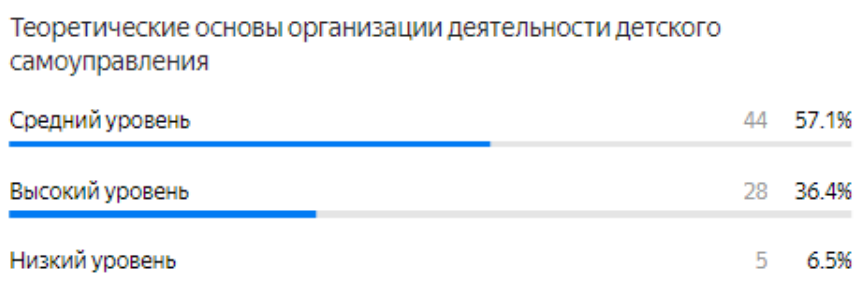


Диаграмма 35. Теоретические основы организации деятельности детского самоуправления

Средний уровень: Большинство респондентов (57.1%) имеют средний уровень теоретических знаний по организации деятельности детского самоуправления. Высокий уровень: 36.4% респондентов обладают высоким уровнем в данной области. Низкий уровень: Уровень теоретических знаний организации деятельности детского самоуправления считается низким у 6.5% респондентов.

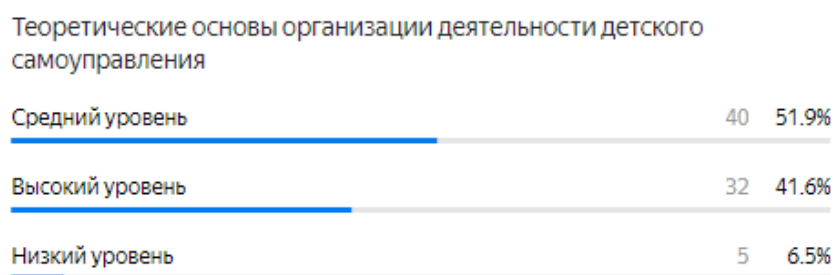


Диаграмма 36. Теоретические основы организации деятельности детского самоуправления

Средний уровень: У 51.9% респондентов средний уровень теоретических знаний в области организации деятельности детского самоуправления. Это может свидетельствовать о наличии базового понимания концепций, но возможной потребности в дополнительной информации и обучении. Высокий уровень: 41.6% респондентов обладают высоким уровнем теоретических знаний в данной области. Это указывает на глубокое понимание принципов и теорий, связанных с организацией деятельности детского самоуправления. Низкий уровень: У 6.5% респондентов низкий уровень теоретических знаний. Это может свидетельствовать о необходимости проведения дополнительного обучения и обеспечения дополнительной информацией по данной теме.

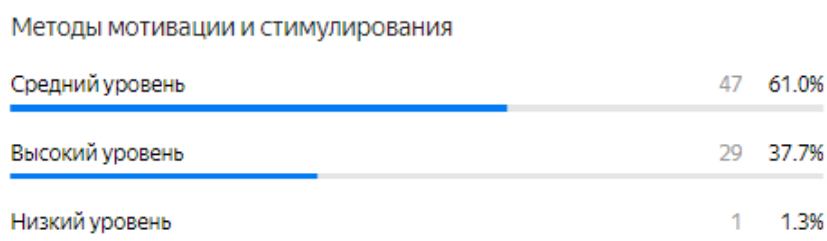
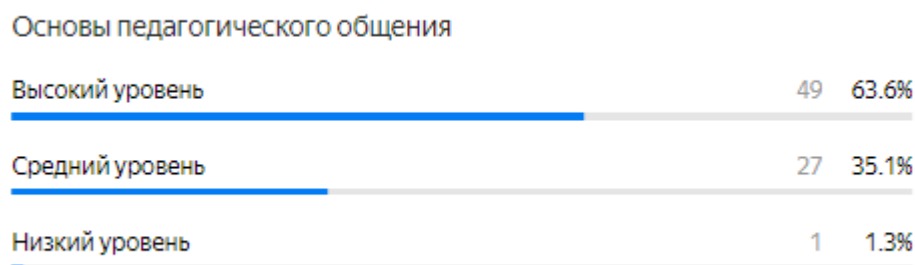


Диаграмма 37. Методы мотивации и стимулирования

Средний уровень: 61.0% респондентов обладают средним уровнем знаний по методам мотивации и стимулирования. Это может указывать на наличие базовых навыков, но возможной необходимости дополнительного обучения для более эффективного применения методов. Высокий уровень: 37.7% респондентов имеют высокий уровень знаний в области методов мотивации и стимулирования. Это говорит о глубоком понимании эффективных методов мотивации в контексте организации деятельности. Низкий уровень: У 1.3% респондентов низкий уровень знаний. Это может свидетельствовать о необходимости усиления обучения в данной области.



Отвeтoв 77

Диаграмма 38. Основы педагогического общения

Высокий уровень: 63.6% респондентов обладают высоким уровнем знаний в основах педагогического общения. Это указывает на глубокое понимание принципов эффективного общения в контексте образовательной деятельности. Средний уровень: 35.1% респондентов имеют средний уровень знаний. Это может говорить о наличии базовых навыков, но потребности в дополнительных тренировках для улучшения навыков общения. Низкий уровень: Уровень низких знаний о педагогическом общении у 1.3% респондентов. Это может требовать дополнительного обучения для улучшения качества взаимодействия с детьми и коллегами.

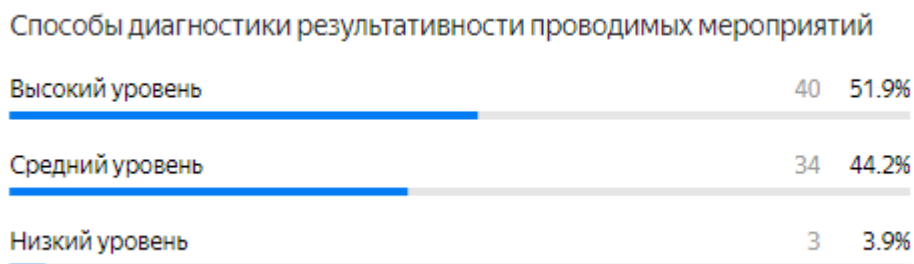


Диаграмма 39. Способы диагностики результативности проводимых мероприятий

Высокий уровень: У 51.9% респондентов высокий уровень знаний и навыков в области способов диагностики результативности проводимых мероприятий. Это свидетельствует о широком понимании методов оценки эффективности проводимых педагогических и организационных мероприятий. Средний уровень: 44.2% респондентов имеют средний уровень знаний. Это может указывать на наличие базовых навыков, но потребности в дополнительном обучении для более эффективного использования инструментов диагностики. Низкий уровень: У 3.9% респондентов низкий уровень знаний. Это может требовать дополнительного обучения для повышения компетенций в области оценки эффективности проводимых мероприятий.

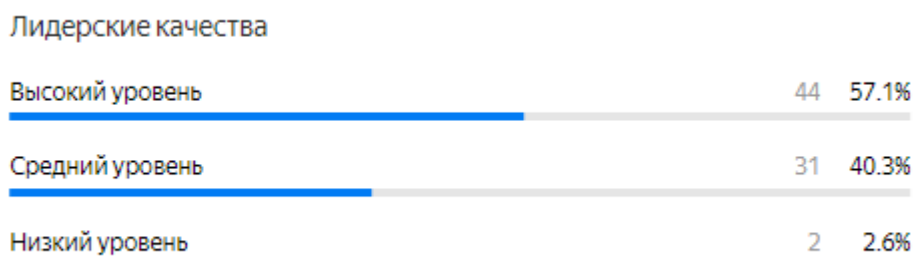


Диаграмма 40. Лидерские качества

Высокий уровень: У 57.1% респондентов высокий уровень лидерских качеств. Это указывает на сильные навыки лидерства, способность к организации и мотивации коллектива. Средний уровень: 40.3% респондентов имеют средний уровень лидерских качеств. Это может свидетельствовать о наличии базовых лидерских навыков, но возможности для их усиления.

Низкий уровень: У 2.6% респондентов низкий уровень лидерских качеств. Это может указывать на необходимость развития навыков управления и мотивации.

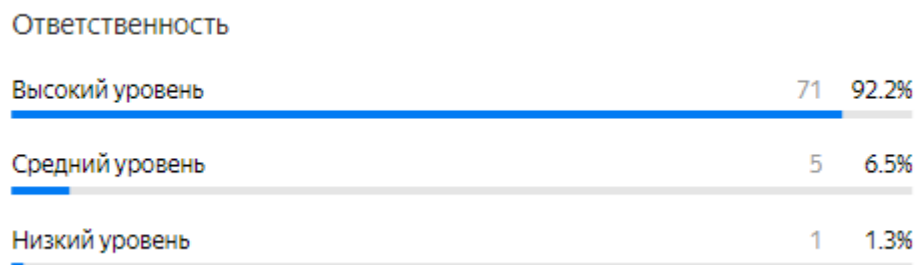


Диаграмма 41. Ответственность

Высокий уровень: У 92.2% респондентов высокий уровень ответственности. Это свидетельствует о серьезном и ответственном отношении к своим обязанностям и задачам. Средний уровень: 6.5% респондентов имеют средний уровень ответственности. Возможно, для этой группы есть потребность в дополнительном совершенствовании в этой области. Низкий уровень: Ответов на вопрос о низком уровне ответственности нет.

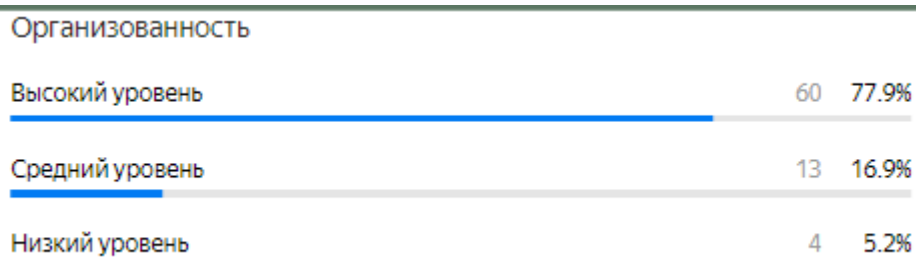


Диаграмма 42. Организованность

Высокий уровень: У 77.9% респондентов высокий уровень организованности. Это указывает на способность эффективно планировать и структурировать свою работу. Средний уровень: 16.9% респондентов имеют средний уровень организованности. Возможно, для этой группы есть потребность в более детальном планировании и управлении временем. Низкий уровень: Ответов на вопрос о низком уровне организованности нет.

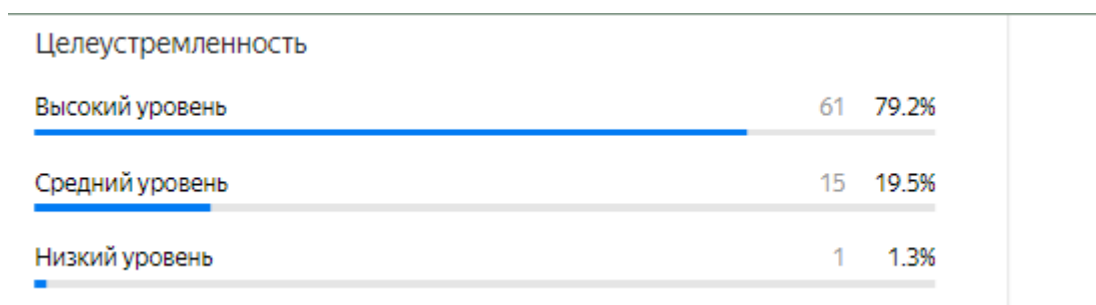


Диаграмма 43. Целеустремленность

Высокий уровень: У 79.2% респондентов высокий уровень целеустремленности. Это свидетельствует о том, что большинство опрошенных обладают ярко выраженной способностью к постановке и достижению целей. Средний уровень: 19.5% респондентов имеют средний уровень целеустремленности. Это может указывать на наличие определенных целей, но возможность для их более четкой формулировки и активной реализации. Низкий уровень: У 1.3% респондентов низкий уровень целеустремленности. Это может потребовать дополнительной работы над определением и мотивацией к достижению целей.



Диаграмма 44. Открытость

Высокий уровень: 58.4% респондентов обладают высоким уровнем открытости. Это может указывать на готовность к новым идеям, опыту и общению. Средний уровень: 39.0% респондентов имеют средний уровень открытости. Это может указывать на баланс между открытостью и осторожностью в восприятии нового. Низкий уровень: У 2.6% респондентов низкий уровень открытости. Возможно, для этой группы важно развивать гибкость мышления и готовность к изменениям.

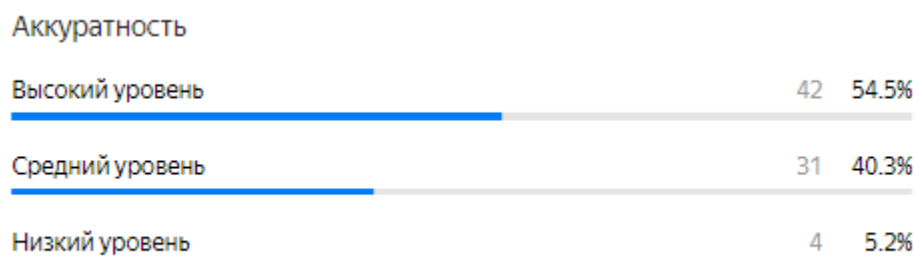


Диаграмма 45. Аккуратность:

Высокий уровень: У 54.5% респондентов высокий уровень аккуратности. Это может свидетельствовать о тщательности и внимательности в выполнении задач и обязанностей. Средний уровень: 40.3% респондентов имеют средний уровень аккуратности. Возможно, для этой группы есть место для улучшения организационных навыков. Низкий уровень: У 5.2% респондентов низкий уровень аккуратности. Это может требовать внимания к деталям и более внимательного планирования.

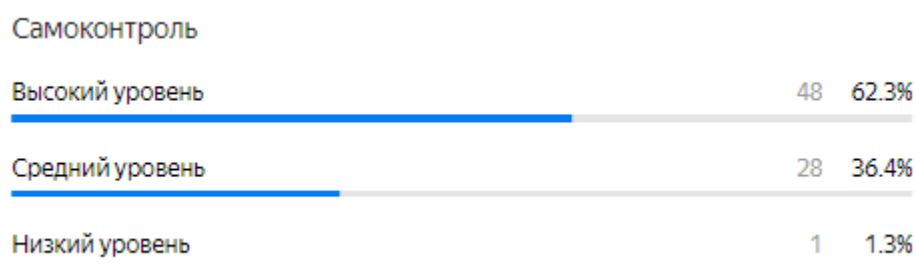


Диаграмма 46. Самоконтроль

Высокий уровень: 62.3% респондентов обладают высоким уровнем самоконтроля. Это может указывать на способность эффективно управлять своим поведением и реакциями. Средний уровень: 36.4% респондентов имеют средний уровень самоконтроля. Это может свидетельствовать о наличии базовых навыков, но возможности для их усиления. Низкий уровень: У 1.3% респондентов низкий уровень самоконтроля. Возможно, для этой группы важно развивать навыки управления своим поведением.

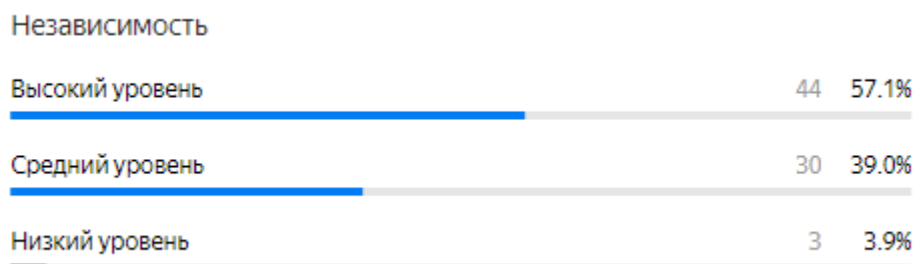


Диаграмма 47. Независимость

Высокий уровень: 57.1% респондентов обладают высоким уровнем независимости. Это может указывать на способность действовать самостоятельно и принимать собственные решения. Средний уровень: 39.0% респондентов имеют средний уровень независимости. Это может означать баланс между самостоятельностью и готовностью к сотрудничеству. Низкий уровень: У 3.9% респондентов низкий уровень независимости. Это может требовать укрепления навыков самостоятельности и принятия решений.

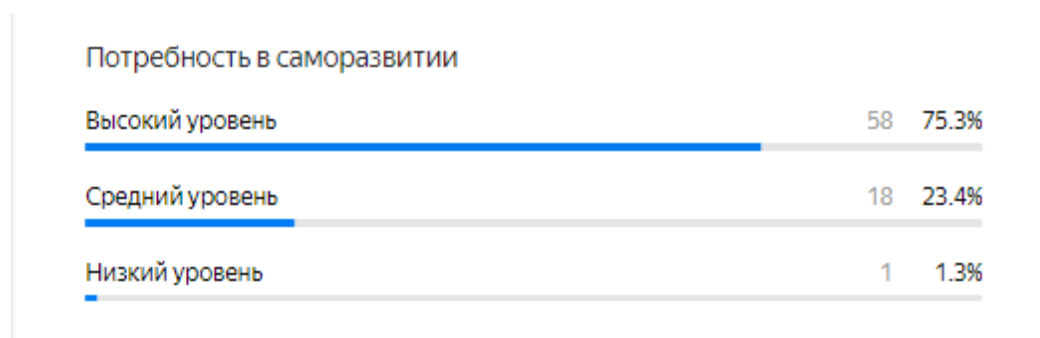


Диаграмма 48. Потребность в саморазвитии

Высокий уровень: 75.3% респондентов имеют высокий уровень потребности в саморазвитии. Это может свидетельствовать о стремлении к личностному и профессиональному росту. Средний уровень: 23.4% респондентов имеют средний уровень потребности в саморазвитии. Это может указывать на наличие интереса к развитию, но несколько ограниченного. Низкий уровень: У 1.3% респондентов низкий уровень потребности в саморазвитии. Возможно, для этой группы важно обозначить преимущества и ценность личного и профессионального роста.



Диаграмма 49. Воспитанность

Высокий уровень: 92.2% респондентов обладают высоким уровнем воспитанности. Это может указывать на уважение к социальным нормам и правилам поведения. Средний уровень: 6.5% респондентов имеют средний уровень воспитанности. Возможно, для этой группы есть место для уточнения правил и ожиданий. Низкий уровень: У 1.3% респондентов низкий уровень воспитанности. Это может требовать дополнительной работы над формированием уважения к общепринятым нормам.

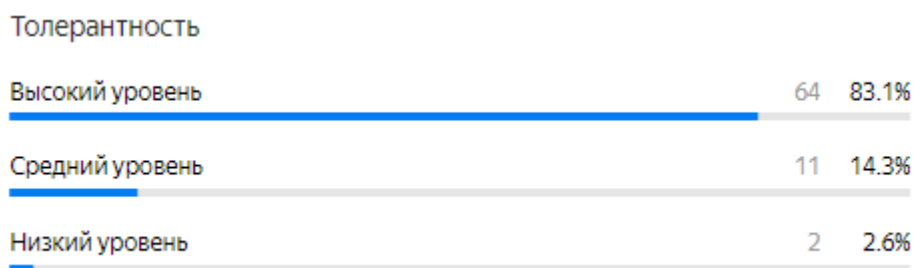


Диаграмма 50. Толерантность

Высокий уровень: 83.1% респондентов обладают высоким уровнем толерантности. Это может свидетельствовать о способности уважать разнообразие и открытости к другим мнениям. Средний уровень: 14.3% респондентов имеют средний уровень толерантности. Возможно, для этой группы важно развивать понимание и уважение к различиям. Низкий уровень: У 2.6% респондентов низкий уровень толерантности. Это может потребовать дополнительной работы над формированием уважительного отношения к разнообразию.

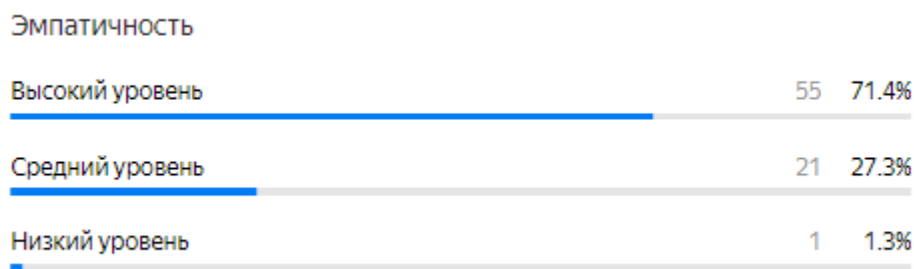


Диаграмма 51. Эмпатичность

Высокий уровень: 71.4% респондентов обладают высоким уровнем эмпатии. Это может свидетельствовать о способности к восприятию и пониманию чувств и потребностей других. Средний уровень: 27.3% респондентов имеют средний уровень эмпатии. Возможно, для этой группы важно углубить навыки понимания эмоционального состояния окружающих. Низкий уровень: У 1.3% респондентов низкий уровень эмпатии. Это может требовать работы над развитием способности к эмоциональной взаимосвязи с другими.

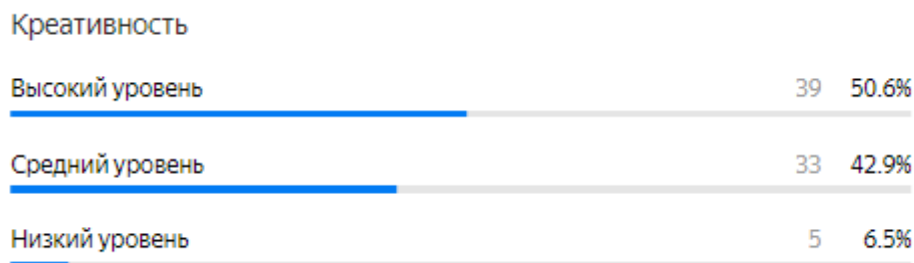


Диаграмма 52. Креативность

Высокий уровень: 50.6% респондентов обладают высоким уровнем креативности. Это может свидетельствовать о способности к творческому мышлению и инновационному подходу в вожатской деятельности. Средний уровень: 42.9% респондентов имеют средний уровень креативности. Для этой группы важно стимулировать и поддерживать развитие творческих способностей. Низкий уровень: У 6.5% респондентов низкий уровень креативности. Возможно, для этой группы полезно предоставить дополнительные возможности для проявления творческого потенциала.

Чувство юмора		
Высокий уровень	48	62.3%
Средний уровень	28	36.4%
Низкий уровень	1	1.3%

Диаграмма 53. Чувство юмора

Высокий уровень: 62.3% респондентов обладают высоким уровнем чувства юмора. Это может способствовать позитивной атмосфере и легкости общения в коллективе. Средний уровень: 36.4% респондентов имеют средний уровень чувства юмора. Для этой группы важно поддерживать положительное восприятие и стимулировать развитие юмористических способностей. Низкий уровень: У 1.3% респондентов низкий уровень чувства юмора. Это может потребовать работы над созданием приятной и веселой атмосферы.

Что, по вашему мнению может повысить качество вашей работы, как водителя, повысить ваш интерес к реализации водительской деятельности:

повышение зарплаты, премия	22	28.6%
признание твоей водительской команды	20	26.0%
похвала (благодарность, грамота) руководства	18	23.4%
другое	7	9.1%
традиции высокого качества работы твоего лагеря	5	6.5%
сравнение твоих результатов и результатов напарника	3	3.9%
конкуренция с другими водителями	2	2.6%

Диаграмма 54. Факторы, повышающие качество работы водителя

Повышение зарплаты, премия: 28.6% респондентов считают, что повышение материальной мотивации может улучшить качество их работы. Признание твоей водительской команды: 26.0% видят в признании команды один из ключевых факторов мотивации. Похвала (благодарность, грамота) руководства: 23.4% считают, что положительная обратная связь от руководства важна для повышения эффективности работы. Традиции высокого качества работы твоего лагеря: 6.5% указывают на значение участия

в организации с высокими стандартами. Сравнение твоих результатов и результатов напарника: 3.9% видят мотивацию в соперничестве с коллегами. Конкуренция с другими водителями: 2.6% считают, что конкуренция может стимулировать их профессиональный рост.

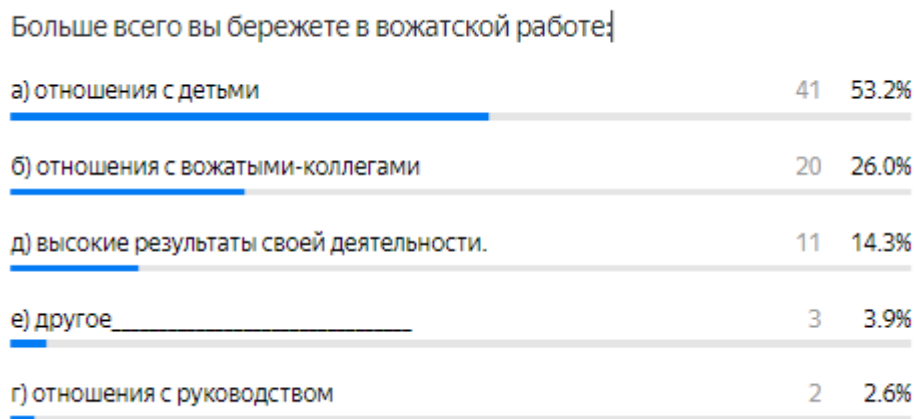


Диаграмма 57. Что больше всего бережете в вожатской работе

Отношения с детьми: 53.2% респондентов ценят отношения с детьми как основное в вожатской деятельности. Отношения с вожатыми-коллегами: 26.0% считают важными отношения в коллективе вожатых. Высокие результаты своей деятельности: 14.3% ставят на первое место достижение высоких результатов в работе. Отношения с руководством: 2.6% ценят отношения с руководством в организации.

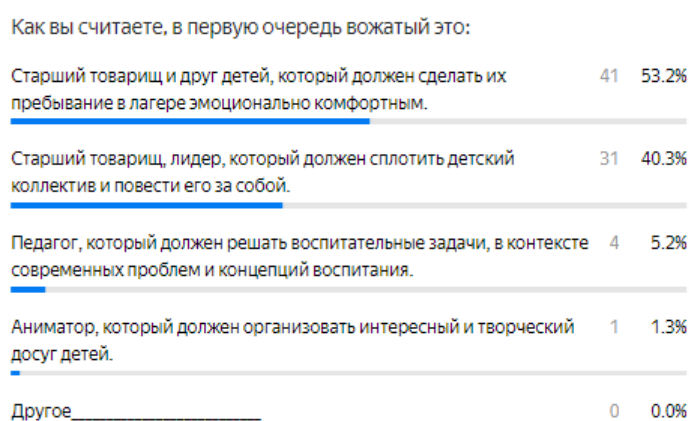


Диаграмма 58. Восприятие вожатого

Старший товарищ и друг детей: 53.2% респондентов видят роль вожатого в том, чтобы быть старшим товарищем и другом для детей, создавая комфортную атмосферу в лагере. Старший товарищ, лидер: 40.3%

респондентов считают, что вожатый должен быть старшим товарищем и лидером, сплотить детский коллектив и вести его. Педагог: 5.2% видят вожатого в роли педагога, решающего воспитательные задачи в контексте современных проблем и концепций воспитания. Аниматор: 1.3% считают, что вожатый должен быть аниматором, организующим интересный и творческий досуг детей.

Укажите какое из нижеперечисленных утверждений наиболее к вам подходит (2 варианта):

Б. Перед тем как поехать в лагерь я самостоятельно собираю «методическую копилку» (игры, сценарии мероприятий и т.д.).	38	26.6%
Д. Я пользуюсь «методической копилкой», которую сформировал во время обучения в школе подготовки вожатых.	28	19.6%
А. Перед тем как поехать работать в лагерь я читаю дополнительно специальную литературу (психолого-педагогическую, методическую...	22	15.4%
В. До начала смены я продумываю содержание мероприятий и подбираю необходимую информацию.	21	14.7%
Е. У меня нет «методической копилки», содержание мероприятий я подбираю, когда готовлюсь к его проведению.	18	12.6%
Г. Я не читаю специальную литературу до начала работы, но кое-что беру с собой в лагерь.	16	11.2%
Ж. Другое _____	0	0.0%

Диаграмма 59. Подготовка к работе в лагере:

Перед поездкой в лагерь самостоятельно собирает "методическую копилку": 26.6% респондентов активно готовятся к работе, формируя свой набор методик и игр. Пользуется "методической копилкой", сформированной во время обучения: 19.6% используют материалы, полученные в ходе обучения в школе подготовки вожатых. Чтение дополнительной специальной литературы перед работой в лагере: 15.4% респондентов готовятся, читая дополнительные материалы. Продумывание содержания мероприятий и подбор необходимой информации перед началом смены: 14.7% заранее продумывают содержание мероприятий. Отсутствие "методической копилки", подбор содержания перед проведением мероприятий: 12.6% респондентов готовятся, выбирая содержание мероприятий непосредственно перед их проведением. Не читают специальную литературу до начала работы, берут с собой необходимое: 11.2% респондентов признали, что не читают специальную литературу, но берут с собой необходимые материалы.

Как вы относитесь к научно-исследовательской составляющей в работе вожатого:		
Я готов участвовать в научно-исследовательской деятельности, но мне никто не предлагает.	37	48.1%
Я не участвовал в научно-исследовательской деятельности, так как не считаю это необходимым в работе вожатого.	23	29.9%
Я активно участвую в научно-исследовательской деятельности – имею публикации, выступаю с докладами.	10	13.0%
Я один-два раза участвовал в научно-исследовательской деятельности только потому, что это было требование руководителей лагеря ...	5	6.5%
Я один-два раза участвовал в научно-исследовательской деятельности по собственной инициативе, но не считаю это необходимым в работе ...	2	2.6%

Диаграмма 60. Научно-исследовательская составляющая:

Готовность участвовать в научно-исследовательской деятельности, но отсутствие предложений: 48.1% респондентов готовы участвовать в научно-исследовательской работе, но им не предлагают таких возможностей. Не считают участие в научно-исследовательской деятельности необходимым: 29.9% респондентов не считают участие в научных исследованиях необходимым в работе вожатого. Активное участие в научно-исследовательской деятельности: 13.0% респондентов активно участвуют в научно-исследовательской деятельности, имея публикации и доклады. Участие в исследовательской деятельности по требованию руководства или в рамках педагогической практики: 6.5% респондентов участвовали в исследовательской деятельности по требованию руководителей лагеря. Участие в исследовательской деятельности по собственной инициативе, но не считают это необходимым: 2.6% респондентов участвовали в исследовательской деятельности по собственной инициативе, но не считают это обязательным.

Аналитика по результатам проранжирования ценностей:

1. Своя семья и отношения в ней:

Своя семья и отношения в ней заняли первое место в ранжировании среди респондентов 40.3%.

2. Свой лагерь:

Лагерь имеет важность для 35.1% участников, занимая второе место в рейтинге.

3. Развитие и самосовершенствование себя как личности:

33.8% респондентов считают развитие и самосовершенствование себя важными, что обеспечивает им третье место.

4. Хорошие и верные друзья:

Четвертую строчку в рейтинге заняли хорошие и верные друзья, оцененные на 32.5% участников.

5. Своя страна:

Своя страна занимает пятое место среди респондентов, привлекая 32.5% внимания.

6. Здоровье:

Шестая позиция в рейтинге принадлежит здоровью, оцененному в 28.6%.

7. Свой город:

Город находится на седьмом месте в рейтинге, с оценкой в 28.6%.

8. Любовь:

Значение любви для респондентов оценено на 24.7%, что помещает это значение на восьмое место.

9. Развлечения:

Развлечения находятся на девятой позиции среди ценностей, получив 20.8% поддержки.

10. Достижения в учебе, спорте и других сферах:

Достижения в учебе, спорте и других сферах занимают десятое место, привлекая 19.5% внимания.

11. Деньги, материальное благополучие:

Деньги и материальное благополучие оцениваются в 15.6%, занимая одиннадцатое место в ранжировании.

Общие выводы:

Наибольшую значимость для респондентов представляют семейные отношения, дружба и личные достижения.

- Здоровье также считается важным аспектом.
- Материальное благополучие и развлечения получают меньше внимания в ценностном ранжировании.

Оцените свои перспективы работы в ДОЛ:

В следующем году я обязательно поеду работать в ДОЛ	29	37.7%
Я планирую работать в лагере еще несколько лет.	19	24.7%
Я хотел бы сделать карьеру в ДОЛ (вожатый – методист – заместитель директора – директор).	15	19.5%
Я больше не собираюсь работать в ДОЛ.	8	10.4%
Другое _____ (укажите)	6	7.8%

Диаграмма 62. перспективы работы в ДОЛ

37.7% респондентов выразили уверенность в своем участии в работе в ДОЛ в следующем году, что свидетельствует о их положительном отношении к дальнейшей работе в лагере.

Планы работать в лагере в ближайшие годы: 24.7% участников планируют продолжить свою работу в лагере еще несколько лет, что указывает на стабильный интерес к долгосрочному участию в вожатской деятельности. Желание сделать карьеру в ДОЛ: 19.5% респондентов выразили желание сделать карьеру в сфере ДОЛ, стремясь подняться по карьерной лестнице от вожатого до директора. Это свидетельствует о амбициях и стремлении к профессиональному росту.

Отказ от дальнейшей работы в ДОЛ: 10.4% участников заявили, что больше не собираются работать в ДОЛ. Это может быть связано с изменениями в жизненных обстоятельствах, профессиональных планах или личных предпочтениях. Другие ответы: 7.8% респондентов указали "другое". Эти ответы могут включать в себя различные сценарии и планы, которые не укладываются в предложенные варианты ответов.

О результатах исследования «Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря»: участники – старший педагогический состав.

Наименование региона: Новосибирская область.

Период проведения опроса: с 1 по 31 июля 2023 года.

Наименование детских оздоровительных лагерей, на базе которых проводился опрос: ДСОЛКД "Тимуровец", ДСОЛКД "Пионер", ДОЛ "Звездный бриз", ДОЛ "Созвездие Юниор".

Проблем при проведении опроса не возникло.

Общее количество опрошенных вожатых: 14



Диаграмма 1. Лагеря участники исследования

Как вы считаете, перед первой поездкой на работу в лагерь будущие вожатые должны:

Б. Проходить обучение в школе подготовки вожатых, организованной ДОЛ, в котором я планировал работать. 14 100.0%

А. Проходить обучение в школе подготовки вожатых в вузе (колледже, школе). 0 0.0%

В. Могут не проходить предварительное обучение. 0 0.0%

Г. Другое _____ 0 0.0%

Диаграмма 2. Прохождение обучения в школе подготовки вожатых

100.0% респондентов высказались за прохождение обучения в школе подготовки вожатых, организованной ДОЛ, в котором планируется работать.

Это свидетельствует о единстве мнений по необходимости специальной подготовки перед первой поездкой на работу в лагерь.

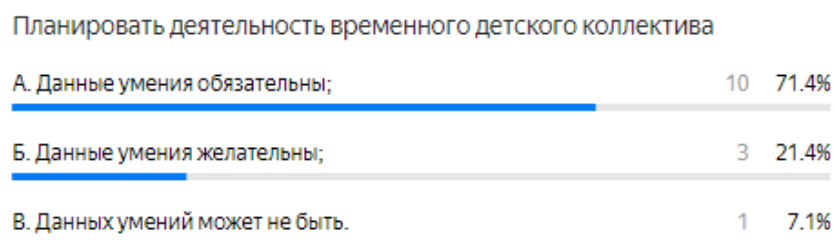


Диаграмма 3. Планирование деятельности временного детского коллектива

71.4% респондентов считают, что умение планировать деятельность временного детского коллектива обязательно. 21.4% считают это желательным. Такой результат подчеркивает важность умений планирования и организации деятельности в рамках временного коллектива.

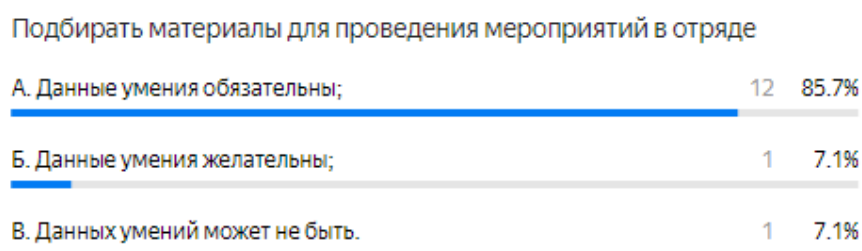


Диаграмма 4. Подбор материалов для проведения мероприятий в отряде:

85.7% участников отметили, что умение подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде обязательно. 7.1% считают это желательным. Это указывает на важность навыков, связанных с подбором и использованием материалов для организации мероприятий.

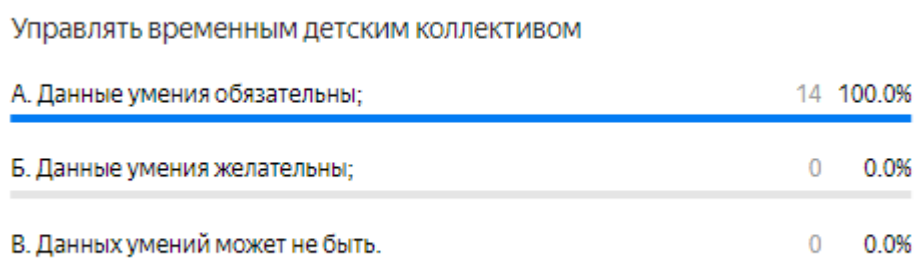


Диаграмма 5. Управление временным детским коллективом

100.0% респондентов считают умение управлять временным детским коллективом обязательным. Это подчеркивает ключевую роль вожатого в формировании и управлении детским коллективом в условиях детского лагеря.

Организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК

А. Данные умения обязательны;	14	100.0%
Б. Данные умения желательны;	0	0.0%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 6. Организация взаимодействия и сплочение ВДК

100.0% участников считают, что умение организовывать взаимодействие между детьми в отряде и работать на сплочение ВДК обязательным. Это подчеркивает важность социальных навыков и лидерских качеств в вожатской деятельности.

Организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде

А. Данные умения обязательны;	7	50.0%
Б. Данные умения желательны;	6	42.9%
В. Данных умений может не быть.	1	7.1%

Диаграмма 7. Организация и проведение творческих мероприятий в отряде

50.0% респондентов считают, что умение организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде обязательно, в то время как 42.9% считают это желательным. Это указывает на важность разнообразных творческих навыков у вожатых.

Организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде		
Б. Данные умения желательны;	8	57.1%
А. Данные умения обязательны;	6	42.9%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 14

Диаграмма 8. Организация и проведение познавательных мероприятий в отряде

57.1% респондентов считают, что умение организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде желательно, в то время как 42.9% считают это обязательным. Ни один из участников не считает отсутствие таких навыков допустимым.

Организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде		
Б. Данные умения желательны;	7	50.0%
А. Данные умения обязательны;	4	28.6%
В. Данных умений может не быть.	3	21.4%

Диаграмма 9. Организация и проведение спортивных мероприятий в отряде

50.0% респондентов считают умение организовывать и проводить спортивные мероприятия желательным, 28.6% считают это обязательным, и 21.4% считают, что умений в этой области может и не быть.

Организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде (вечера, огоньки и т.д.)		
А. Данные умения обязательны;	11	78.6%
Б. Данные умения желательны;	2	14.3%
В. Данных умений может не быть.	1	7.1%

Диаграмма 10. Организация и проведение "душевных" мероприятий в отряде

78.6% респондентов считают, что умение организовывать и проводить "душевные" мероприятия в отряде обязательным, 14.3% считают это желательным, и 7.1% считают, что умений в этой области может не быть.

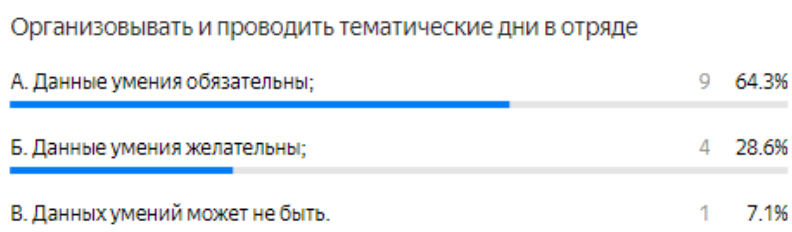


Диаграмма 11. Организация и проведение тематических дней в отряде

64.3% респондентов считают, что умение организовывать и проводить тематические дни в отряде обязательным, 28.6% считают это желательным, и 7.1% считают, что умений в этой области может не быть.

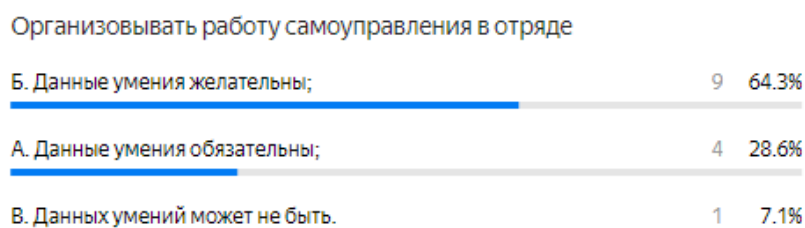


Диаграмма 12

Диаграмма 12. Организация работы самоуправления в отряде

64.3% респондентов считают, что умение организовывать работу самоуправления в отряде желательным, 28.6% считают это обязательным, и 7.1% считают, что умений в этой области может не быть.

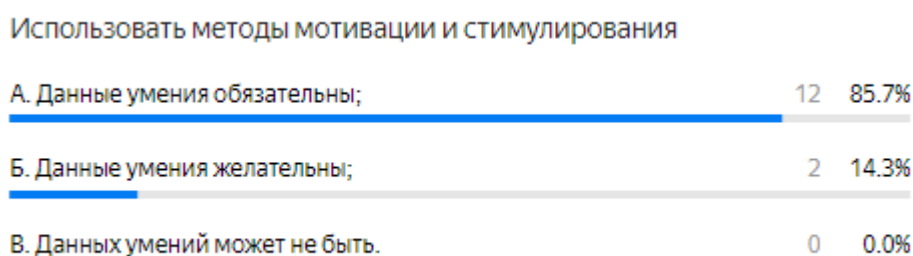


Диаграмма 13. Использование методов мотивации и стимулирования

85.7% респондентов считают, что умение использовать методы мотивации и стимулирования обязательным, 14.3% считают это желательным. Ни один из участников не считает отсутствие таких умений допустимым.

Решать конфликтные ситуации в отряде

А. Данные умения обязательны;	12	85.7%
Б. Данные умения желательны;	2	14.3%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 14. Решение конфликтных ситуаций в отряде

85.7% респондентов считают, что умение решать конфликтные ситуации в отряде обязательным, 14.3% считают это желательным. Ни один из участников не считает отсутствие таких умений допустимым.

Проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать

А. Данные умения обязательны;	14	100.0%
Б. Данные умения желательны;	0	0.0%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 15. Проведение бесед с детьми; успокаивание, убеждение

100.0% респондентов считают, что умение проводить беседы с детьми, успокаивать и убеждать обязательным. Ни один из участников не считает отсутствие таких умений допустимым.

Что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д).

Б. Данные умения желательны;	9	64.3%
А. Данные умения обязательны;	4	28.6%
В. Данных умений может не быть.	1	7.1%

Диаграмма 16. Выполнение различных действий своими руками или искусственные навыки (рисование, оформление, музыка, пение, танцы и т. д.)

64.3% респондентов считают, что такие умения желательны, 28.6% считают их обязательными, и 7.1% считают, что их может и не быть.

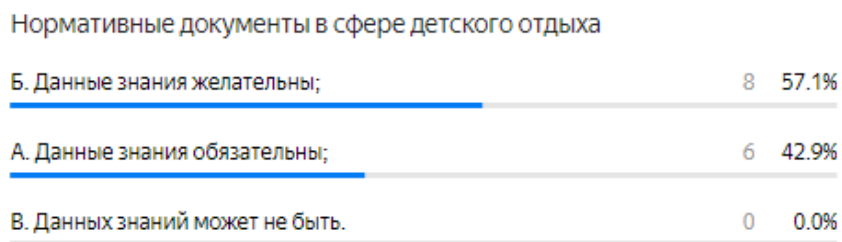


Диаграмма 17. Знание нормативных документов в сфере детского отдыха

57.1% респондентов считают, что знание нормативных документов желательно, в то время как 42.9% считают их обязательными. Ни один из участников не считает, что такие знания могут отсутствовать.

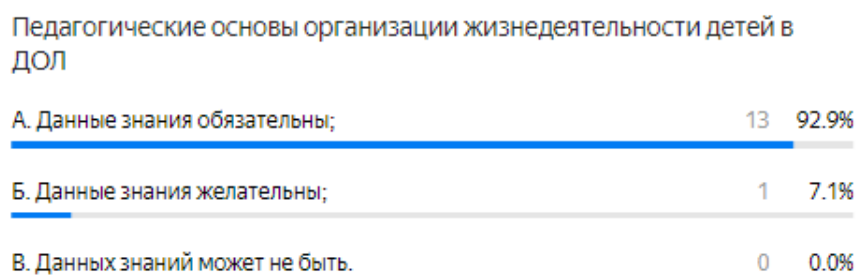


Диаграмма 18. Педагогические основы организации жизнедеятельности детей в ДОЛ

92.9% респондентов считают, что знание педагогических основ организации жизнедеятельности детей в ДОЛ обязательно, и 7.1% считают их желательными. Ни один из участников не считает, что такие знания могут отсутствовать.

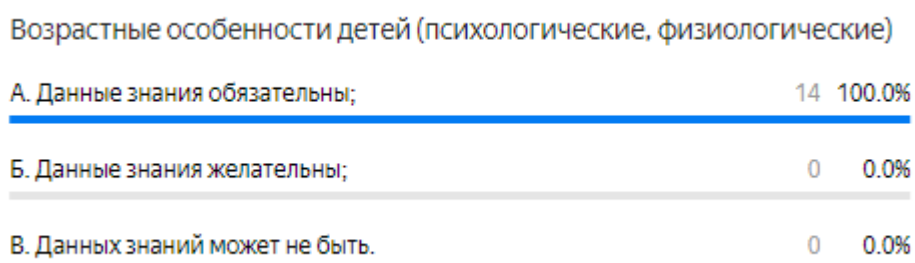


Диаграмма 19. Знание возрастных особенностей детей (психологических, физиологических)

100.0% респондентов считают, что знание возрастных особенностей детей обязательно. Ни один из участников не считает, что такие знания могут отсутствовать.

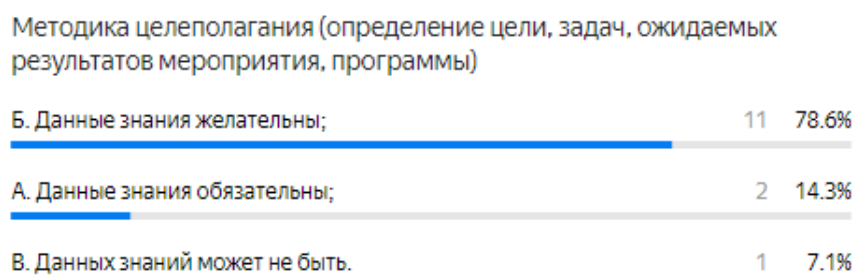


Диаграмма 20. Методика целеполагания (определение цели, задач, ожидаемых результатов мероприятия, программы)

78.6% респондентов считают, что знание методики целеполагания желательно, 14.3% считают его обязательным, и 7.1% считают, что таких знаний может не быть.

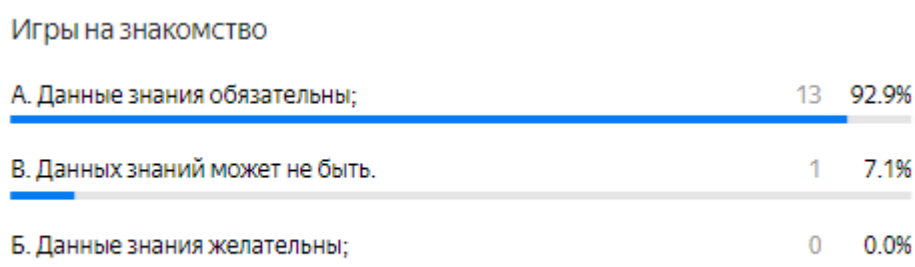


Диаграмма 21. Игры на знакомство

92.9% респондентов считают, что знание игр на знакомство обязательно, и 7.1% считают, что таких знаний может не быть.

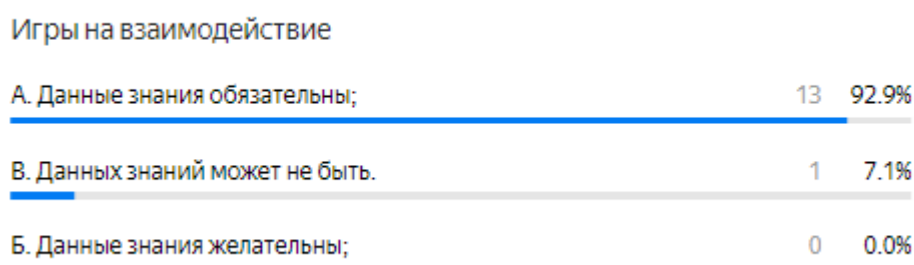


Диаграмма 22. Игры на взаимодействие

92.9% респондентов считают, что знание игр на взаимодействие обязательно, и 7.1% считают, что таких знаний может не быть.

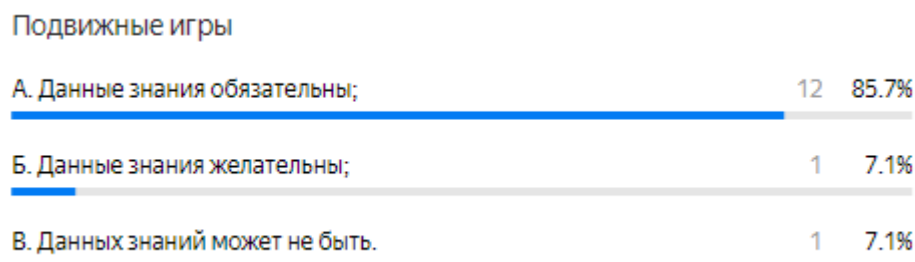


Диаграмма 23. Подвижные игры

85.7% респондентов считают, что знание подвижных игр обязательно, 7.1% считают их желательными, и еще 7.1% считают, что таких знаний может и не быть.

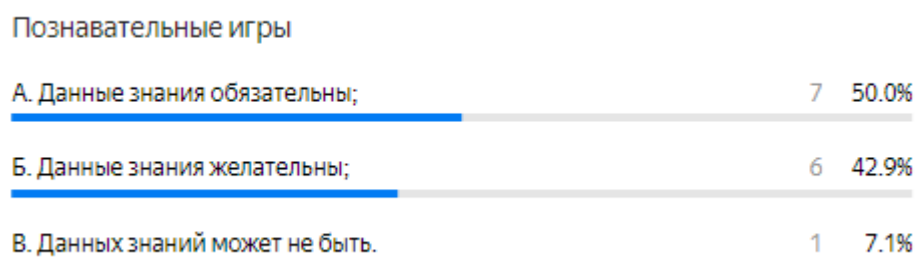


Диаграмма 24. Познавательные игры

50.0% респондентов считают, что знание познавательных игр обязательно, 42.9% считают их желательными, и 7.1% считают, что таких знаний может не быть.

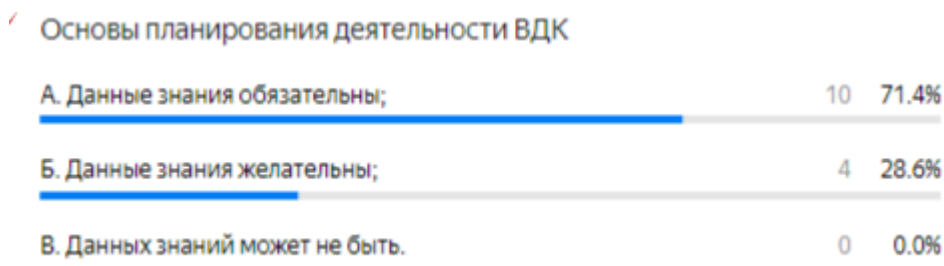


Диаграмма 25. Основы планирования деятельности ВДК

71.4% респондентов считают, что знание основ планирования деятельности ВДК обязательно, и 28.6% считают его желательным.

Формы и методы организации мероприятий в ВДК

А. Данные знания обязательны;	10	71.4%
Б. Данные знания желательны;	4	28.6%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 26. Формы и методы организации мероприятий в ВДК

71.4% респондентов считают, что знание форм и методов организации мероприятий в ВДК обязательно, и 28.6% считают его желательным.

Методы решения конфликтных ситуаций в ВДК

А. Данные знания обязательны;	14	100.0%
Б. Данные знания желательны;	0	0.0%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 27. Методы решения конфликтных ситуаций в ВДК

100.0% респондентов считают, что знание методов решения конфликтных ситуаций в ВДК обязательно.

Теоретические основы организации деятельности детского самоуправления

Б. Данные знания желательны;	8	57.1%
А. Данные знания обязательны;	5	35.7%
В. Данных знаний может не быть.	1	7.1%

Диаграмма 28. Теоретические основы организации деятельности детского самоуправления

35.7% респондентов считают, что знание теоретических основ обязательно, 57.1% считают его желательным, и 7.1% считают, что таких знаний может не быть.

Методы мотивации и стимулирования		
А. Данные знания обязательны;	10	71.4%
Б. Данные знания желательны;	4	28.6%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 29. Методы мотивации и стимулирования

71.4% респондентов считают, что знание методов мотивации и стимулирования обязательно, и 28.6% считают его желательным.

Основы педагогического общения		
А. Данные знания обязательны;	12	85.7%
Б. Данные знания желательны;	2	14.3%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 30. Основы педагогического общения

85.7% респондентов считают, что знание основ педагогического общения обязательно, и 14.3% считают его желательным.

Способы диагностики результативности проводимых мероприятий		
Б. Данные знания желательны;	10	71.4%
А. Данные знания обязательны;	2	14.3%
В. Данных знаний может не быть.	2	14.3%

Диаграмма 31. Способы диагностики результативности проводимых мероприятий

71.4% респондентов считают, что знание способов диагностики результативности проводимых мероприятий желательно, 14.3% считают его обязательным, и еще 14.3% считают, что таких знаний может не быть.

Лидерские качества

Б. Данные качества желательны;	10	71.4%
А. Данные качества обязательны;	3	21.4%
В. Данных качеств может не быть.	1	7.1%

Диаграмма 32. Лидерские качества:

21.4% респондентов считают, что лидерские качества обязательны, 71.4% считают их желательными, и 7.1% считают, что таких качеств может не быть.

Организованность

А. Данные качества обязательны;	11	78.6%
Б. Данные качества желательны;	3	21.4%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 33. Организованность:

78.6% респондентов считают, что организованность обязательна, и 21.4% считают ее желательной. Никто не считает, что таких качеств может не быть.

Целеустремленность

А. Данные качества обязательны;	10	71.4%
Б. Данные качества желательны;	4	28.6%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 34. Целеустремленность:

71.4% респондентов считают, что целеустремленность обязательна, и 28.6% считают ее желательной. Никто не считает, что таких качеств может не быть.

Открытость

А. Данные качества обязательны;	9	64.3%
Б. Данные качества желательны;	5	35.7%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 35. Открытость

64.3% респондентов считают, что открытость обязательна, 35.7% считают ее желательной, и никто не считает, что таких качеств может не быть.

Самоконтроль

А. Данные качества обязательны;	13	92.9%
Б. Данные качества желательны;	1	7.1%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 36. Самоконтроль

92.9% респондентов считают, что самоконтроль обязателен, 7.1% считают его желательным. Никто не считает, что таких качеств может не быть.

Независимость

Б. Данные качества желательны;	11	78.6%
А. Данные качества обязательны;	2	14.3%
В. Данных качеств может не быть.	1	7.1%

Ответов 14

Диаграмма 37. Независимость

14.3% респондентов считают, что независимость обязательна, 78.6% считают ее желательной, и 7.1% считают, что таких качеств может не быть.

Потребность в саморазвитии		
Б. Данные качества желательны;	10	71.4%
А. Данные качества обязательны;	4	28.6%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 38. Потребность в саморазвитии

71.4% респондентов считают, что потребность в саморазвитии желательна, 28.6% считают ее обязательной. Никто не считает, что такой потребности может не быть.

Воспитанность		
А. Данные качества обязательны;	11	78.6%
Б. Данные качества желательны;	3	21.4%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Диаграмма 39. Воспитанность

78.6% респондентов считают, что воспитанность обязательна, 21.4% считают ее желательной. Никто не считает, что такой качества может не быть.

Толерантность		
А. Данные качества обязательны;	12	85.7%
Б. Данные качества желательны;	2	14.3%
В. Данных качеств может не быть.	0	0.0%

Ответов 14

Диаграмма 40. Толерантность

85.7% респондентов считают, что толерантность обязательна, 14.3% считают ее желательной. Никто не считает, что такой качества может не быть.

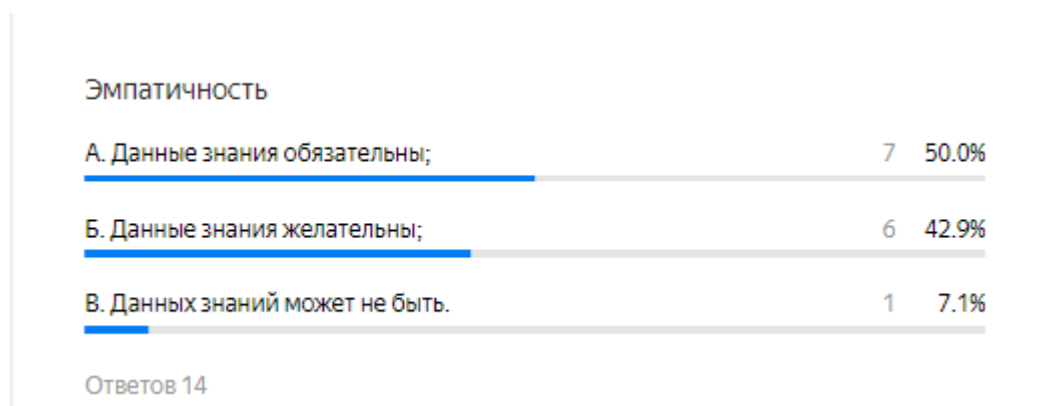


Диаграмма 41. Эмпатичность:

50.0% респондентов считают, что эмпатичность обязательна, 42.9% считают ее желательной, и 7.1% считают, что такой качества может не быть.

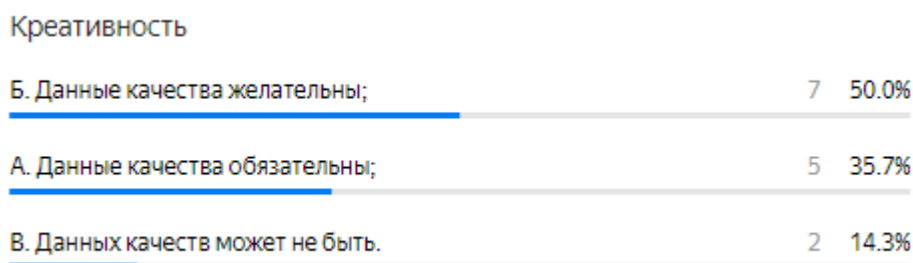


Диаграмма 42. Креативность:

35.7% респондентов считают, что креативность обязательна, 50.0% считают ее желательной, и 14.3% считают, что такой качества может не быть.

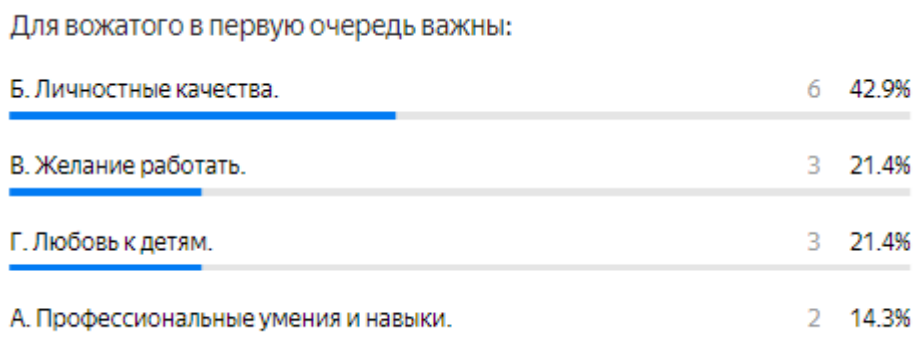


Диаграмма 43. Важные качества в водителе:

Большинство респондентов (42.9%) считают, что для водителя в первую очередь важны личностные качества. 21.4% выделяют желание работать и любовь к детям каждое. Профессиональные умения и навыки считают важными 14.3% участников.

Что, по вашему мнению, может повысить качество работы вожатого, повысить интерес к реализации вожатской деятельности:

ж) традиции высокого качества работы твоего лагеря.	7	50.0%
г) признание вожатской команды	3	21.4%
а) повышение зарплаты, премия	2	14.3%
б) конкуренция с другими вожатыми	1	7.1%
д) похвала (грамота, благодарность)	1	7.1%
в) сравнение твоих результатов и результатов напарника	0	0.0%

Страница 14

Диаграмма 44. Повышение качества работы вожатого:

Большинство респондентов (50.0%) считают, что традиции высокого качества работы лагеря могут повысить качество работы вожатого и интерес к вожатской деятельности. 21.4% считают, что признание вожатской команды также может повлиять на уровень качества работы. 14.3% участников считают, что повышение зарплаты и премии может стимулировать интерес к работе вожатым

Как вы считаете, в первую очередь вожатый это:

В. Старший товарищ, лидер, который должен сплотить детский коллектив и повести его за собой.	9	64.3%
Г. Старший товарищ и друг детей, который должен сделать их пребывание в лагере эмоционально комфортным.	3	21.4%
Д. Другое _____	2	14.3%
А. Педагог, который должен решать воспитательные задачи, в контексте современных проблем и концепций воспитания.	0	0.0%
Б. Аниматор, который должен организовать интересный и творческий досуг детей.	0	0.0%

Диаграмма 45. Понимание роли вожатого:

64.3% респондентов видят вожатого как старшего товарища и лидера, способного сплотить детский коллектив. 21.4% видят вожатого как старшего товарища и друга детей, делающего их пребывание в лагере комфортным. 14.3% предпочли другие варианты ответов.

По вашему мнению, участие водителя в научно-исследовательской работе:

Б. По желанию – не у всех водителей есть способности и необходимые для исследовательской работы компетенции.	11	78.6%
А. Обязательно, так как позволяет проанализировать собственный опыт, сформировать необходимые компетенции.	3	21.4%
В. Только, если это задание по практике.	0	0.0%
Г. Не нужно, эта деятельность отвлекает водителя от работы.	0	0.0%

Диаграмма 46. Участие водителя в научно-исследовательской работе:

78.6% респондентов считают, что участие в научно-исследовательской работе должно быть по желанию, учитывая наличие способностей и компетенций. 21.4% считают, что это должно быть обязательным, так как помогает анализировать собственный опыт и формировать необходимые компетенции.

Что, на ваш взгляд, наиболее ценно в водительской работе:

а) отношения с детьми	9	64.3%
д) высокие результаты своей деятельности.	3	21.4%
б) отношения с водителями-коллегам	1	7.1%
е) другое _____	1	7.1%
г) отношения с руководством	0	0.0%

Ответов 14

Диаграмма 47. Ценность водительской работы:

64.3% респондентов ценят отношения с детьми как наиболее ценное в водительской работе. 21.4% высокие результаты своей деятельности. 7.1% отношения с водителями-коллегам. 7.1% предпочли другие варианты ответов.

Ранжирование образования потенциальных водителей:

1. **Студент вуза технической (экономической) направленности (Е):**

42.9% респондентов точно возьмут на работу.

28.6% респондентов возьмут в крайнем случае.

14.3% респондентов возьмут, но это зависит от профессиональных и личностных качеств.

7.1% респондентов точно не возьмут на работу.

2. Студент непедагогического колледжа, но будущая профессия связана с общением (В):

42.9% респондентов точно возьмут на работу.

14.3% респондентов возьмут в крайнем случае.

14.3% респондентов возьмут, но это зависит от профессиональных и личностных качеств.

7.1% респондентов точно не возьмут на работу.

3. Студент педагогического колледжа (А):

35.7% респондентов точно возьмут на работу.

28.6% респондентов возьмут в крайнем случае.

21.4% респондентов возьмут, но это зависит от профессиональных и личностных качеств.

7.1% респондентов точно не возьмут на работу.

4. Студент непедагогического вуза, но будущая профессия связана с общением (Д):

28.6% респондентов точно возьмут на работу.

21.4% респондентов возьмут в крайнем случае.

14.3% респондентов возьмут, но это зависит от профессиональных и личностных качеств.

7.1% респондентов точно не возьмут на работу.

5. Студент педагогического вуза (Б):

28.6% респондентов точно возьмут на работу.

28.6% респондентов возьмут в крайнем случае.

21.4% респондентов возьмут, но это зависит от профессиональных и личностных качеств.

14.3% респондентов точно не возьмут на работу.

6. Студент колледжа технической (экономической) направленности (Г):

28.6% респондентов точно возьмут на работу.

21.4% респондентов возьмут в крайнем случае.

14.3% респондентов возьмут, но это зависит от профессиональных и личностных качеств.

7.1% респондентов точно не возьмут на работу.



Ранжирование мотивации потенциальных вожатых

1. Желание работать с детьми (В):

- 50.0% респондентов указали, что их основной мотивацией является желание работать с детьми. Это может указывать на внутреннюю мотивацию заниматься вожатской деятельностью и удовлетворение от общения с детьми.

2. Пошел за друзьями, за компанию (А):

- 28.6% респондентов выбрали этот вариант мотивации. Это может означать, что для них вожатство — это способ провести время в компании друзей, что может влиять на атмосферу в лагере, особенно если группа вожатых изначально дружная.

3. Желание интересно провести время (Б):

- 21.4% участников выбрали этот вариант. Для них вожатство может рассматриваться как интересный и насыщенный способ провести лето, хотя приоритет у них не так высок, как у тех, кто выбрал работу с детьми.

4. **Желание попробовать себя в чем-то новом (Д):**

- 28.6% респондентов выразили желание попробовать себя в чем-то новом. Это может быть связано с идеей приобретения нового опыта и навыков в работе в лагере, что может быть стимулирующим фактором.

5. **Желание немного подработать летом (Е):**

- 35.7% участников выбрали этот вариант. Это указывает на то, что для некоторых вожатых мотивацией может служить желание заработка дополнительных средств летом.

6. **Из-за педагогической практики (Г):**

- 35.7% респондентов указали, что их мотивацией является педагогическая практика. Это может быть связано с необходимостью выполнения требований учебного процесса, что может влиять на их уровень мотивации и вовлеченности.

Итоги исследования фокус-группы вожатых

Наименование региона: Новосибирская область.

Период проведения опроса: с 1 по 31 июля 2023 года.

Наименование детских оздоровительных лагерей, на базе которых проводился опрос: ДСОЛКД "Тимуровец", ДСОЛКД "Пионер", ДОЛ "Звездный бриз", ДОЛ "Созвездие юниор". Проблем при проведении опроса не возникло. Общее количество опрошенных вожатых: 30

Пояснение:

Профессиональный тип мотивации имеет доминирующий показатель 27 %.

Сотрудник с таким типом мотивации ценит в работе ее содержание, возможность развиваться, повышать профессиональный уровень, самореализовываться, решать сложные задачи. Такие сотрудники оказываются

вовлеченными в работу полностью и часто имеют репутацию лучших по профессии в компании.

Методика 1. Тест Герчикова (moture).

Трудовая мотивация - методика, направленная на изучение мотивации.



25 % респондентов имеют инструментальный тип мотивации.

Сам процесс работы не является для такого сотрудника значимой ценностью, она только источник заработка. Работа – это инструмент достижения других целей. Сотрудник с таким типом мотивации будет работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и высоко (в его понимании) оплачиваться.

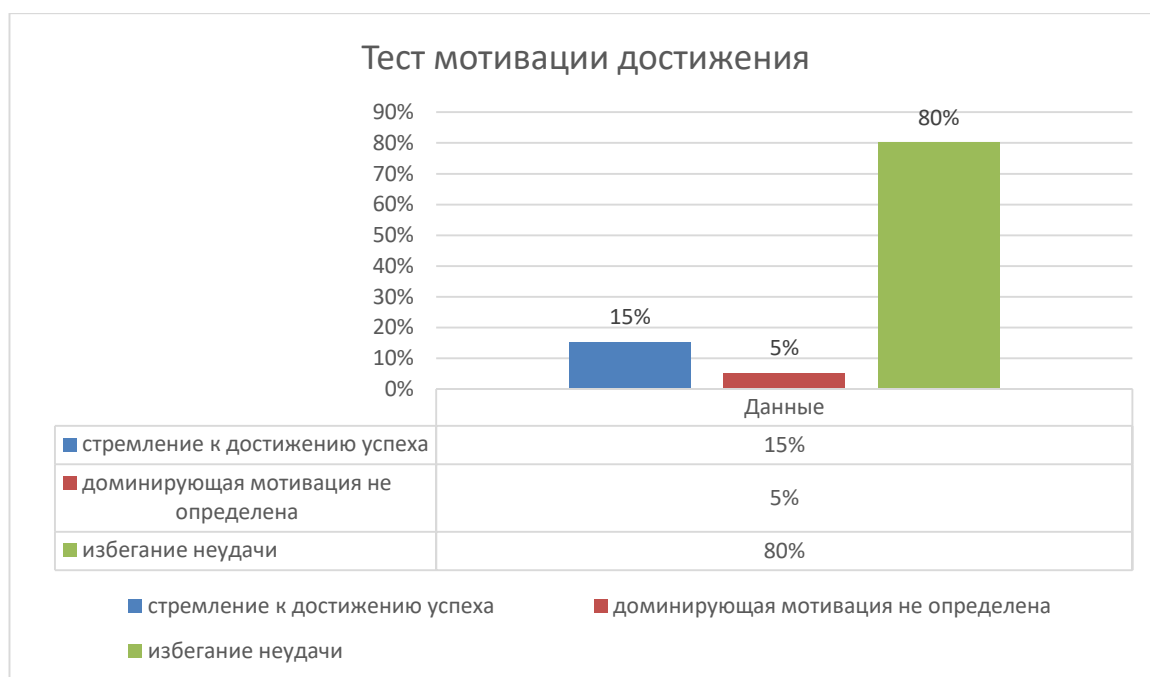
15% респондентов имеют патриотический тип мотивации. Для работников этого типа важно чувствовать себя частью коллектива, бренда, принимать участие в реализации общего дела. Им важно чувствовать себя нужными. Важно общественное признание своих достижений. Готовы брать на себя повышенные обязательства и дополнительную работу ради этого. Безусловно, будут вовлеченными в общее дело, так как это для них самое важное в работе.

19 % респондентов имеют хозяйский тип мотивации. Такой работник готов взять на себя полную ответственность за выполняемую работу.

Предпочитает действовать самостоятельно. Не приветствует промежуточный контроль. Работник с таким типом мотивации будет выполнять свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя дополнительных указаний. Часто противопоставляет себя коллективу. Таким типом мотивации обладают люди с задатками предпринимателей.

14% респондентов имеют люмпенизированный тип мотивации. Работник этого типа обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. Его основное стремление – минимизировать свои трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя. Вовлечь сотрудников с такой мотивацией очень сложно.

Методика 2. Тест мотивации достижения



По итогам анализа эмпирических данных исследования мотивации достижения можно сделать следующие интерпретации:

1. Большинство респондентов (80%) среди вожатых проявляют стремление к избеганию неудач. Это означает, что для большей части вожатых более существенно избегание неудач и сделки с отрицательными исходами, чем достижение положительных результатов.

2. Всего (15%) вожатых выявляют стремление к успеху. Это говорит о том, что для небольшой группы вожатых основной мотивацией является достижение успеха и положительных результатов.

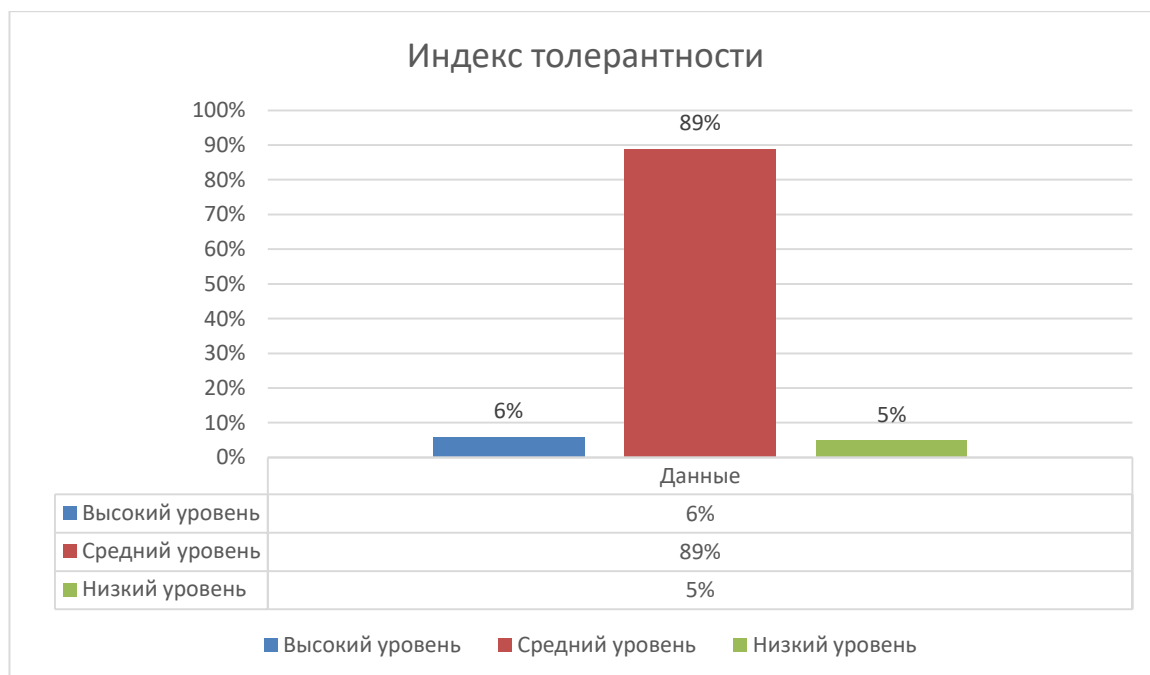
3. У (5%) вожатых доминирующая мотивация неопределена. Это может означать, что у этих вожатых отсутствует ярко выраженное предпочтение либо к избеганию неудач, либо к достижению успеха.

Таким образом, указанные данные позволяют сделать вывод о различной мотивации вожатых в исследовании достижений: большинство респондентов склонны к избеганию неудач, меньшая часть к достижению успеха, а для еще меньшей части доминирующая мотивация остается неопределенной.

Методика 3. индекс толерантности Г. У.Солдатова, О. А. Кравцова, О.Е. Хухлае.

Руководствуясь поставленными целями и задачами, было проведено исследование фокус группе вожатых, данная методика оценивает коммуникативные установки, готовность к конструктивному разрешению конфликтов, а также отношение к людям другой расы и оценке культурной.

Индекс толерантности



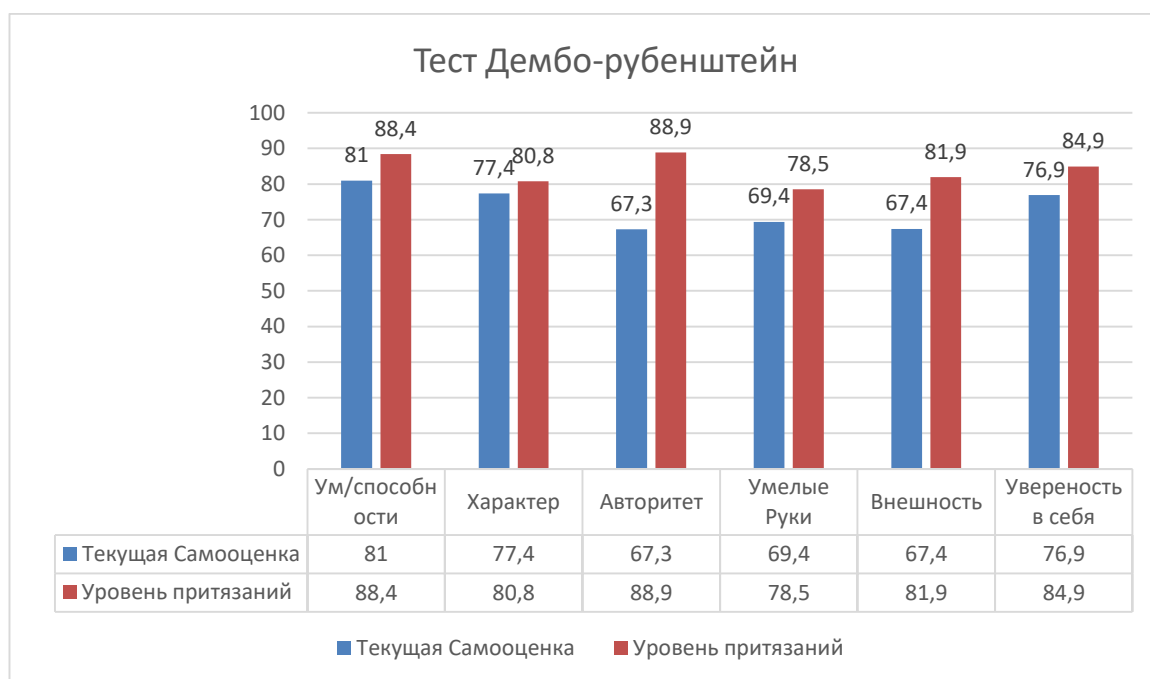
По итогам анализа эмпирических данных исследования уровня толерантности можно сделать следующие интерпретации:

1. 6% представителей группы имеют высокий уровень толерантности. Это означает, что у них не выражены интолерантные черты, и они обычно проявляют толерантное отношение к окружающим и людям.

2. 89% водителей имеют средний уровень толерантности. Они обладают сочетанием как толерантных, так и интолерантных черт личности. В различных социальных ситуациях они могут проявлять и толерантность, и интолерантность.

3. 5% водителей имеют низкий уровень толерантности. Это указывает на их выраженную интолерантность по отношению к окружающему миру и людям.

Методика 4. Тест Дембо-рубенштейн



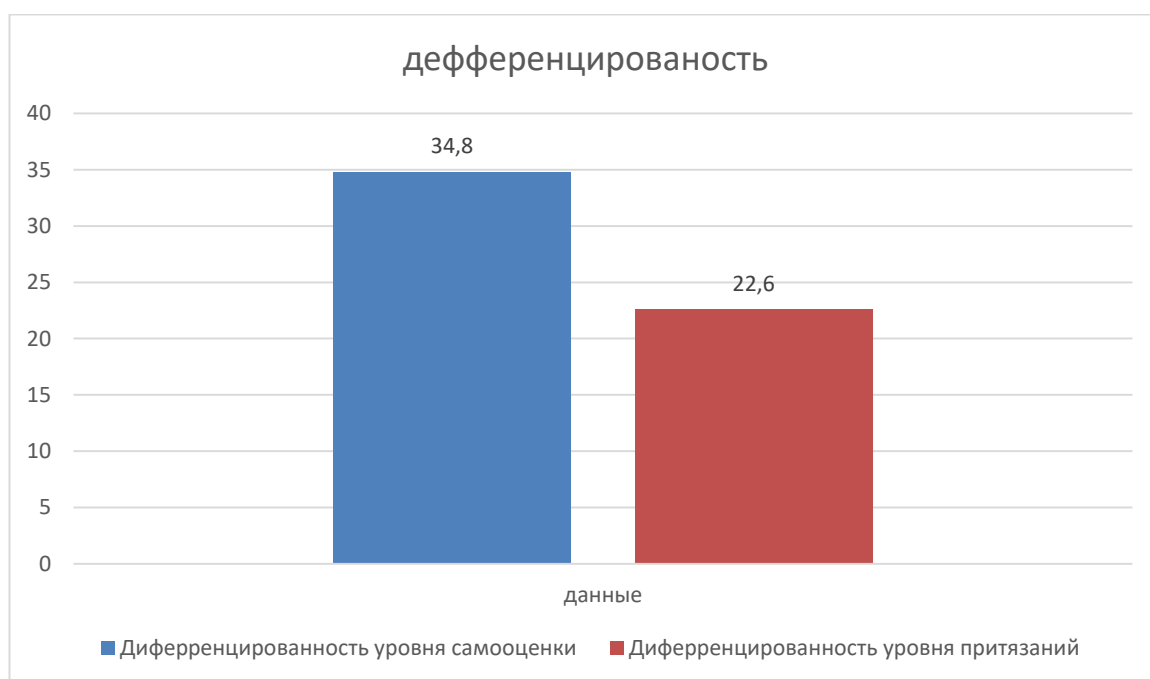
По итогам анализа эмпирических данных исследования уровня самооценки можно сделать следующие интерпретации.

По таким шкалам как: внешность, авторитет, умелые руки, самооценка находится в диапазоне 67-69 это «средняя» и «высокая» самооценка удостоверяют реалистическую адекватную самооценку.

Завышенная самооценка по таким шкалам: Ум/способности, характер, уверенность в себе. Количество баллов в диапазоне от 79 до 81 свидетельствует о завышенной самооценке и указывает на определенные

отклонения в формировании личности. Завышенная самооценка может подтверждать личностную незрелость, неумение правильно оценить результаты своей деятельности, сравнивать себя с другими; такая самооценка может показывать на существенные искажения в формировании личности — «закрытости для опыта», нечувствительности к своим ошибкам, неудачам, замечаниям и оценкам окружающих.

Уровень притязаний по всем шкалам находится в рамках выше средних значений, данный уровень является наиболее оптимальным — от 78 до 88 баллов, подтверждающий оптимальное представление о своих возможностях, что является важным фактором личностного развития для водителя.



Водители имеют высокий уровень дифференциации самооценки 34,8 и средний уровень дифференциации притязаний 22,6.

Таким образом, результаты исследования показывают, что водители обладают высоким уровнем дифференциации самооценки и средним уровнем дифференциации притязаний. Это может указывать на то, что водители обладают четким представлением о своих способностях и достижениях, однако они могут иметь более четкие ожидания от себя. Это важные черты, которые способствуют эффективной работе водителей с детьми и подростками, помогая им развиваться и достигать своих потенциальных возможностей.

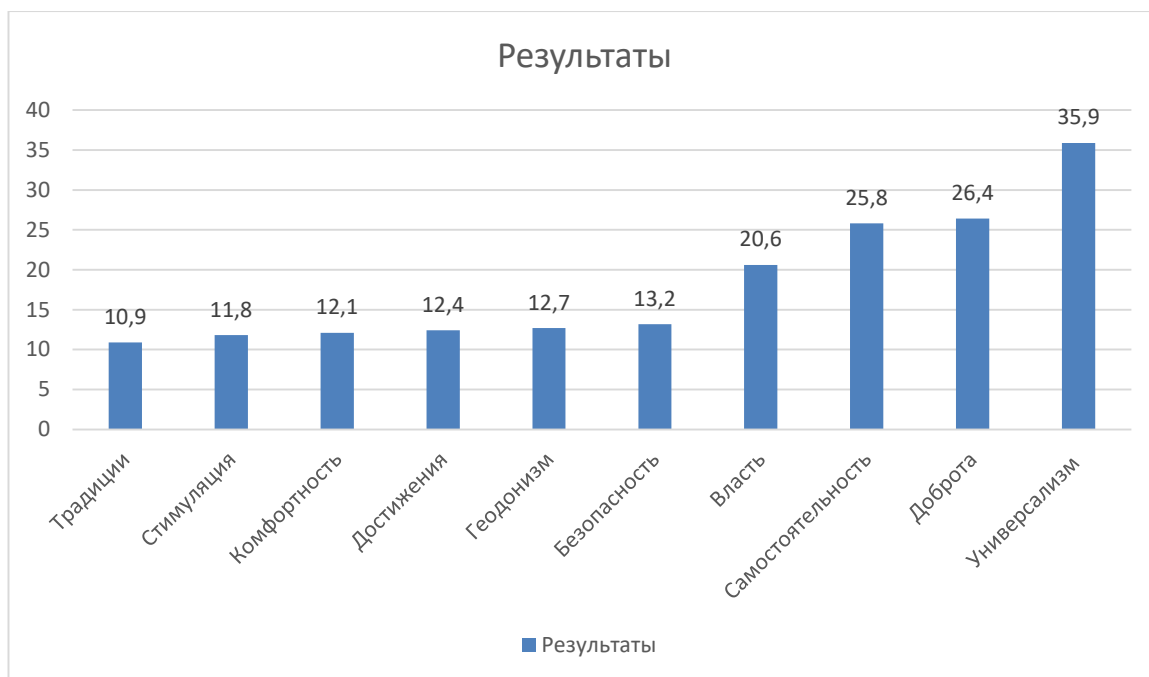
Методика 5. опросник, PVQ. Ш. Шварц.

Руководствуясь поставленными целями и задачами, было проведено исследование фокус группе вожатых для изучения профессиональной идентичности. Методика предназначена для изучения личности в связи с ее жизненными проблемами, данные для изучения были получены на выборке из 30-х респондентов.

В ниже приведённой таблице 2 представлены 14 ценностей уточненной теории и дается определение каждой из них в терминах мотивационных целей.

Комфортность	Послушание, самодисциплина, вежливость, уважение родителей и старших.
Традиции	Поддержание и сохранение культурных, семейных или религиозных традиций.
Доброта	Полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь.
Универсализм — Забота о других	Стремление к равенству, справедливости и защите всех людей.
Универсализм — Забота о природе	Сохранение природной среды.
Универсализм — Толерантность	Принятие и понимание тех, кто отличается от тебя.
Самостоятельность Мысли	Свобода развивать собственные идеи и способности.
Самостоятельность Поступки	Свобода определять собственные действия.
Стимуляция	Стремление к возбуждению, новизне и переменам.
Геодонизм	Стремление к удовольствию и чувственному удовлетворению
Достижения	Достижение успеха в соответствии с социальными стандартами (нормами).
Власть - Доминирование	Влияние посредством осуществления контроля над людьми.
Власть — Ресурсы	Влияние посредством контролирования материальных и социальных ресурсов.
Безопасность	Социальный порядок, безопасность семьи, национальная безопасность, взаимное

расположение, взаимопомощь, чистота,
чувство принадлежности, здоровье.



Таким образом, мы видим, что для респондентов характерно доминирование таких ценностей как: универсализм, безопасность, доброта, самостоятельность, власть.

1. Универсализм: понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы (среднее значение - 35,9).

2. Доброта: благополучие в отношениях с близкими людьми (среднее значение - 26,4).

3. Самостоятельность: самостоятельное мышление и выбор действий (среднее значение - 25,8).

4. Власть: контроль над людьми и ресурсами (среднее значение - 20,6).

Это означает, что фокус группа ориентирована на:

1. Универсализм: мотивационная цель этого типа ценностей — это понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы. Мотивационные цели ценности «Универсализма» могут быть производными от тех потребностей выживания групп и индивидов, которые становятся очевидными, когда люди входят в контакт с кем-то вне своей среды или

расширяют первичную группу, среднее значение по выборке среди респондентов составляет 35,9 балла.

2. Доброта: это более узкий «просоциальный» тип ценностей по сравнению с универсализмом. Лежащая в ее основе доброжелательность сфокусирована на благополучии в повседневном взаимодействии с близкими людьми. Этот тип ценностей считается производным от потребности в позитивном взаимодействии, потребности в аффилиации и обеспечении процветания группы. Его мотивационная цель — сохранение благополучия людей, с которыми индивид находится в личных контактах (полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь), среднее значение по выборке среди респондентов составляет 26,4 баллов.

3. Самостоятельность: определяющая цель этого типа ценностей состоит в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности. Самостоятельность как ценность производна от организменной потребности в самоконтроле и самоуправлении, а также от интеракционных потребностей в автономности и независимости, среднее значение по выборке среди респондентов составляет 25,8 баллов.

4. Власть: определяющая ценностей данной группы это влияние посредством осуществления контроля над людьми влияние посредством контролирования материальных и социальных ресурсов. среднее значение по выборке среди респондентов составляет 20,6 баллов.

Заключение

В итоге анализа представленных данных формируется образ современного вожатого детского лагеря. Основной характеристикой является молодой человек или девушка в возрасте от 18 до 20 лет, чаще всего студент вуза или колледжа. Этот представитель обладает лидерскими качествами, имеет понимание вопросов педагогики и возрастной психологии, способен успешно организовать разнообразные мероприятия для детей разного возраста.

Также преобладает профессиональный тип мотивации среди респондентов. Эти вожатые ценят содержание работы, стремятся к профессиональному росту и самореализации, что делает их вовлеченными и признанными в своей области. Отмечается, что вожатые проявляют склонность к избеганию неудач, что может свидетельствовать о том, что предотвращение негативных событий и уход от возможных неудач играют более значимую роль в мотивации этой группы людей.

Вожатые имеют средний уровень толерантности, обладая сочетанием толерантных и интолерантных черт личности. Они имеют четкое представление о своих способностях и достижениях, однако могут иметь более четкие ожидания от себя. Эти черты содействуют эффективной работе вожатых с детьми и подростками, помогая им развиваться и достигать своих потенциальных возможностей. Вожатые проявляют понимание, терпимость и защиту благополучия всех людей и природы.

Интерес к вожатской деятельности, выявленный в результатах, может иметь различные мотивы. Для половины респондентов главной мотивацией является желание работать с детьми, что свидетельствует о внутренней мотивации и удовлетворении от общения с детьми. Другие популярные мотиваторы включают интерес к проведению увлекательного времени и стремление к профессиональному росту, выраженное в желании попробовать себя в чем-то новом.

Важно отметить, что помимо внутренней мотивации, некоторые вожатые могут быть привлечены внешними факторами. Тем не менее респонденты считают, что обладание чувством юмора является желательным качеством, подчеркивая важность личностных черт для успешной вожатской деятельности.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
о результатах исследования «Портрет современного вожатого
детского оздоровительного лагеря»
Пермский край

1. Пояснительная записка.

1.1 Пермский край

1.2 Период проведения опроса: 28.07.2023-15.08.2023 гг.

1.3 ДЗОО лагерь круглогодичного действия «Ребячий лагерь «Новое поколение», ДОЛ «Романтик 2.0», МАУ «Кувинский загородный лагерь», ДЗЛ «Сосновый бор», ЭКОЦ «Салют».

1.4 Проблем по проведению исследования возникали только с перебоями работе интернета на некоторых территориях.

1.5 Общее количество опрошенных вожатых: 76 человек

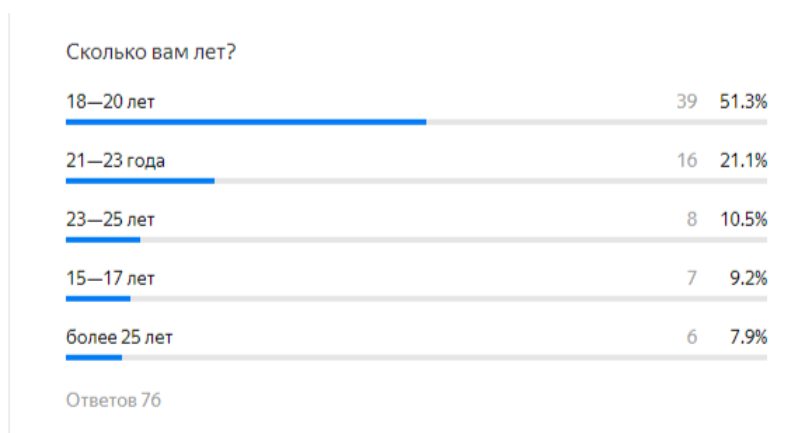
общее количество опрошенных представителей старшего пед. состава:
20 человек

1.6 Гистограмма «Половозрастная дифференциация участников опроса».

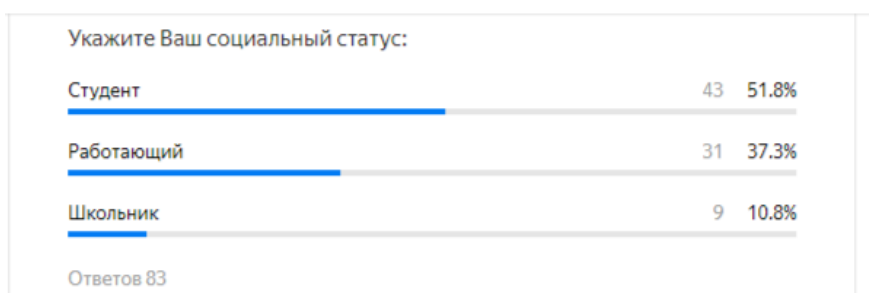


2. Анализ информации по итогам опроса (анкетирование)

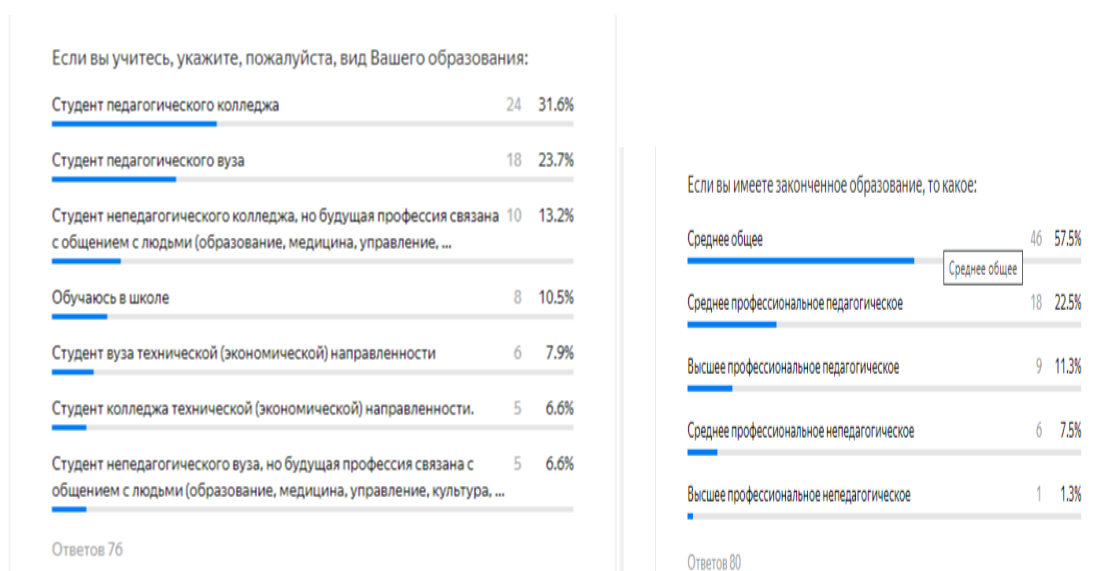
2.1. Диаграммы и гистограммы по результатам опроса.



Гистограмма 1



Гистограмма 2



Гистограмма 3,4

Если вы работаете, укажите, пожалуйста, в какой сфере:

В сфере образования	31	40.8%
Другое	13	17.1%
В сфере спорта	9	11.8%
В сфере молодежной политики	7	9.2%
В сфере культуры	6	7.9%
В сфере экономики (торговли)	6	7.9%
В технической сфере	4	5.3%

Ответов 76

Гистограмма 5

Я работаю вожатым потому, что (возможен выбор 2 вариантов ответа):

Мне интересно работать с детьми.	52	23.3%
Считаю, что опыт работы вожатым, позволит сформировать личностные качества, которые помогут успешно взаимодействовать...	43	19.3%
Считаю, что работа вожатым способствует развитию творческих способностей.	32	14.3%
Мне интересно и комфортно общаться с другими вожатыми и коллегами.	24	10.8%
Считаю, что опыт работы вожатым поможет приобрести необходимые профессиональные компетенции.	23	10.3%
Мне нравится организационная деятельность.	20	9.0%
Считаю, что опыт работы вожатым позволит сформировать компетенции, необходимые для работы в других отраслях, ...	18	8.1%
Хочу немного заработать летом.	11	4.9%
Я в лагере на практике.	0	0.0%

Ответов 223

Гистограмма 6

Перед первой поездкой на работу в лагерь:

Я проходил обучение в школе подготовки вожатых в вузе (колледже, школе). 33 43.4%

Я проходил обучение в школе подготовки вожатых, организованной ДОЛ, в котором я планировал работать. 33 43.4%

Я не проходил предварительно никакого обучения. 7 9.2%

Я проходил обучение в школе подготовки вожатых в другом месте _____ (укажите). 3 3.9%

Ответов 76

Гистограмма 7

Планировать деятельность временного детского коллектива

Умения присутствуют в полной мере 55 72.4%

Умения есть, но есть и проблемы 20 26.3%

Умения сформированы слабо 1 1.3%

Ответов 76

Гистограмма 8

Подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде

Умения присутствуют в полной мере 56 73.7%

Умения есть, но есть и проблемы 18 23.7%

Умения сформированы слабо 2 2.6%

Ответов 76

Гистограмма 9

Организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК

Умения присутствуют в полной мере	58	76.3%
Умения есть, но есть и проблемы	17	22.4%
Умения сформированы слабо	1	1.3%

Ответов 76

Управлять временным детским коллективом

Умения присутствуют в полной мере	61	80.3%
Умения есть, но есть и проблемы	15	19.7%
Умения сформированы слабо	0	0.0%

Ответов 76

Гистограмма 10, 1

Организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде

Умения присутствуют в полной мере	54	71.1%
Умения есть, но есть и проблемы	19	25.0%
Умения сформированы слабо	3	3.9%

Ответов 76

Организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде

Умения присутствуют в полной мере	53	69.7%
Умения есть, но есть и проблемы	19	25.0%
Умения сформированы слабо	4	5.3%

Ответов 76

Организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде (вечера, огоньки и т.д.)

Умения присутствуют в полной мере	52	68.4%
Умения есть, но есть и проблемы	21	27.6%
Умения сформированы слабо	3	3.9%

Ответов 76

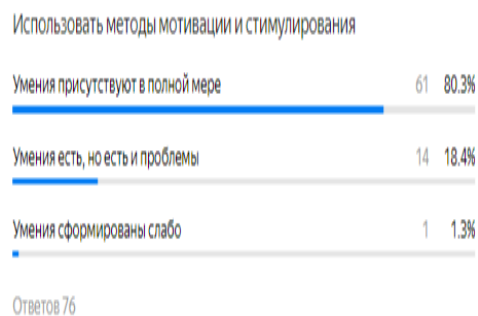
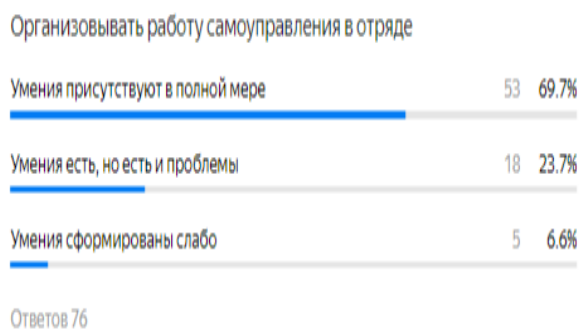
Гистограмма 12,13,14

Организовывать и проводить тематические дни в отряде

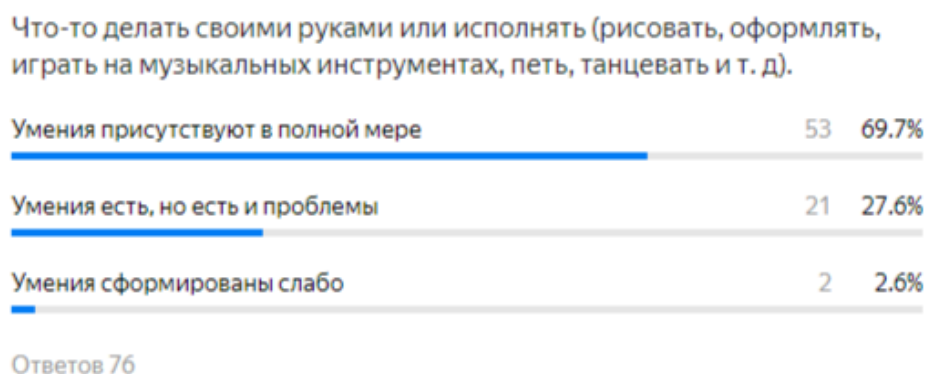
Умения присутствуют в полной мере	46	60.5%
Умения есть, но есть и проблемы	24	31.6%
Умения сформированы слабо	6	7.9%

Ответов 76

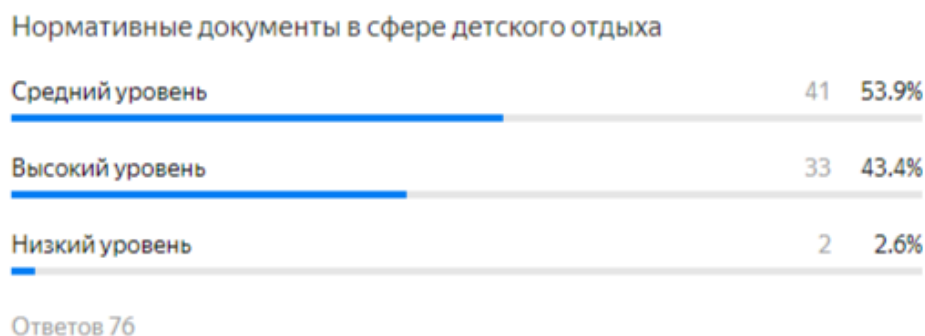
Гистограмма 15



Гистограмма 16,17



Гистограмма 18



Гистограмма 19

2.2. Анализ данных, представленных в диаграммах и гистограммах.

Из результатов Гистограммы 1 видно, что в анкетировании принимали участие люди в возрасте от 18 лет и выше. Наиболее высокий процент опрошенных от 18 до 20 лет. Самый меньший процент опрошенных от 25 лет и старше.

В опросе приняли участие 9 школьников, а также большой процент опрошенных — это студенты (43 человека), часть из них уже имеет временное трудоустройство. (Гистограмма 2).

Гистограммы 3 и 4 свидетельствуют о том, что 24 человека из всех опрошенных являются студентами педагогического колледжа, еще 18 человек обучаются в педагогическом вузе. 11 человек являются студентами вузов и колледжей технической направленности.

31 участник анкетирования работает в сфере образования, еще 9 - в сфере спорта, а 7 человек - в сфере молодежной политики. (Гистограмма 5).

Среди опрошенных не было ни одного участника, кто бы проходил практику на момент анкетирования в лагере.

Самым главным мотивом в выборе работы водителями анкетизируемые отметили два варианта: «Интерес работы с детьми» и «Работа водителем может сформировать личностные качества, которые помогают во взаимодействии». Лишь 11 опрошенных заявили о том, что водительство — это один из способов заработать летом. (Гистограмма 6).

Перед первой поездкой на работу в лагерь 33 опрошенных проходили обучение в школе водительства на базе вузов, колледжей, школ. Столько же участников анкетирования проходили обучение в школе водительства, организованной ДОЛ, в котором они планировали работать. (Гистограмма 7).

У 65 анкетизируемых умение планировать деятельность во временном детском коллективе имеется в полной мере (Гистограмма 8).

56 опрошенных могут подобрать материал для проведения мероприятия в отряде, лишь у двоих возникают трудности в этом. (Гистограмма 8).

80 % опрошенных умеют управлять временным детским коллективом и организовывать взаимодействие между детьми в отряде. Остальные имеют с этим небольшие проблемы. (Гистограмма 9, 10).

По организации познавательных, спортивных «душевных» мероприятий 52 опрошенных затруднений не имеют, 19 анкетированных заявили о том, что могут справиться с этим, но есть и проблемы с этим, у троих опрошенных умение организовывать данные мероприятия сформированы слабо. (Гистограмма 11,12,13).

Об умении организовывать и проводить тематические дни в отряде заявили 46 опрошенных, 24 человека испытывают при организации некоторые проблемы, лишь 6 человек говорят, о том, что у них это умение сформировано слабо (Гистограмма 14).

Организовывать работу самоуправления в отряде могут 53 анкетированных, 18 участников испытывают при этом небольшие трудности, у пятерых этот навык сформирован слабо.

В своей работе большинство анкетированных используют метод «мотивации и стимулирования», только 20% опрошенных имеют небольшие проблемы с этим. (Гистограмма 15,16).

53 опрошенных имеют творческие способности (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать), 20 анкетированных имеет сформированное умение с некоторыми затруднениями, у двоих умение сформировано слабо. (Гистограмма 17).

Высокий уровень овладения навыком работы с нормативными документами сфере детского отдыха -33 опрошенных. Средний уровень у 41 участника анкеты, 2 человека имеют низкий уровень. (Гистограмма 18).

3. Анализ информации по итогам исследования фокус-групп вожатых

Методика 1. Тест Герчикова (moture).

По результатам тестов опрошенных преобладает профессиональный тип трудовой мотивации. Это означает, что такие люди стремятся к профессиональному росту и развитию карьеры. Им важно признание в профессии, и они не боятся ответственности. Ценным для таких сотрудников

является возможность постоянно учиться новому. Очень важным для таких людей является, чтоб их труд оплачивался согласно квалификационному уровню.

Методика 2. Тест мотивации достижения, ТМД/MATS А. Мехрабиан. Высокие показатели опрошенных по тесту означают, что стремление к достижению успеха выражено в большей степени. Таким результатом обладают 12 из 16 опрошенных. Шестерым присуще стремление к избеганию неудачи.

Методика 3. Тест самооценки по Дембо-Рубинштейн

Следует отметить, что у опрошенных преобладает сравнительно высокий уровень притязания, что подтверждает оптимальное представление о своих возможностях (это же является важным фактором личностного развития). Высота самооценки у большинства является -адекватной. Лишь трое опрошенных имеют завышенную самооценку, это может подтверждать личностную незрелость, неумение правильно оценить результаты своей деятельности.

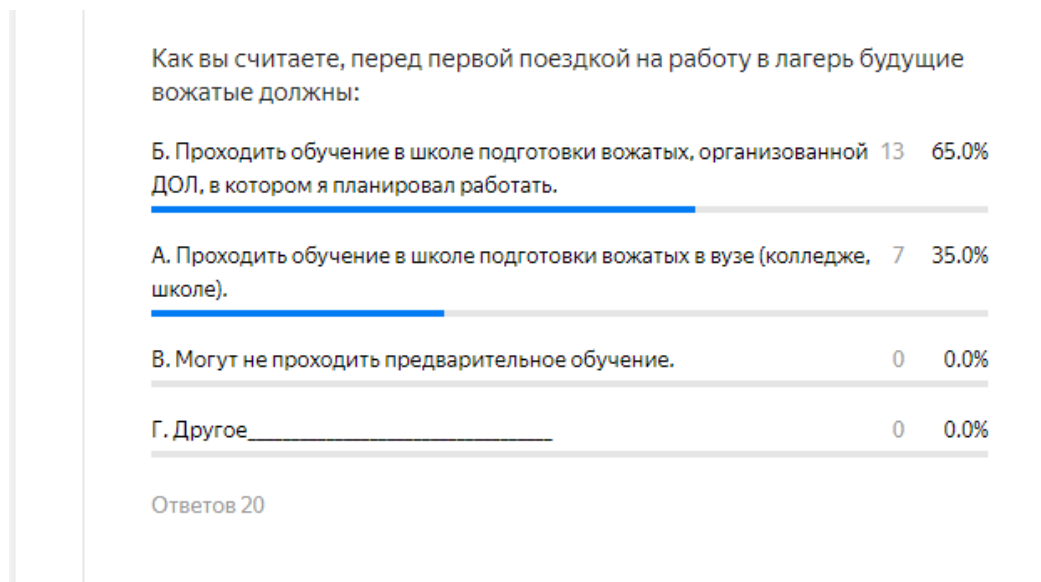
Методика 4. Методика исследования профессиональной идентичности, МИПИ. Л. Б. Шнейдер. Большинство опрошенных имеют уровень «Достигнутой идентичности», что характеризует опрошенных как людей, ориентированных на дело других и себя, желающих выполнять свои профессиональные роли, проявлять себя в профессии, поддерживать свое профессиональное самоуважение.

Методика 5. Портретный ценностный опросник, PVQ. Ш. Шварц. Самый популярные типы: Достижение и Универсализм

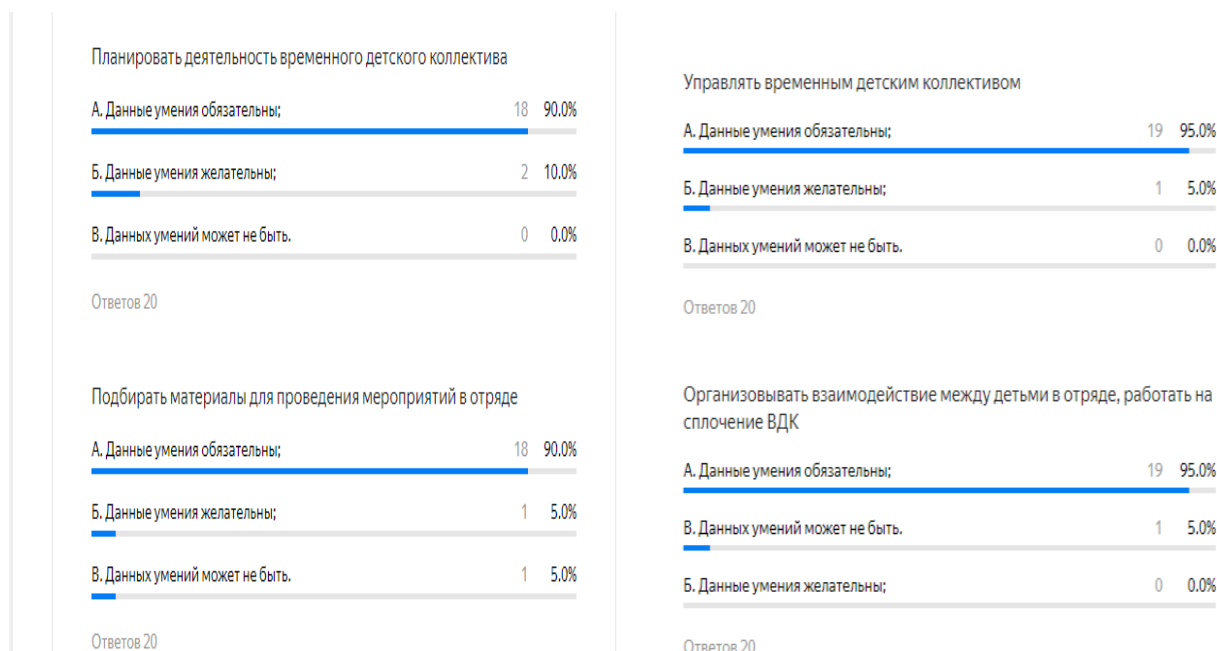
Методика 6. Индекс толерантности (Г.У. Солдатова, О.А. Кравцова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова). У большинства опрошенных наблюдается средний уровень толерантности, при чем его верхняя граница.

4. Анализ информации по анкете для старшего педагогического состава.

4.1. Диаграммы и гистограммы по результатам опроса.



Гистограмма 1



Гистограмма 2

Организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде

А. Данные умения обязательны;	15	75.0%
Б. Данные умения желательны;	5	25.0%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 20

Организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде

А. Данные умения обязательны;	14	70.0%
Б. Данные умения желательны;	6	30.0%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 20

Организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде

А. Данные умения обязательны;	10	50.0%
Б. Данные умения желательны;	10	50.0%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 20

Что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д).

Б. Данные умения желательны;	10	50.0%
А. Данные умения обязательны;	9	45.0%
В. Данных умений может не быть.	1	5.0%

Ответов 20

Нормативные документы в сфере детского отдыха

А. Данные знания обязательны;	12	60.0%
Б. Данные знания желательны;	8	40.0%
В. Данных знаний может не быть.	0	0.0%

Ответов 20

Организовывать и проводить тематические дни в отряде

А. Данные умения обязательны;	13	65.0%
Б. Данные умения желательны;	7	35.0%
В. Данных умений может не быть.	0	0.0%

Ответов 20

Гистограмма 3

4.2. Анализ данных, представленных в диаграммах и гистограммах.

В анкетировании старшего педагогического персонала участвовало 20 человек. Должности опрошиваемых: старший воспитатель, педагог-организатор, методист и зам. директора лагеря. Стаж работы от 1 месяца до 11 лет.

В ходе исследования было установлено, что большая половина опрошенных за то, чтобы вожатый проходил подготовку к работе именно на базе того учреждения, где он планирует трудиться. (Гистограмма 1)

Установлено, что для старшего педагогического персонала очень важно, чтобы вожатый обладал следующими умениями: Планирование и управление деятельности временного детского коллектива (ВДК), а также организация взаимодействия между его участниками. (Гистограмма 2).

Важно отметить, что к таким умениям, как «Организованное и проведение творческих, познавательных, спортивных мероприятий в отряде, а также проведение тематических дней», «Знание нормативной документации в сфере детского отдыха», «Наличие особых творческих способностей вожатого» - меньшая требовательность, скорее всего, к этим умениям лишь желаемый характер. (Гистограмма 3)

К личным «обязательным» качествам вожатого, старший педагогический персонал отнес: «Ответственность», «Организованность», «Целеустремленность», «Воспитанность», «Самоконтроль», «Толерантность».

К категории «желаемых» отнесли следующие качества «Открытость», «Эмпатичность», «Креативность», «Чувство юмора», «Независимость», «Лидерские качества».

Заключение.

Таким образом, портрет современного вожатого детского лагеря выглядит так: студент вуза или колледжа, мужчина или девушка от 18 до 25 лет, обладающий набором лидерских качеств, разбирающийся в вопросах педагогики и возрастной психологии, умеющий организовать и провести мероприятие для детей разного возраста.

Более того, он/она замотивирован на работу с детьми, и интересуется вопросами развития своих профессиональных умений.

Хочется отметить, что интерес к вопросам «вожатства» очень актуален в наше время. Было бы уместно давать квалификацию/катеорию как основной показатель профессионализма вожатого, который отражает компетентность и оказывал влияние на размер заработной платы.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
о результатах исследования «Портрет современного вожатого
детского оздоровительного лагеря»
Ростовская область

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В Ростовской области в ДСОЛ «Мир», в период второй летней смены (19.06-12.07) вожатые и старший педагогический состав лагеря приняли участие во всероссийском исследовании «Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря». Было проведено: анкетирование вожатого- участника смены; тестирование вожатого- участника смены в фокус группах; анкетирование для старшего педагогического состава. Во время проведения исследования проблем и трудностей не возникало.

Общее количество вожатых и старших воспитателей, принимавших участие в исследовательском проекте 147 человек (старшие воспитатели-11 человек, вожатые участники смены – 94 человека, фокус группа – 42 человека).

Был проведён аналитический срез, по результатам мы получили следующие результаты.

АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ ПО ИТОГАМ ОПРОСА ВОЖАТЫХ

Анкетирование вожатых – участников смены.

Возраст участников (рисунок 1.) от 18-20 лет составил 60,6% респондентов; от 21-23 лет – 21,3% респондентов, от 15-17 лет – 16,0% респондентов; от 23-25 лет – 2,1% респондентов.

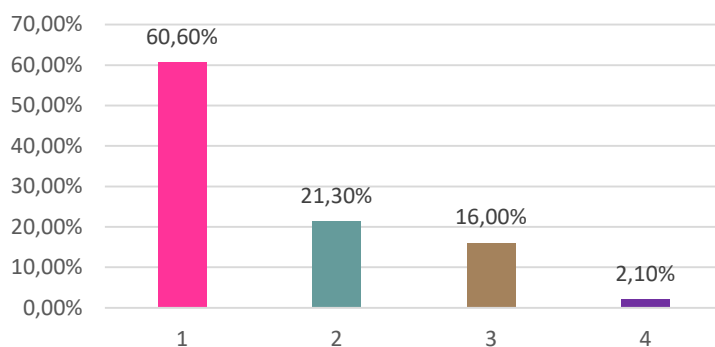


Рисунок 1. Возраст участников в процентном соотношении.
1- 18-20 лет; 2- 21-23 года; 3- 15-17 лет, 4- 23-25 лет.

Анализируя гендерную градацию участников смены (рисунок 2.), мы увидели, что значительно преобладают респонденты женского пола – 77,7%, респонденты мужского пола составили 22,3%.

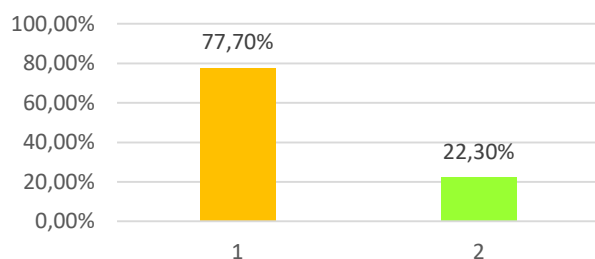


Рисунок 2. Гендерная градация участников смены в процентном соотношении
1- женский пол; 2- мужской пол.

Аналитика социального статуса респондентов показала (рисунок 3.), что 77,2% - студенты; 12,9% - школьники, 9,9% - работающие.

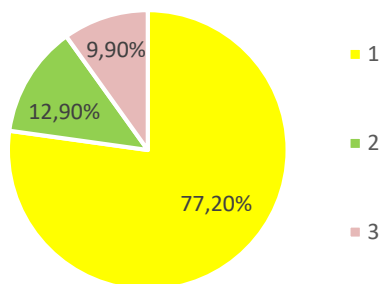


Рисунок 3. Процентное соотношение социального статуса участников исследования
1-студенты; 2-школьники; 3-работающий.

Процентное соотношение обучающихся в вузах и колледжах показало (рисунок 4.), что 54,3% респондентов составляют студенты педагогического вуза; 20,2% респондентов приходится на студентов педагогических колледжей; 13,8% респондентов обучаются в школе, по 4,3% респондентов

поделили между собой респонденты непедагогического колледжа, но будущая профессия связана с общением с людьми и студенты колледжа технической и экономической направленности, 3,2% респондентов указали, что являются студентами непедагогического вуза, но будущая профессия связана с общением с людьми.

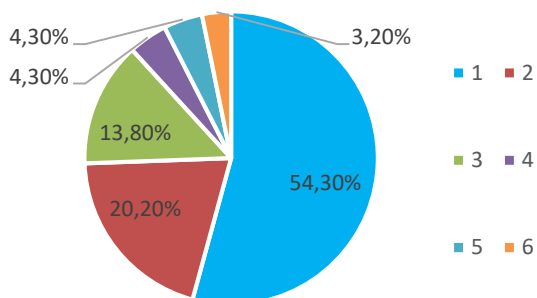


Рисунок 4. Процентное соотношение вожатых обучающихся в вузах и колледжах

1- студент педагогического вуза; 2- студент педагогического колледжа; 3- обучаюсь в школе; 4- студент непедагогического колледжа, но будущая профессия связана с общением с людьми; 5- студент колледжа технической (экономической) направленности; 6- студент непедагогического вуза, но будущая профессия связана с общением с людьми.

Выраженность процентного соотношения о законченном образовании участников исследования показала следующее (рисунок 5.) 88,4% респондентов имеют среднее общее образование; 5,3% респондентов имеют среднее профессиональное педагогическое образование; 4,2% респондентов имеют высшее педагогическое образование; 2,1% респондентов имеют среднее профессиональное непедагогическое образование.

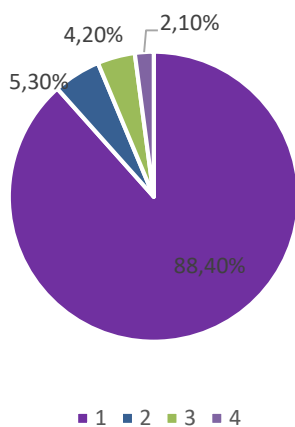


Рисунок 5. Выраженность процентного соотношения о законченном образовании участников исследования

1- среднее общее; 2- среднее профессиональное педагогическое; 3- высшее профессиональное педагогическое; 4- среднее профессиональное непедагогическое.

Выраженность в процентном соотношении сферы деятельности участников исследования показала следующее (рисунок 6.), 55,3% респондентов работают в сфере образования; 28,7% респондентов работают в сфере «другое»; 6,4% респондентов работают в сфере спорта; 4,3% респондентов работают в сфере экономики (торговли); 3,2% респондентов работают в сфере культуры; по 1,1% разделили между собой респонденты работающие в сфере молодёжной политики и респонденты работающие в технической сфере.

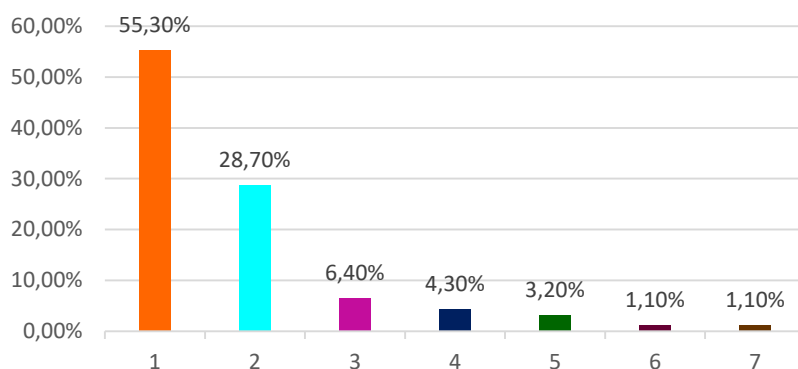


Рисунок 6. Выраженность в процентном соотношении сферы деятельности участников исследования

1- в сфере образования; 2- другое; 3- в сфере спорта; 4- в сфере экономики (торговли); 5- в сфере культуры; 6- в сфере молодёжной политики; 7- в технической сфере.

Процентная выраженность причины, по которой респонденты работают водителями показала следующее (рисунок 7.), 17,6% опрошенных указали, что работают водителями, потому что им интересно работать с детьми; 17,1% респондентов считают, что опыт работы водителями, позволит сформировать личностные качества, которые помогут успешно взаимодействовать с людьми; 13,9% респондентов считают, что опыт работы водителями поможет приобрести необходимые профессиональные компетенции; 12,7% респондентов считают, что опыт работы водителями позволит сформировать компетенции, необходимые для работы в других отраслях; 12,7% отметили, что в лагере на практике; 8,6% респондентов отметили, что им интересно и

комфортно общаться с другими водителями и коллегами; 8.2% респондентов считают, что работа водителем способствует развитию творческих способностей; 5.3% респондентов отметили, что работают водителем потому что им нравится организационная деятельность; 4.1% респондентов указали на то, что причина их работы водителем желание немного заработать летом.

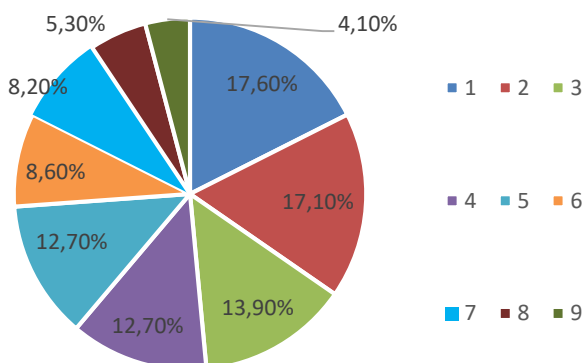


Рисунок 7. Процентная выраженность причины, по которой респонденты работают водителями

1- интересно работать с детьми; 2- опыт работы водителем, позволит сформировать личностные качества; 3- опыт работы водителем поможет приобрести необходимые профессиональные компетенции; 4-опыт работы водителем позволит сформировать компетенции, необходимые для работы в других отраслях; 5-на практике; 6-интересно и комфортно общаться с другими водителями; 7- работа водителем способствует развитию творческих способностей; 8- нравится организационная деятельность; 9- немного заработать летом.

Процентная выраженность причины, по которой респонденты начали работать водителем показала следующее (рисунок 8.) 47,9% респондентов начали работать из-за педагогической практики; 33% респондентов начали работать из-за желание работать с детьми; 13,85 респондентов хотели интересно провести время; 3,2% указали причину «другое»; 2,1% респондентов начали работать водителем, потому что пошли за компанию с друзьями.

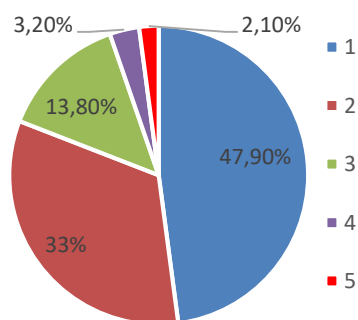


Рисунок 8. Процентная выраженность причины, по которой респонденты начали работать водителями

1-педагогическая практика; 2- желание работать с детьми; 3- хотел интересно провести время; 4-другое; 5-пошёл работать за компанию.

Процентная выраженность о подготовке водителей перед первой поездкой на работу в лагерь показала следующее (рисунок 9.), 60,6% респондентов проходили обучение в школе подготовки водителей в вузе (колледже, школе); 18,1% респондентов проходили обучение в школе подготовки водителей, организованной ДОЛ, в котором я планировал работать; 13,8% респондентов не проходили предварительно никакого обучения; 7,4% респондентов проходили обучение в школе подготовки водителей в другом месте.

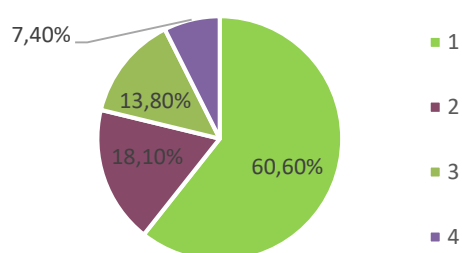


Рисунок 9. Процентная выраженность о подготовке водителей перед первой

1- проходил обучение в школе подготовки водителей в вузе (колледже, школе); 2- проходил обучение в школе, организованной ДОЛ, в котором планировал работать; 3- не проходил предварительно обучения; 4- проходил обучение в другом месте.

Процентная выраженность умения водителя планировать деятельность временного детского коллектива показала следующее (рисунок 10.), 62,8% респондентов считают, что умения присутствуют в полной мере; 35,1% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 2,1% респондентов признают, что умения сформированы слабо.

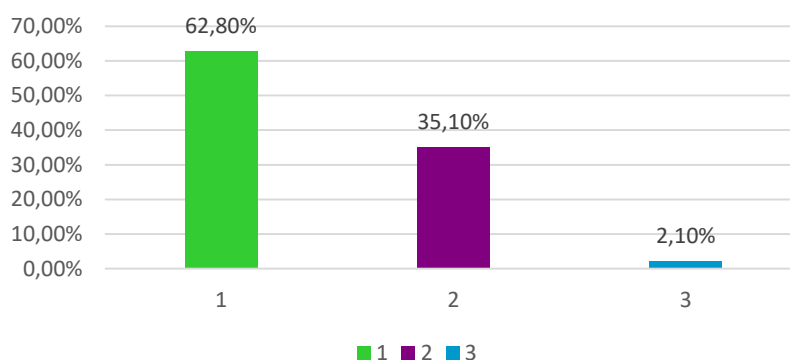


Рисунок 10. Процентная выраженность умения водителя планировать деятельность временного детского коллектива

1- в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы; 3- сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожатого подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде показала следующее (рисунок 11.), 62,8% респондентов считают, что умения присутствуют в полной мере; 35,1% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 2,1% респондентов признают, что умения сформированы слабо.

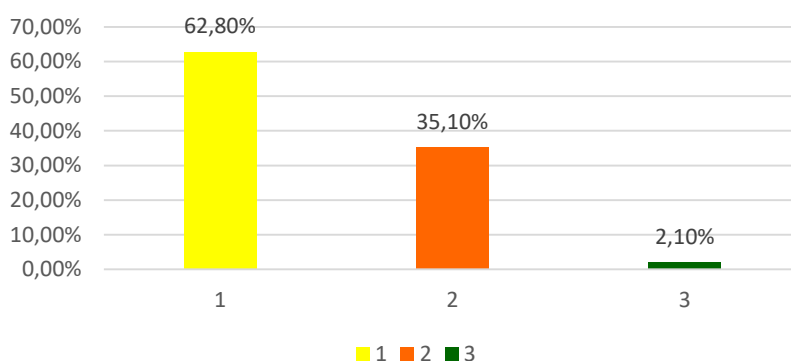


Рисунок 11. Процентная выраженность умения вожатого подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде

1-в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы; 3- сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожатого организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК показала следующее (рисунок12.), 69.1% респондентов отметили, что данное умение присутствует в полной мере, 28.7% респондентов считают, что умения есть, но есть и проблемы; 2.1% респондентов полагает, что умения сформированы слабо.

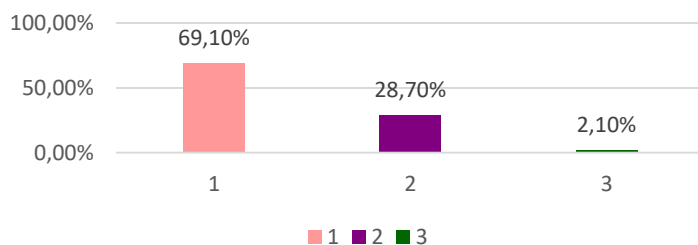


Рисунок 12. Процентная выраженность умения вожатого организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы;
3- умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожакого управлять временным детским коллективом показала следующее (рисунок 12.), 72.3% респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 26.6% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 1.1% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

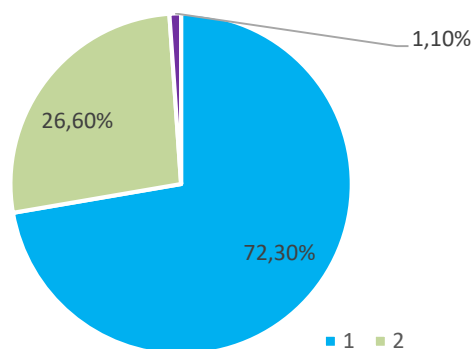


Рисунок 13. Процентная выраженность умения вожакого управлять временным детским коллективом

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы;
3- умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожакого организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде показало следующее (рисунок 14.), 69,1% респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 25,5% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 5,3% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

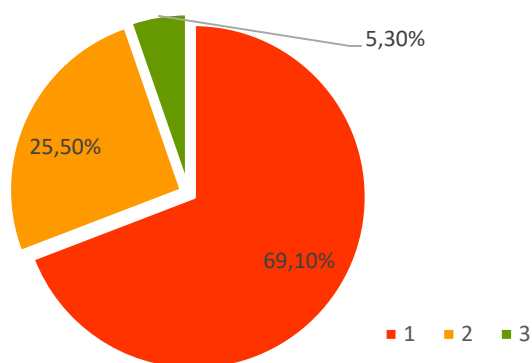


Рисунок 14. Процентная выраженность умения вожакого организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы;
3-умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожакого организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде показала (рисунок 15.), что 68,1%

респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 27,7% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 4,3% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

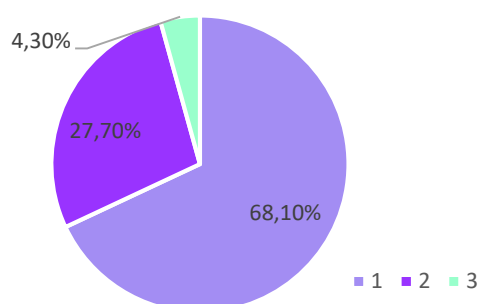


Рисунок 15. Процентная выраженность умения вожатого организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы;
3-умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожатого организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде показала (рисунок 16.), что 67% респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 27,7% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 5,3% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

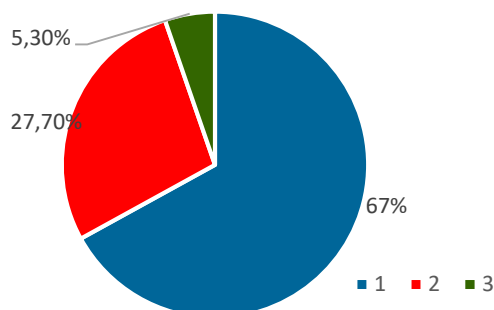


Рисунок 16. Процентная выраженность умения вожатого организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы;
3-умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожатого организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде (вечера, огоньки и т.д.) показала (рисунок 17.), что 79,8% респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 17% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 3,2% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

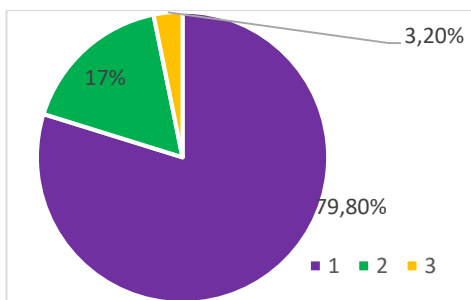


Рисунок 17. Процентная выраженность умения вожатого организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде (вечера, огоньки и т.д.)

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы; 3-умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожатого организовывать и проводить тематические дни в отряде показала (рисунок 18.), что 70,2% респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 24,5% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 5,3% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

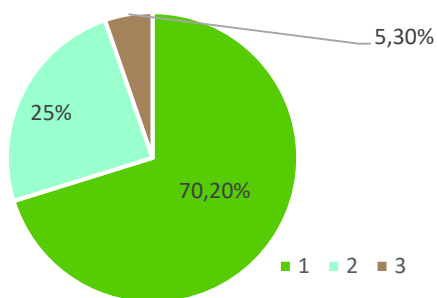


Рисунок 18. Процентная выраженность умения вожатого организовывать и проводить тематические дни в отряде

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы; 3-умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожатого организовывать работу самоуправления в отряде показала следующее (рисунок 19.), что 61,7% респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 28,7% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 9,6% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

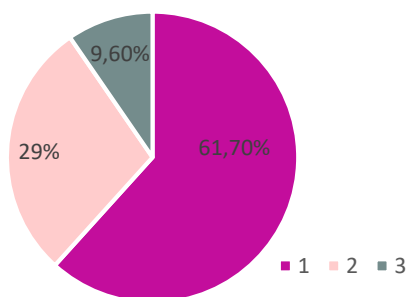


Рисунок 19. Процентная выраженность умения вожатого организовывать работу самоуправления в отряде

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы; 3-умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожатого использовать методы мотивации и стимулирования в работе с детьми в отряде показала следующее (рисунок 20.), 69,1% респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 26,6% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 4,3% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

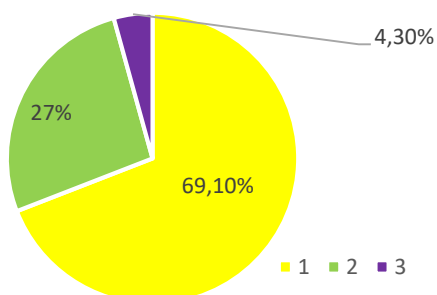


Рисунок 20. Процентная выраженность умения вожатого использовать методы мотивации и стимулирования в работе с детьми

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы; 3-умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения вожатого решать конфликтные ситуации в отряде показала следующее (рисунок 21.), 67% респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 31.9% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 1,1% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

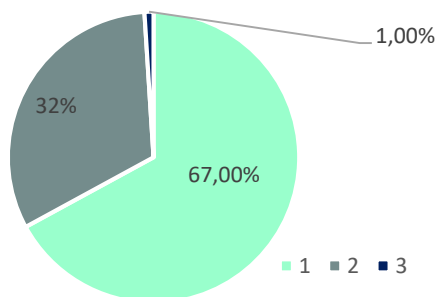


Рисунок 21. Процентная выраженность умения водителя решать конфликтные ситуации в отряде

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы; 3-умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения водителя проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать показала следующее (рисунок 22.), 81,9% респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 17% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 1,1% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

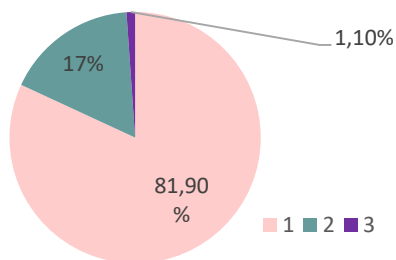


Рисунок 22. Процентная выраженность умения водителя проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы; 3-умения сформированы слабо.

Процентная выраженность умения водителя что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д) показала следующее (рисунок 23.), 72,3% респондентов считают, что такие умения присутствуют в полной мере; 22,3% респондентов полагают, что умения есть, но есть и проблемы; 5,3% респондентов признают, что такие умения сформированы слабо.

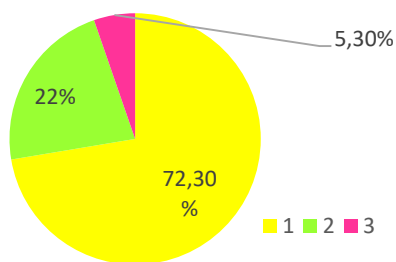


Рисунок 23. Процентная выраженность умения вожатого что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д)

1-умения присутствуют в полной мере; 2-умения есть, но есть и проблемы; 3-умения сформированы слабо.

АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ ПО ИТОГАМ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОКУС-ГРУППЫ ВОЖАТЫХ

Исследование эмпирических данных фокус-группы вожатых показало нам следующий результат.

Методика 1. Тест Герчикова (motype). Трудовая мотивация - методика, направленная на изучение мотивации.

Профессиональный тип мотивации имеют 40,48% респондентов (рисунок 24.). Сотрудник с таким типом мотивации ценит в работе ее содержание, возможность развиваться, повышать профессиональный уровень, самореализовываться, решать сложные задачи. Такие сотрудники оказываются вовлеченными в работу полностью и часто имеют репутацию лучших по профессии в компании.

26,19% респондентов имеют **инструментальный тип** мотивации. Сам процесс работы не является для такого сотрудника значимой ценностью, она только источник заработка. Работа – это инструмент достижения других целей. Сотрудник с таким типом мотивации будет работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и высоко (в его понимании) оплачиваться.

9,52% респондентов имеют **патриотический тип** мотивации. Для работников этого типа важно чувствовать себя частью коллектива, бренда, принимать участие в реализации общего дела. Им важно чувствовать себя

нужными. Важно общественное признание своих достижений. Готовы брать на себя повышенные обязательства и дополнительную работу ради этого. Безусловно, будут вовлеченными в общее дело, так как это для них самое важное в работе.

9,52% респондентов имеют *хозяйский тип* мотивации. Такой работник готов взять на себя полную ответственность за выполняемую работу. Предпочитает действовать самостоятельно. Не приветствует промежуточный контроль. Работник с таким типом мотивации будет выполнять свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя дополнительных указаний. Часто противопоставляет себя коллективу. Таким типом мотивации обладают люди с задатками предпринимателей.

2,38% респондентов имеют *люмпенизированный тип* мотивации. Работник этого типа обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. Его основное стремление – минимизировать свои трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя. Вовлечь сотрудников с такой мотивацией очень сложно.

11,91% респондентов имеют смешанные типы мотивации.

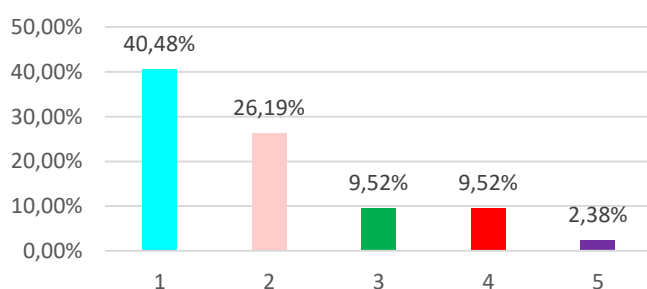


Рисунок 24. Процентная выраженность типов мотивации респондентов
1-ПР; 2-ИН; 3-ПА; 4-ХО; 5-ЛЮ.

11,91% респондентов имеют смешанный тип мотивации (ПР\ХО; ПР\ИН; ЛЮ\ИН; ИН\ХО).

Таким образом мы можем видеть, что превалирует профессиональный тип мотивации, на втором месте инструментальный тип мотивации, третье и четвертое место разделили между собой патристический и хозяйственный типы мотивации, на последнем месте люмпенизированный тип мотивации.

Методика 2. Тест мотивации достижения, ТМД/MATS А. Мехрабиан.

Мотивация достижения/избегания.

По итогу анализа эмпирических данных исследования мотивации достижения мы выявили (рисунок 25.), что у 95,24% респондентов доминирует стремление к избеганию неудач и всего у 4,76% доминирует стремление к успеху.

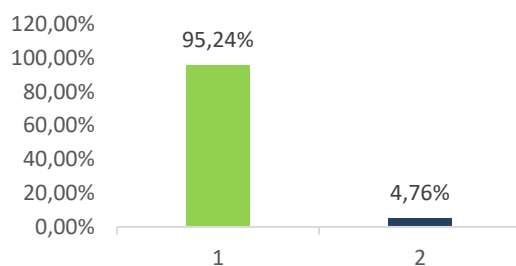


Рисунок 25. Процентная выраженность данных исследования мотивации достижения
1-стремление избегания неудач; 2- стремление к успеху.

Методика 3. Тест самооценки по Дембо-Рубинштейн - самооценка личных качеств, основанная на непосредственном оценивании.

По итогу исследования эмпирических данных мы сделали следующие выводы (таблица 1.).

Параметр	Количественная характеристика		
	Низкий	Средний	Высокий
Уровень притязаний	26,19%	73,81%	–
Уровень самооценки	30,95%	54,76%	14,29%
Значение расхождения между уровнем притязаний и самооценкой			16,67%

Таблица 1. Процентная выраженность данных самооценки личностных качеств у респондентов.

Средний показатель уровня притязаний по всем шкалам равен 9, средний показатель самооценки по всем шкалам равен 7,1.

Анализ полученных данных по методике исследования профессиональной идентичности (МИПИ) Л. Б. Шнейдер.

Руководствуясь поставленными целями и задачами, было проведено исследование фокус группе вожатых для изучения профессиональной идентичности. В данном исследовании приняли участие 42 респондента.

Методика предназначена для изучения профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность – это объективное и субъективное единство с профессиональной группой, делом, которое обуславливает преобладание профессиональных характеристик (норм, ролей и статусов) личности.

Идентичность конструируется в неких формальных проявлениях, что позволяет говорить о наличии психолого-феноменологического комплекса, именуемого идентичностью. Важнейшими составляющими этого комплекса являются общение, опыт, речь. Общение и опыт порождают идентичность, в речи она выражается.

В результате исследования профессиональной идентичности, было выявлено следующее распределение показателей профессиональной идентичности из выборки и наглядно представленное на рисунке 26.

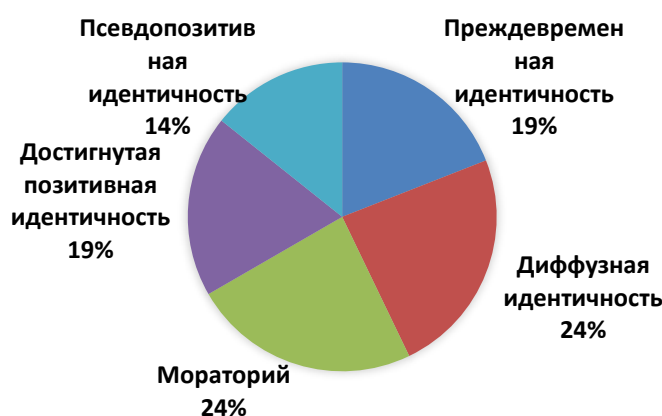


Рисунок 26. Процентная выраженность распределения фокус группы вожатых по уровню профессиональной идентичности

В результате опроса мы выявили, что для фокуса группы преждевременная идентичность свойственна 19,05% вожатых, которая

возникает в случае, если человек не делает независимых жизненных выборов, идентичность не осознается, скорее это вариант навязанной идентичности.

В диффузном статусе идентичности находится 23,81% вожатых, для них характерно наличие внутренних конфликтов личности, несогласий с собой, что приводит к сомнениям в своей способности что-то изменить или предпринять. Этому также способствует и нежелание меняться на фоне общего положительного отношения к себе, ригидность Я-концепции.

Мораторий идентичности выявлен у 23,81% респондентов. Эта часть сотрудников организации, которые на фоне активной деятельности, находятся в состоянии кризиса идентичности и активно пытаются разрешить его путём дальнейшего самосовершенствования. Мораторий обычно предполагает высокий уровень тревожности.

Уровень достигнутой позитивной идентичности выявлен у 19,05% опрошенных нами вожатых. Это средний показатель фокус группы. Такой статус идентичности сформирован определенной совокупностью личностно значимых целей, ценностей и убеждений, которые обеспечивают чувство направленности и осмысленности жизни. Репрезентацией достигнутой идентичности является позитивное самоотношение при положительном оценивании собственных качеств и стабильной связи с социумом, а также полной координации механизмов идентичности и обособления.

Псевдопозитивная идентичность определена у 14,29% испытуемых. Респонденты фокус группы с данным типом идентичности уверены в том, что данная профессия им подходит во всех смыслах. Однако эта уверенность является мнимой, так как возникает вследствие тотального поглощения статусом, ролью или напротив отрицанием своей уникальности, непринятием критики в свой адрес.

Таким образом, можно констатировать, что особенности и условия профессиональной деятельности фокус группы позволяют достигать большинству наивысшего статуса в развитии профессиональной идентичности.

Анализ полученных данных по методике портретный ценностный опросник, PVQ. Ш. Шварц.

Руководствуясь поставленными целями и задачами, было проведено исследование фокус группе вожатых для изучения профессиональной идентичности.

Методика предназначена для изучения личности в связи с ее жизненными проблемами, данные для изучения были получены на выборке из 42-х респондентов.

В ниже приведённой таблице 2 представлены 14 ценностей уточненной теории и дается определение каждой из них в терминах мотивационных целей.

Комфортность	Послушание, самодисциплина, вежливость, уважение родителей и старших.
Традиции	Поддержание и сохранение культурных, семейных или религиозных традиций.
Доброта	Полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь.
Универсализм — Забота о других	Стремление к равенству, справедливости и защите всех людей.
Универсализм — Забота о природе	Сохранение природной среды.
Универсализм — Толерантность	Принятие и понимание тех, кто отличается от тебя.
Самостоятельность — Мысли	Свобода развивать собственные идеи и способности.
Самостоятельность — Поступки	Свобода определять собственные действия.
Стимуляция	Стремление к возбуждению, новизне и переменам.
Геодонизм	Стремление к удовольствию и чувственному удовлетворению
Достижения	Достижение успеха в соответствии с социальными стандартами (нормами).
Власть - Доминирование	Влияние посредством осуществления контроля над людьми.
Власть — Ресурсы	Влияние посредством контролирования материальных и социальных ресурсов.
Безопасность	Социальный порядок, безопасность семьи, национальная безопасность, взаимное расположение, взаимопомощь, чистота, чувство принадлежности, здоровье.

Таблица 2. Ценности уточненной теории, каждая из которых определена в терминах своей мотивационной цели

На рисунке 27 приведены средние значения ценностей с различными мотивационными целями фокус группы водителей.

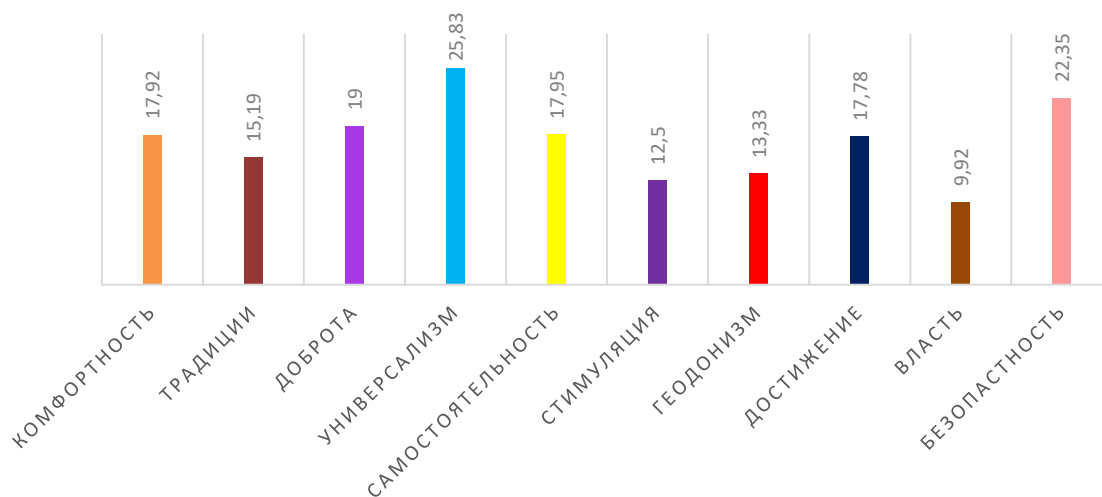


Рисунок 27. Средние значения ценностей с различными мотивационными целями

Таким образом, мы видим, что для респондентов характерно доминирование таких ценностей как: универсализм, безопасность, доброта, самостоятельность, комфортность, достижения.

Это означает, что фокус группа ориентирована на:

1. Универсализм: мотивационная цель этого типа ценностей — это понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы. Мотивационные цели ценности «Универсализма» могут быть производными от тех потребностей выживания групп и индивидов, которые становятся очевидными, когда люди входят в контакт с кем-то вне своей среды или расширяют первичную группу, среднее значение по выборке среди респондентов составляет 25,83 балла.

2. Безопасность: мотивационная цель этого типа — безопасность для других людей и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений. Она производна от базовых индивидуальных и групповых потребностей, среднее значение по выборке среди респондентов составляет 25,83 балла.

3. Доброта: это более узкий «просоциальный» тип ценностей по сравнению с универсализмом. Лежащая в ее основе доброжелательность сфокусирована на благополучии в повседневном взаимодействии с близкими людьми. Этот тип ценностей считается производным от потребности в позитивном взаимодействии, потребности в аффилиации и обеспечении процветания группы. Его мотивационная цель — сохранение благополучия людей, с которыми индивид находится в личных контактах (полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь), среднее значение по выборке среди респондентов составляет 19 баллов.

4. Самостоятельность: определяющая цель этого типа ценностей состоит в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности. Самостоятельность как ценность производна от организменной потребности в самоконтроле и самоуправлении, а также от интеракционных потребностей в автономности и независимости, среднее значение по выборке среди респондентов составляет 17,95 баллов.

5. Комфортность: определяющая мотивационная цель этого типа ограничение, пресечение действий, склонностей и побуждений к действиям, которые могут причинить вред другим или не соответствуют социальным ожиданиям, среднее значение по выборке среди респондентов составляет 17,92 балла.

6. Достижение: определяющая цель этого типа ценностей - личный успех через демонстрацию компетентности согласно социальным стандартам, среднее значение по выборке среди респондентов составляет 17,95 баллов.

На нижеприведённом рисунке 28 мы можем увидеть наиболее выраженные ценности личности фокус группы вожатых.

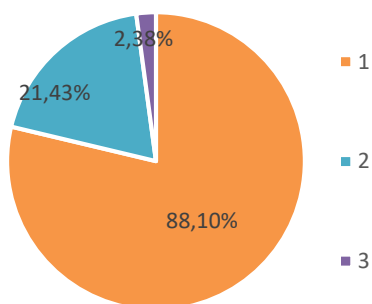


Рисунок 28. Процентная выраженность ценности личности фокус группы водителей

1- универсализм; 2- безопасность; 3- комфортность.

Как видно на рисунке 28 в наибольшей степени выражены универсализм, безопасность, комфортность.

Фокус группа водителей склонна к самостоятельному выбору своего жизненного пути, для них важно понимание и благополучие людей и защита природы, количество респондентов, отдавших своё предпочтение ценности личности «универсализм» в процентном соотношении составляет 88,10%; так же для них важна гармония, безопасность общества, себя и других, количество респондентов, отдавших своё предпочтение ценности личности «безопасность» в процентном соотношении составляет 21,43%, респонденты склонны получать удовольствие от собственной жизни, добиваться успехов, и при этом чувствовать защищенность и комфорт, количество респондентов, отдавших своё предпочтение ценности личности «комфортность» в процентном соотношении составляет 2,38%.

Анализ полученных данных индекса толерантности Г. У. Солдатова, О. А. Кравцова, О.Е. Хухлае.

Руководствуясь поставленными целями и задачами, было проведено исследование фокус группе водителей, данная методика оценивает коммуникативные установки, готовность к конструктивному разрешению конфликтов, а также отношение к людям другой расы и оценке культурной дистанции.

Для количественного анализа данного исследования подсчитывается общий результат, без деления на субшкалы (таблица 3).

Низкий уровень толерантности	2,38 %
Средний уровень толерантности	97,62 %
Высокий уровень толерантности	0 %

Таблица 3. Процентная выраженность групповой оценки уровня толерантности

Из выше приведённой таблицы нам становится ясно, что «низкий уровень толерантности» у водителей в процентном соотношении составляет 2,38%. Эти результаты свидетельствуют о низкой интолерантности фокус группы и наличии у них выраженных интолерантных установок по отношению к окружающему миру и людям; «средний уровень толерантности» составляет 97,62 %, такие результаты показывают фокус группа водителей, для которых характерно сочетание как толерантных, так и интолерантных черт. В одних социальных ситуациях они ведут себя толерантно, в других могут проявлять интолерантность; «высокий уровень толерантности» в данном исследовании составляет 0%, это говорит о том, что представители этой группы не обладают выраженными чертами толерантной личности.

Ниже приведены данные исследования (рисунок 29.), где были определены аспекты толерантности фокус группы водителей.

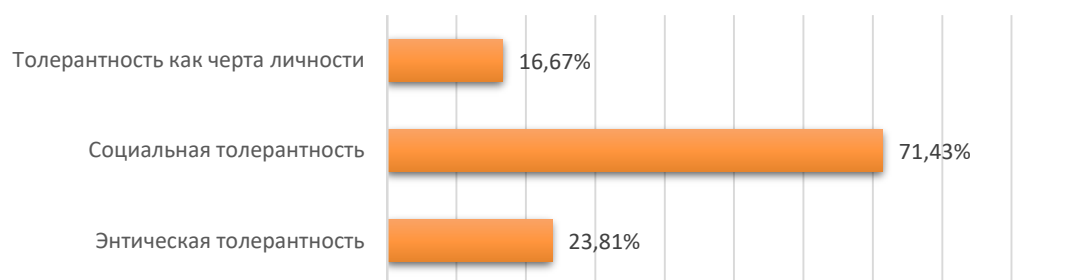


Рисунок 29. Процентная выраженность аспектов толерантности

Здесь нам становится ясно, что наиболее ярко выраженный аспект среди фокус группы водителей является «социальная толерантность», которая позволяет увидеть толерантные и интолерантные проявления в отношении различных социальных групп (меньшинств, преступников, психически больных людей), а также изучать установки личности по отношению к

некоторым социальным процессам, в процентном соотношении это составляет 71,43%; по ответам респондентов на второе место становится «этническая толерантность» и показывает отношение фокус группы к представителям других этнических групп и установки в сфере межкультурного взаимодействия и в процентном соотношении это составляет 23,81 %; наименьший процент фокус группы выделит аспект «толерантность как черта личности», куда включены пункты, диагностирующие личностные черты, установки и убеждения, которые в значительной степени определяют отношение респондентов к окружающему миру, в процентном соотношении это составляет 16,67%.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что толерантность необходима в отношениях как между отдельными людьми, так и на уровне семьи и рабочих коллективов. В школах и университетах, в рамках неформального образования, дома и на работе необходимо укреплять дух толерантности и формировать отношения открытости, внимания друг к другу и солидарности.

АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ ПО АНКЕТЕ ДЛЯ СТАРШЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОСТАВА

Аналитический срез анкетирования старшего педагогического состава, показал следующие данные.

Исследования данных о занимаемой должности показали (рисунок 30.), что 46% респондентов составили педагоги-психологи, 18% респондентов составляют старшие воспитатели, по 9% пришлось на директора лагеря, методиста, методиста – инструктора ФК, педагога-организатора.

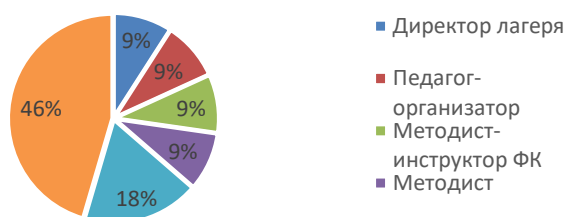


Рисунок 30. Процентное соотношение данных трудового стажа старшего педагогического состава

Исследования данных о стаже работы на занимаемой должности показали (рисунок 31.), что 54,55% респондентов имеют стаж работы на занимаемой должности от полу года до трёх лет; 45,45% респондентов имеют стаж работы на занимаемой должности от десяти до пятнадцати лет.

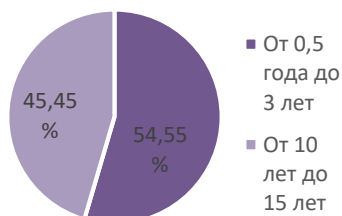


Рисунок 31. Процентное соотношение данных о стаже работы старшего педагогического состава

Данные исследования мнения респондентов об обучении будущих вожатых показали (рисунок 32.) 72,7% респондентов считают, что вожатые должны проходить обучение в школе подготовки вожатых, организованной ДОЛ, в котором они планируют работать. 27,3% респондентов считают, что вожатые должны проходить обучение в школе подготовки вожатых в вузе (колледже, школе).

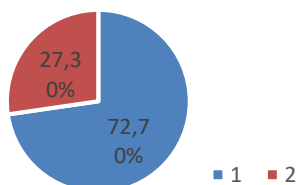


Рисунок 32. Процентное соотношение мнения респондентов о подготовке будущих вожатых

- 1- Проходить обучение в школе подготовки вожатых, организованной ДОЛ, в котором планируют работать. 2- Проходить обучение в школе подготовки вожатых в вузе (колледже, школе).

Данные исследования мнения респондентов об умении вожатых планировать деятельность временного детского коллектива показали (рисунок 33.) 72,7% респондентов считают, что данные умения обязательны; 27,3% респондентов считают, что данные умения желательны.

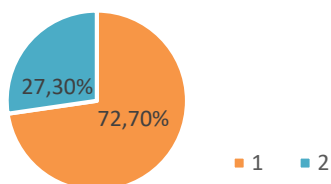


Рисунок 33. Процентное соотношение мнения респондентов об умении вожатых планировать деятельность временного детского коллектива

1- данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Данные исследования мнения респондентов об умении вожатых подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде показали (рисунок 34.), что 54,5% считают такие умения обязательными; 45,5% считают такие умения желательными.

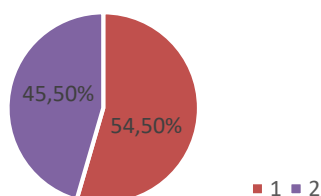


Рисунок 34. Процентное соотношение мнения респондентов об умении вожатых подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде

1- данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Данные исследования мнения респондентов об умении вожатых управлять временным детским коллективом показали (рисунок 35.), что 72,7% респондентов считают данные умения обязательными, 27,3% респондентов считают данные умения желательными.

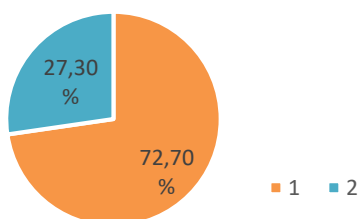


Рисунок 35. Процентное соотношение мнения респондентов об умении вожатых управлять временным детским коллективом

1- данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Данные исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК показали (рисунок 36.), что 90,9% респондентов считают такое умение обязательным; 9,1% респондентов придерживаются мнения, что такой

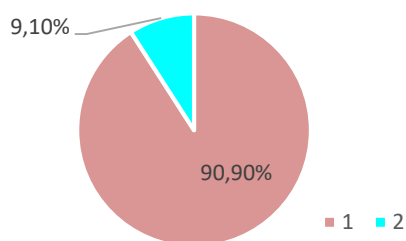


Рисунок 36. Процентное соотношение мнения респондентов об умении вожатых организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК
1-данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде показали (рисунок 37.), что 63,6% респондентов придерживаются мнения, что данные умения обязательны; 36,4% респондентов полагают, что подобные компетенции желательны.

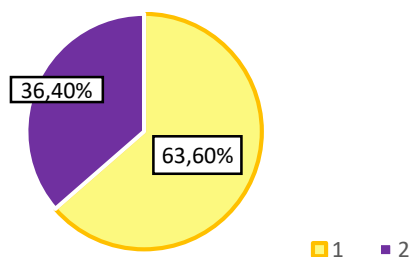


Рисунок 37. Процентное соотношение мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде
1-данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде показали (рисунок 38.), 54,5% респондентов считают, что данное умение желательно, 45,5% респондентов полагают, что данные умения обязательны.

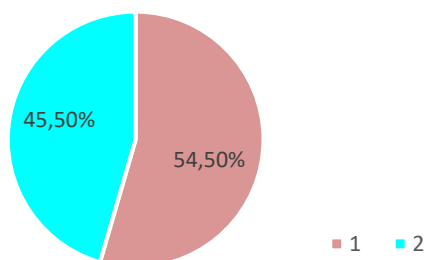


Рисунок 38. Процентное соотношение мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде
1- данные умения желательны; 2- данные умения обязательны.

Процентное соотношение данных исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде показали (рисунок 39), 72,7% респондентов считают, что данное умение желательно, 18,2% респондентов придерживаются мнения, что данных умений может не быть, 9,1% респондентов полагают, что данные умения обязательны.

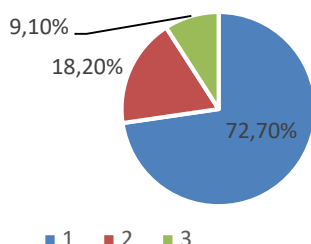


Рисунок 39. Процентное соотношение данных исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде

1- умения желательны, 2- умений может не быть, 3- данные умения обязательны.

Процентное соотношение данных исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде (вечера, огоньки и т.д.) показали (рисунок 40.), что 63,6% респондентов считают данные умения обязательными, 36,4% респондентов считают, что такие умения желательны.

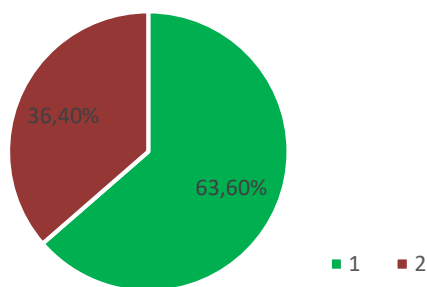


Рисунок 40. Процентное соотношение данных исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде

1- данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить тематические дни в отряде показало (рисунок 41.), 45,5% респондентов придерживаются мнения, что данные умения обязательны; 36,4%

респондентов полагают, что данные умения желательны; 18,25% считают, что данных умений может и не быть.

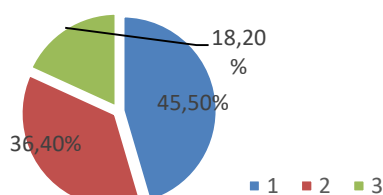


Рисунок 41. Процентное соотношение данных исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить тематические дни в отряде

1- данные умения обязательны; 2- данные умения желательны; 3- данных умений может не быть.

Процентное соотношение данных исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать и проводить работу самоуправления в отряде показало следующее (рисунок 42), 54,5% респондентов считают, что данные умения желательны, 36,4% респондентов полагают, что данные умения обязательны; 9,1% респондентов придерживаются мнения, что данных умений может и не быть.

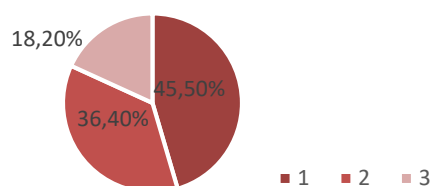


Рисунок 42. Процентное соотношение данных исследования мнения респондентов об умении вожатых организовывать работу самоуправления в отряде

1- данные умения желательны; 2- данные умения обязательны; 3- данных умений может не быть.

Процентное соотношение данных исследования об умении использовать методы мотивации и стимулирования показали следующее (рисунок 43), 90,9% респондентов считают, что данные умения обязательны, 9,15% респондентов придерживаются мнения, что данные умения желательны.

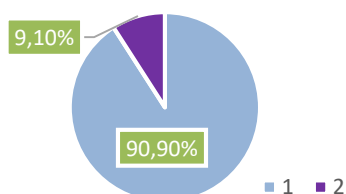


Рисунок 43. Процентное соотношение данных исследования об умении использовать методы мотивации и стимулирования

1-данные умения обязательны; 2-данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования об умении решать конфликтные ситуации в отряде показали следующее (рисунок 15), 81,8% респондентов считают, что данные умения обязательны, 18,2% респондентов придерживаются мнения, что данные умения желательны.

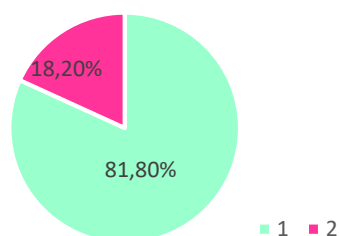


Рисунок 44. Процентное соотношение данных исследования об умении решать конфликтные ситуации в отряде

1-данные умения обязательны; 2-данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования об умении проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать показали следующее (рисунок 16.), 81,8% респондентов считают, что данные умения обязательны, 18,2% респондентов придерживаются мнения, что данные умения желательны.

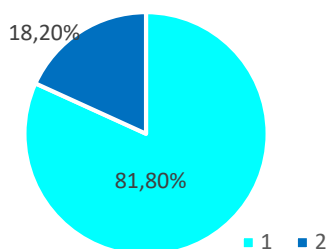


Рисунок 44. Процентное соотношение данных исследования об умении проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать

1-данные умения обязательны; 2-данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования об умении обращаться с нормативными документами в сфере детского отдыха показали следующее (рисунок 45.), 45,5% респондентов считают, что данные умения обязательны, 45,5% респондентов придерживаются мнения, что данные умения желательны, 9,1% респондентов полагают, что данных знаний может не быть.

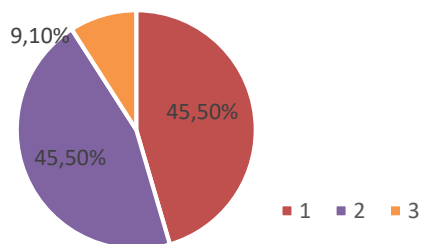


Рисунок 45. Процентное соотношение данных исследования об умении обращаться с нормативными документами в сфере детского отдыха

1-данные умения обязательны; 2- данные умения желательны; 3- данных умений может не быть.

Процентное соотношение данных исследования о знании педагогических основ организации жизнедеятельности детей в ДОЛ показали (рисунок 46.), что 72,7% респондентов считают данные умения обязательными, 27,3% респондентов считают данные умения желательными.

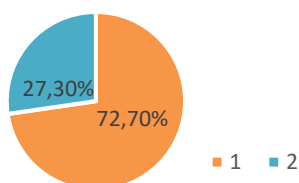


Рисунок 46. Процентное соотношение данных исследования о знании педагогических основ организации жизнедеятельности детей в ДОЛ

1-данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования о знании возрастных особенностей детей (психологические, физиологические) показали следующее (рисунок 47.), что 63,6% респондентов считают данные умения обязательными, 36,4% респондентов считают данные умения желательными.

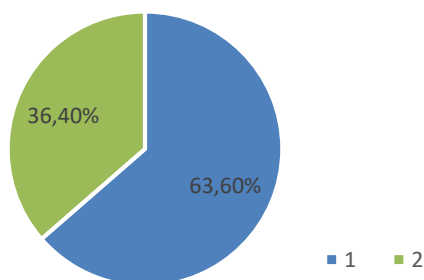


Рисунок 47. Процентное соотношение данных исследования о знании возрастных особенностей детей (психологические, физиологические)

1-данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования о владении методикой целеполагания (определения цели, задач, ожидаемых результатов

мероприятия, программы) показали следующее (рисунок 48.), 45.5% респондентов считают, что данные умения обязательны, 45.5% респондентов придерживаются мнения, что данные умения желательны, 9,1% респондентов полагают, что данных знаний может не быть.

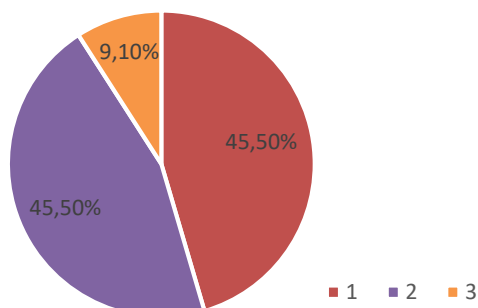


Рисунок 48. Процентное соотношение данных исследования о владении методикой целеполагания (определения цели, задач, ожидаемых результатов мероприятия, программы)

1-данные умения обязательны; 2- данные умения желательны; 3- данных умений может не быть.

Процентное соотношение данных исследования о важности знаний игр на знакомство показало следующий результат (рисунок 49.), 81.8% респондентов считают что данные знания обязательны, 18.2% респондентов полагают, что данные знания желательны.

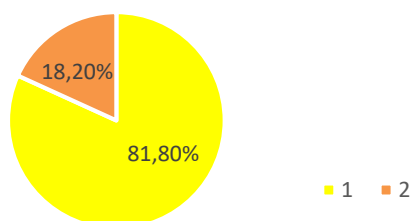


Рисунок 49. Процентное соотношение данных исследования о важности знаний игр на знакомство

1-данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования о важности знаний игр на взаимодействие показало следующий результат (рисунок 50.), что 72,7% респондентов считают данные умения обязательными, 27,3% респондентов считают данные умения желательными.

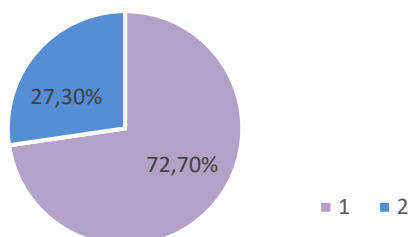


Рисунок 50. Процентное соотношение данных исследования о важности знаний игр на взаимодействие

1-данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования о важности знания подвижных игр показало следующие результаты (рисунок 51.), что 63,6% респондентов считают данные умения обязательными, 36,4% респондентов считают данные умения желательными.

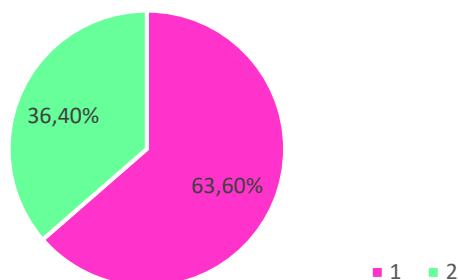


Рисунок 51. Процентное соотношение данных исследования о важности знания подвижных игр

1-данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Процентное соотношение данных исследования о важности знания познавательных игр показало следующие результаты (рисунок 52.), 54,5% респондентов считают, что данные умения обязательны, 45,5% респондентов полагают, что данные умения желательны.

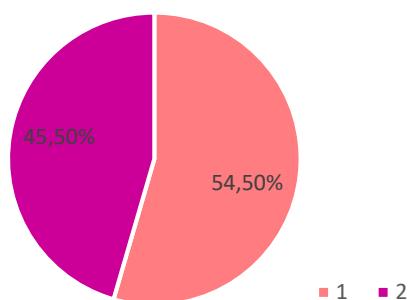


Рисунок 52. Процентное соотношение данных исследования о важности знания познавательных игр

1-данные умения обязательны; 2- данные умения желательны.

Заключение.

По итогам исследования мы можем представить следующие выводы.

Преобладающий возраст водителей от 18 до 20 лет (60,6%), возрастная группа водителей, которая приняла участие в исследовании, в наименьшем процентном соотношении 23-25 лет (2,1%). Гендерная градация показала, что 77,7% водителей

– женский пол, 22,3% - мужской пол. Большинство респондентов (60,6%) проходили обучение в школе подготовки вожатых в вузе (колледже, школе).

Респонденты указали, что в полной мере обладают такими умениями как: планировать деятельность временного детского коллектива; подбирать материалы для проведения мероприятий в отряде; организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК; управлять временным детским коллективом; организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде; организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде; организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде; организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде (вечера, огоньки и т.д.); организовывать и проводить тематические дни в отряде; организовывать работу самоуправления в отряде; использовать методы мотивации и стимулирования в работе с детьми; решать конфликтные ситуации в отряде; проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать; что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д.).

В фокус группе превалирует профессиональный тип мотивации. 40,48% респондентов (рисунок 24.). Сотрудник с таким типом мотивации ценит в работе ее содержание, возможность развиваться, повышать профессиональный уровень, самореализовываться, решать сложные задачи. Такие сотрудники оказываются вовлеченными в работу полностью и часто имеют репутацию лучших по профессии в компании.

95,24% респондентов доминирует стремление к избеганию неудач (рисунок 25.)

Исследование самооценки выявило реалистичный уровень притязаний и адекватную самооценку (таблица 1.).

По уровню профессиональной идентичности наиболее выражены диффузный статус идентичности и мораторий идентичности (рисунок 26.).

Изучения личности в связи с ее жизненными проблемами показало, что для респондентов характерно доминирование таких ценностей как: универсализм, безопасность и комфортность (рисунок 28.).

Оценивая коммуникативные установки респондентов, готовность к конструктивному разрешению конфликтов, а также отношение к людям другой расы и оценке культурной дистанции, мы выяснили, что в фокус группе преобладает средний уровень толерантности (таблица 3.).

Наиболее ярко выраженный аспект среди фокус группы вожатых является «социальная толерантность», которая позволяет увидеть (рисунок 29.) толерантные и интолерантные проявления в отношении различных социальных групп (меньшинств, преступников, психически больных людей), а также изучать установки личности по отношению к некоторым социальным процессам, в процентном соотношении это составляет 71,43%; по ответам респондентов на второе место становится «этническая толерантность» и показывает отношение фокус группы к представителям других этнических групп и установки в сфере межкультурного взаимодействия и в процентном соотношении это составляет 23,81 %; наименьший процент фокус группы вожатых выделяет аспект «толерантность как черта личности», куда включены пункты, диагностирующие личностные черты, установки и убеждения, которые в значительной степени определяют отношение респондентов к окружающему миру, в процентном соотношении это составляет 16,67%.

Исследование эмпирических данных старшего педагогического состава показало следующее: преобладающее количество респондентов считают, что будущим вожатым следует проходить обучение в школе подготовки вожатых, организованной ДОЛ, в котором планируют работать.

Также респонденты указали, что обязательными умениями вожатых должны быть: планирование деятельности временного детского коллектива; подбор материала для проведения мероприятий в отряде; управление временным детским коллективом; организация взаимодействия между детьми в отряде, умение работать на сплочение ВДК; организовывать и проводить творческие

мероприятия в отряде; организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде; организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде; организовывать и проводить «душевные» мероприятия в отряде; организовывать и проводить тематические дни в отряде; организовывать работу самоуправления в отряде; использовать методы мотивации и стимулирования; решать конфликтные ситуации в отряде; проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать; обращаться с нормативными документами в сфере детского отдыха; знание педагогических основ организации жизнедеятельности детей в ДОЛ; знание возрастных особенностей детей (психологические, физиологические); владении методикой целеполагания (определения цели, задач, ожидаемых результатов мероприятия, программы); знаний игр на знакомство; знаний игр на взаимодействие; знаниях подвижных и познавательных игр.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
о результатах исследования «Портрет современного вожатого
детского оздоровительного лагеря»
республика Татарстан

АНКЕТА ВОЖАТОГО - УЧАСТНИКА СМЕНЫ

Название региона: Республика Татарстан

Дата проведения: 21.07 — 27.07.2023 года

Наименование ДОЛ:

«Пионер»	2 республиканских
«Дзержинец»	
«Зеленые каникулы»	коммерческих
«Байтик»	
«Ялта-Зай»	2 муниципальных
«Камский Артек»	
«Орленок»	корпоративный

Проблем при проведении опроса не возникало.

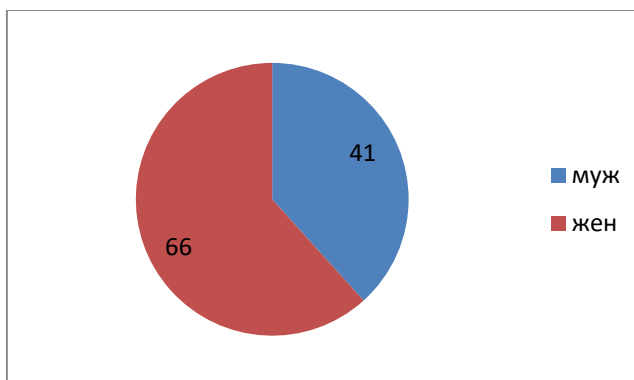
Общее количество опрошенных вожатых – 107 человек.

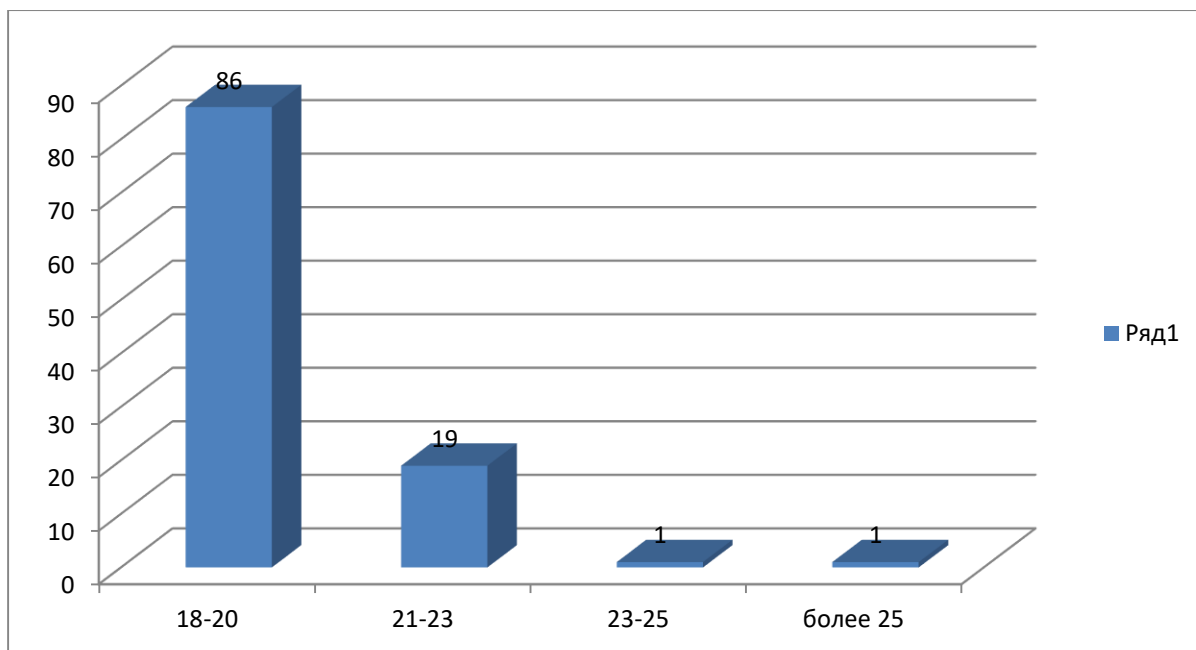
Общее количество опрошенных работников категории старшего пед. состава – 16 человек.

Гистограмма «Половозрастная дифференциация участников опроса».

Большинство вожатых (80,4%) – молодежь до 20.

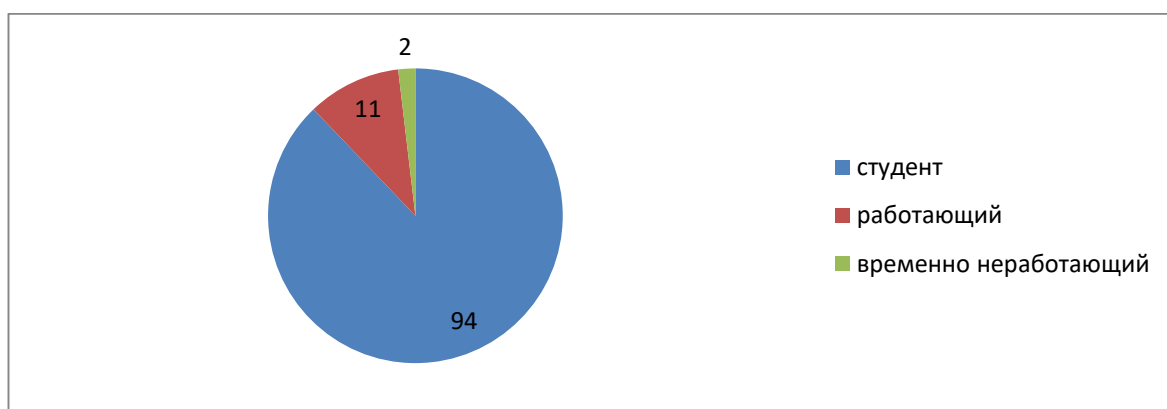
Большая часть вожатых (61,7%) девушки.





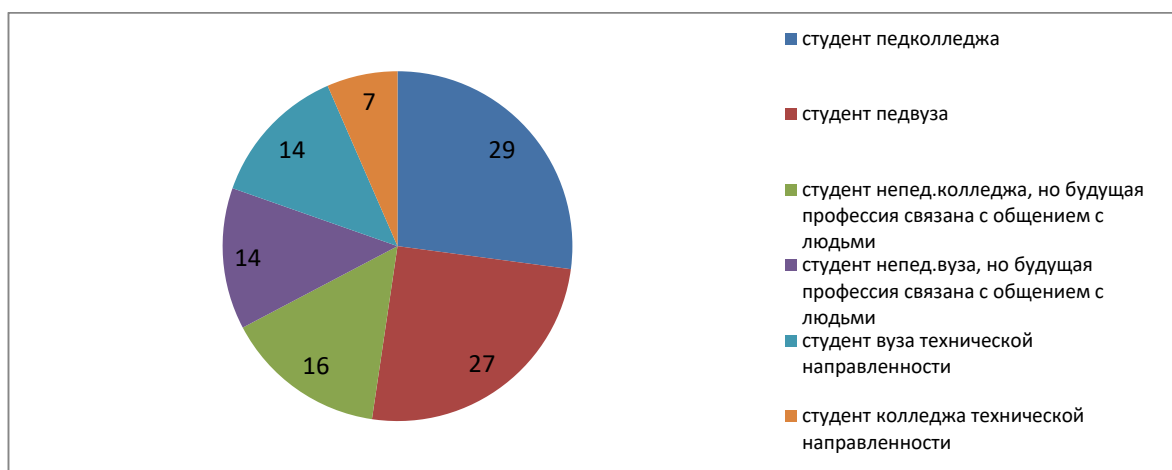
К какой категории вы относитесь?

Большинство водителей не имеют постоянного места работы.



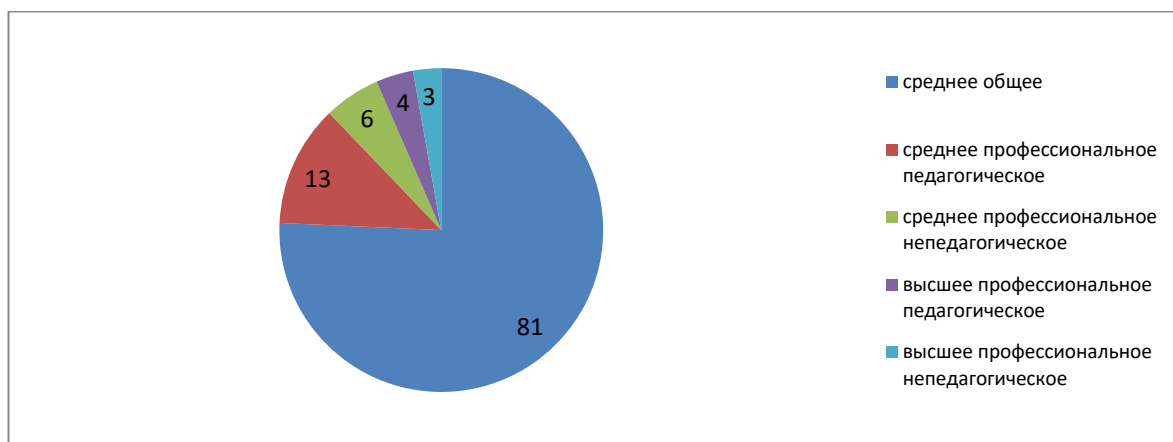
Если вы учитесь, укажите, вид вашего образования.

Совокупно более половины водятельского корпуса составляют студенты педагогических вузов и колледжей (52,3 %).



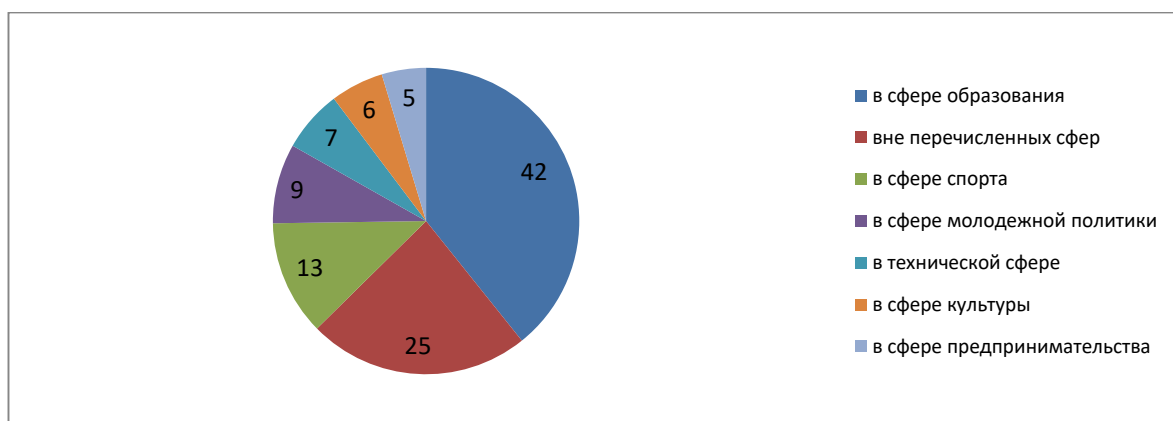
Если вы имеете законченное образование, то какое?

75,7 % вожатых не имеют законченного профессионального образования.



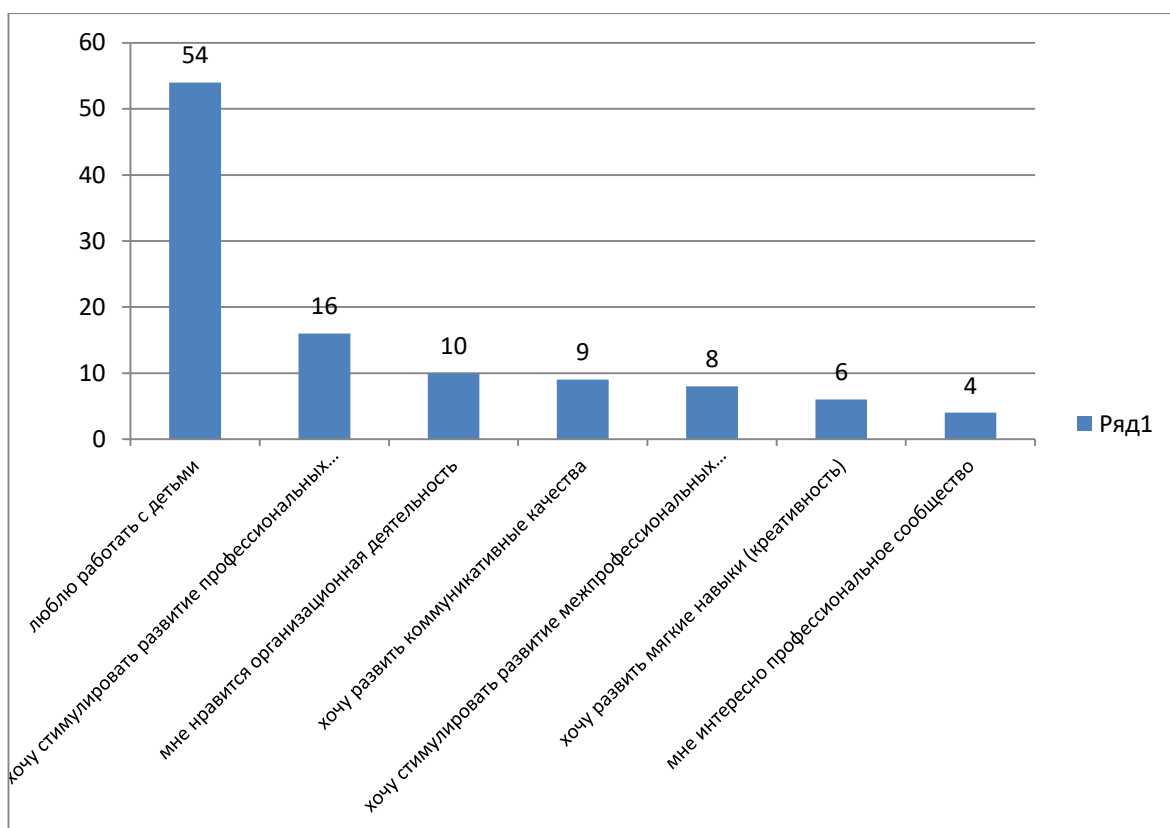
В какой сфере Вы будете работать?

Большинство вожатых планируют работать в сфере образования (39,3%), спорта (13,1%), молодежной политики (8,4%).



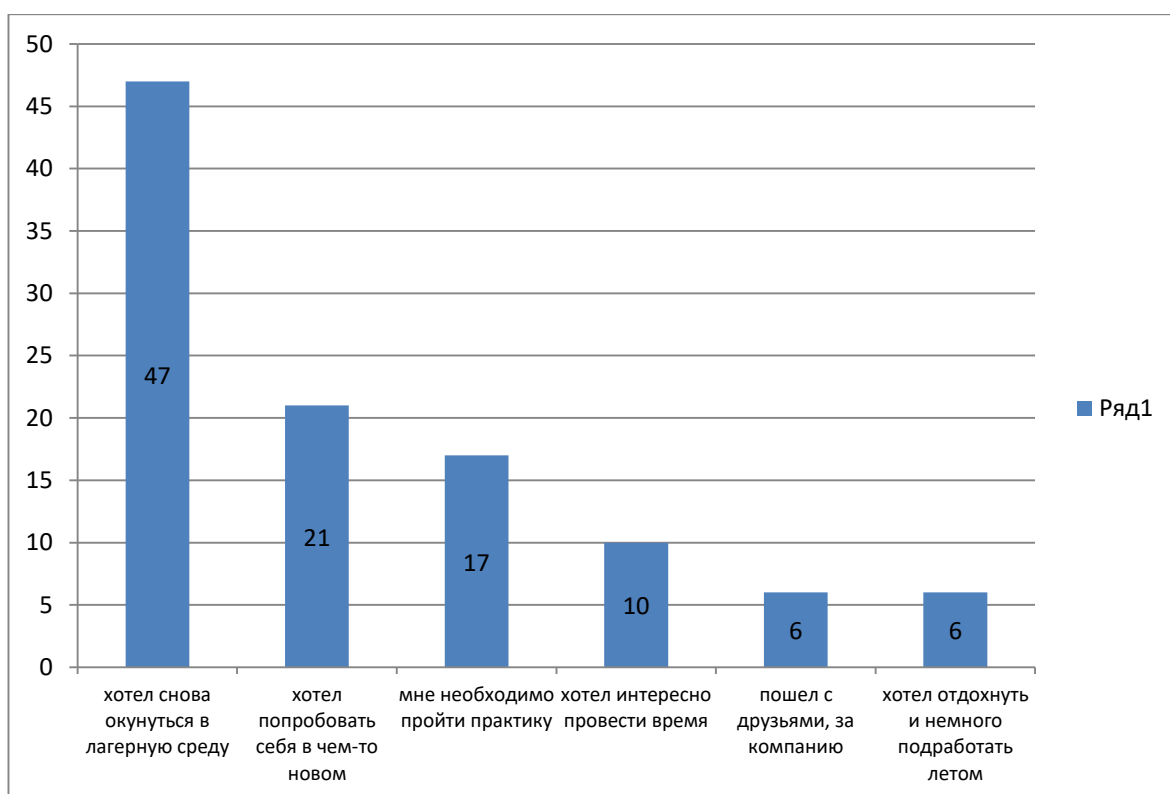
Я работаю вожатым потому, что.

Выбор вожатство определен половиной респондентов на приоритете любви к детям (50,5%), развитию профессиональных компетенций (15,0%) и доминировании организационной деятельности (9,3%).



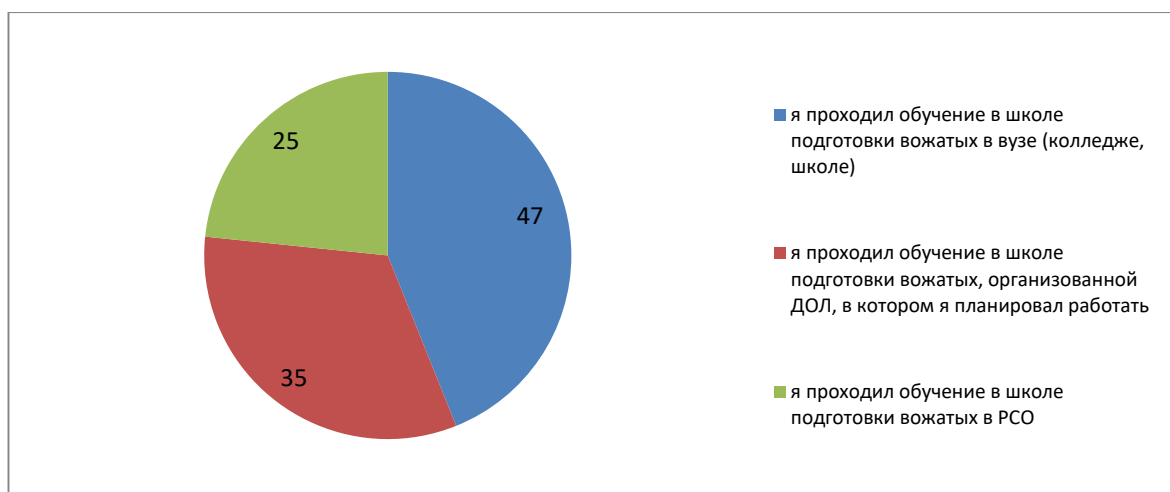
Я начал работать водителем, потому что.

Этап вхождения в вождение определялся желанием «повторить» детский опыт (43,9%) и получить новый опыт (19,6%).

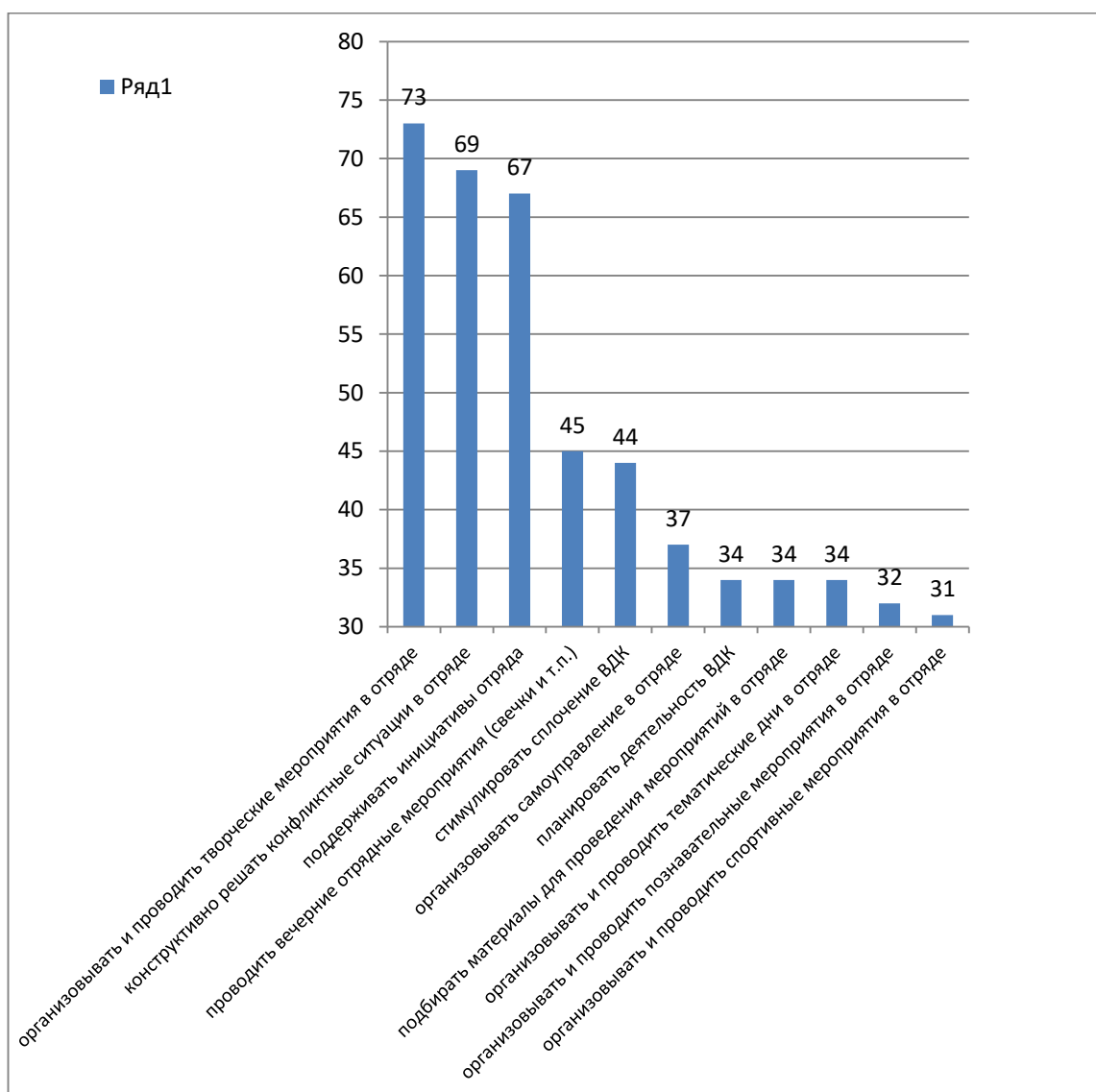


Перед первой поездкой на работу в лагерь.

В Республике Татарстан подготовкой вожатых занимаются ШВ при вузах (43,9%), при ДОЛах (32,7%), в РСО (23,4%).



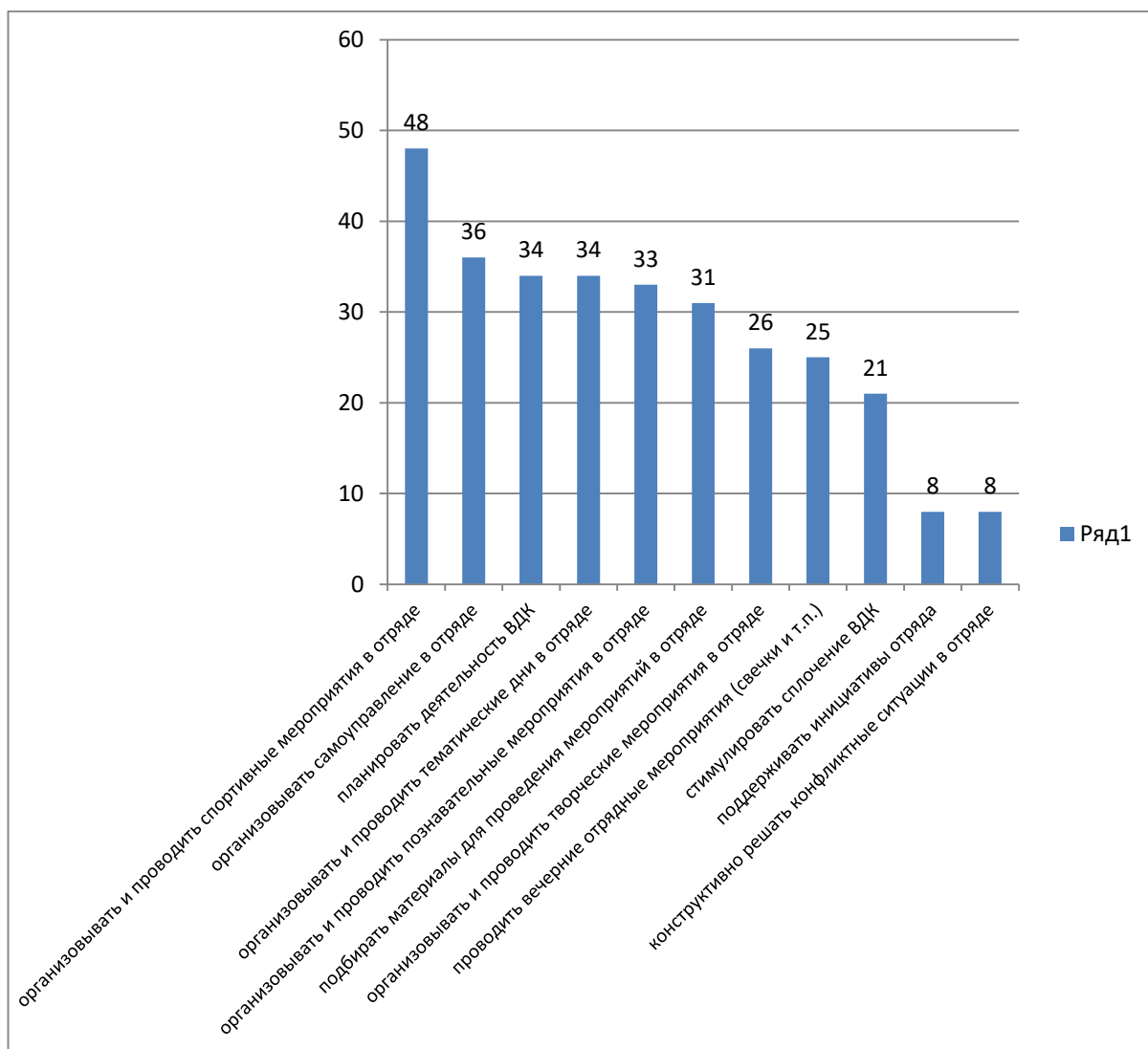
Выберите от трех до пяти ваших самых сильных навыков как вожатого.



Своими сильными сторонами вожатые считают: организацию и проведение творческих мероприятий в отряде, конструктивное разрешение конфликтов и поддержку инициатив. Несколько менее уверены в своих навыках проведения вечерних мероприятий и сплочении временного детского коллектива.

Выберите от трех до пяти ваших самых слабых навыков как вожатого.

Своими слабыми сторонами вожатые считают: организацию и проведение спортивных мероприятий в отряде (с очень серьезным отрывом от других навыков), организация отрядного самоуправления и планирование деятельности временного детского коллектива.



Мое самое сильное прикладное умение, связанное с обеспечением и

организацией детского досуга (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д)).

Вожатые реализуют свои прикладные умения. В 69,2% случаев – с отличным результатом (по их самооценке).



Оцените уровень своих знаний как вожатого, выбрав в конкретной теме относящийся к вам критерий.

Нормативные документы в сфере детского отдыха.

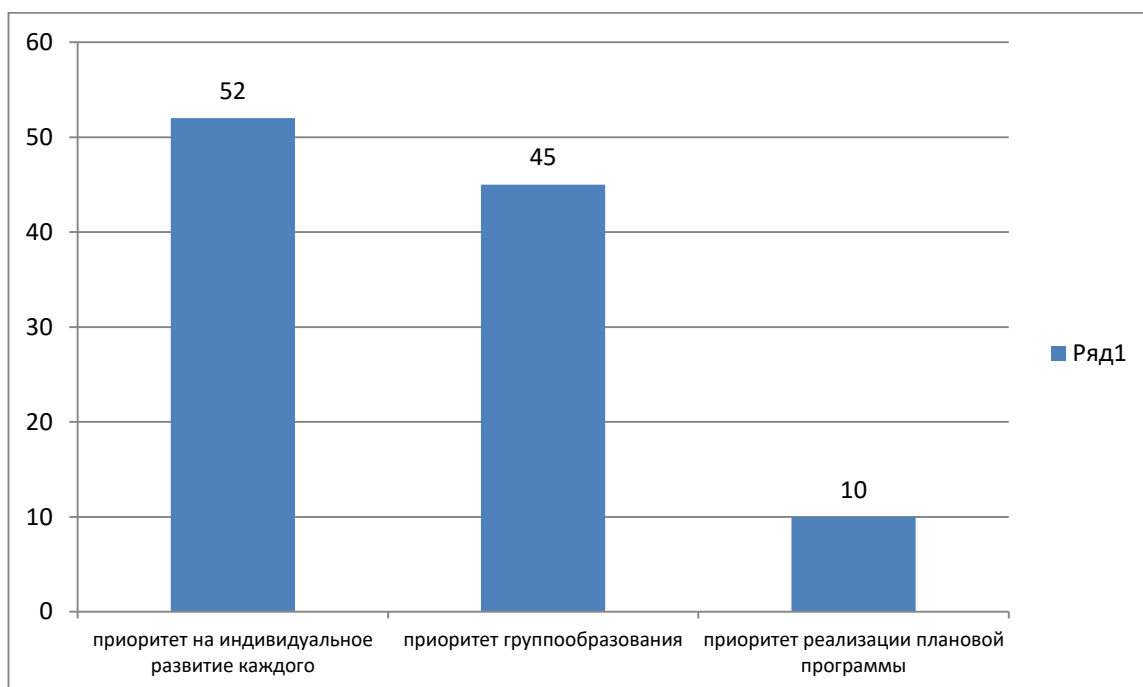
На уровне отличного знания нормативно-правовых документах оценили себя 40,2% вожатых; 55,1 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке настоящего показателя присвоили себе 4,7 %.



Педагогические основы организации жизнедеятельности детей в ДОЛ.

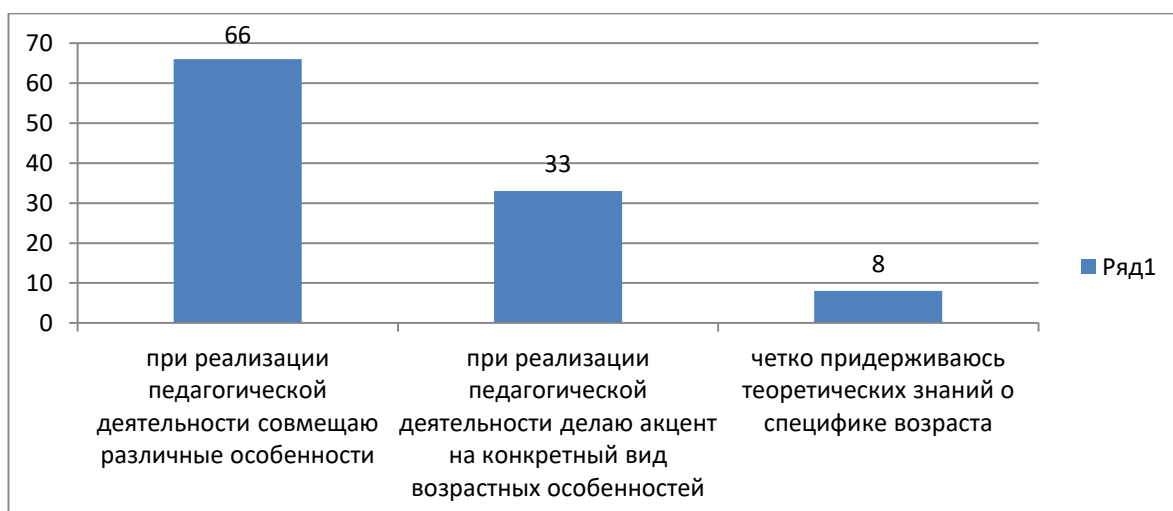
На уровне отличного знания педагогических основ организации жизнедеятельности детей в ДОЛ оценили себя 48,6,2% вожатых; 42,06 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке

настоящего показателя присвоили себе 9,35 %.



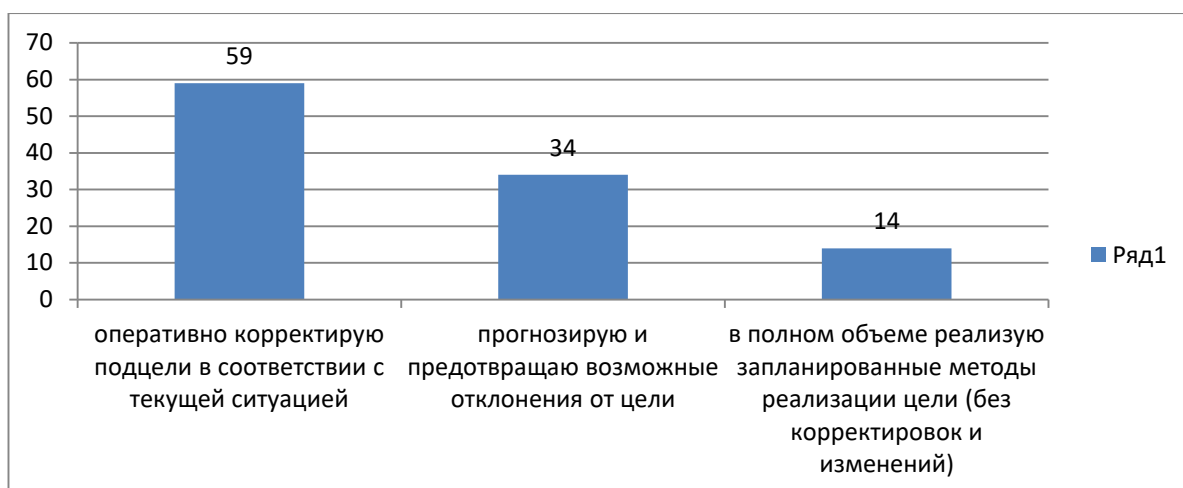
Возрастные особенности детей (психологические, физиологические, социальные, коммуникативные).

На уровне отличного знания возрастных особенностей детей оценили себя 61,68% вожатых; 30,84 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке настоящего показателя присвоили себе 7,48 %.



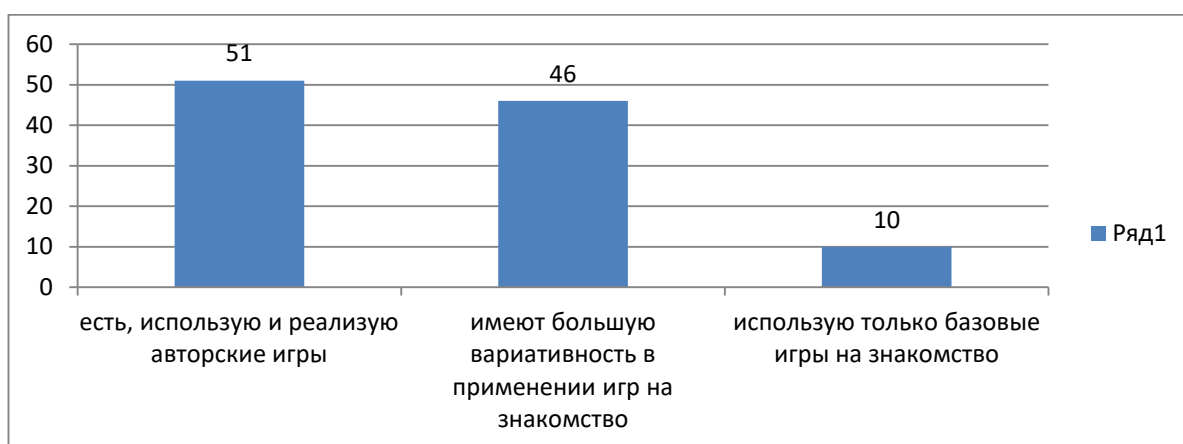
Методы целеполагания (определение целей, задач, ожидаемых результатов мероприятия, программы).

На уровне отличного знания методов целеполагания оценили себя 31,78% вожатых; 55,14 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке настоящего показателя присвоили себе 13,08 %.



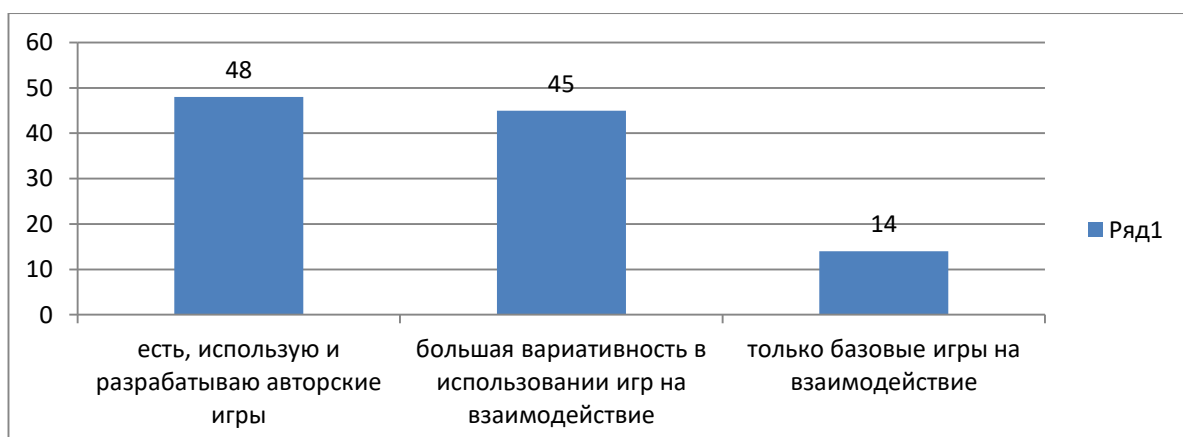
Игры на знакомство.

На уровне отличного знания игр на знакомство оценили себя 47,66% водителей; 42,99 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке настоящего показателя присвоили себе 9,35 %.



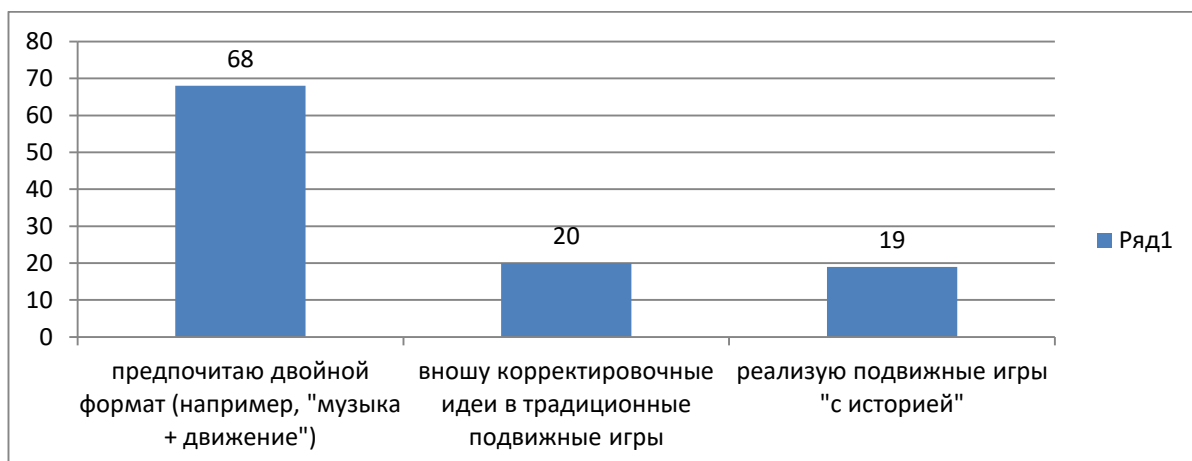
Игры на взаимодействие.

На уровне отличного знания игр на взаимодействие оценили себя 44,86% водителей; 42,06 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке настоящего показателя присвоили себе 13,08 %.



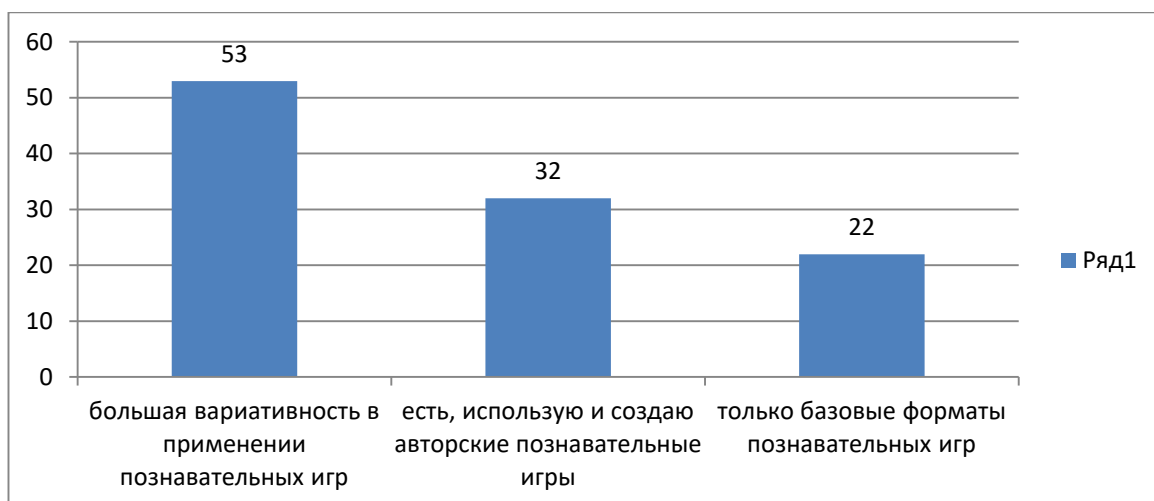
Подвижные игры.

На уровне отличного знания подвижных игр оценили себя 63,55% вожатых; 18,69 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке настоящего показателя присвоили себе 17,76 %.



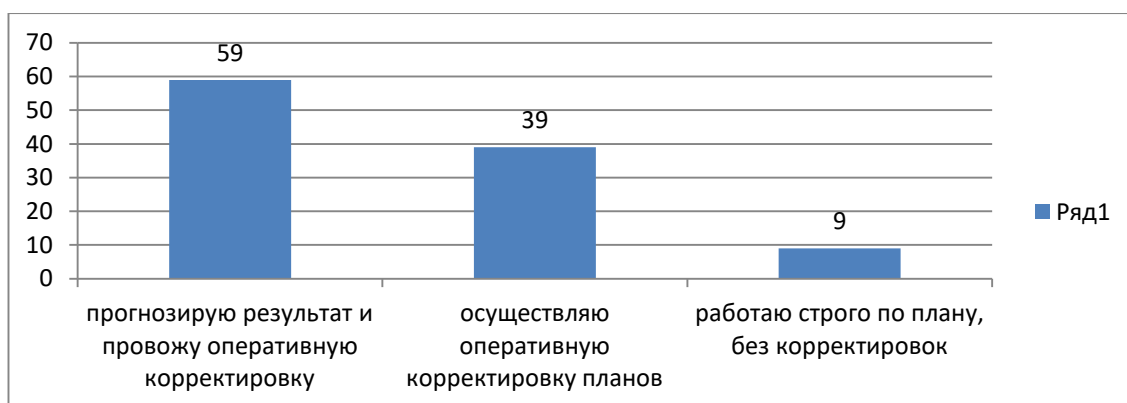
Познавательные игры.

На уровне отличного знания познавательных игр оценили себя 29,91% вожатых; 49,53 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке настоящего показателя присвоили себе 20,56 %.



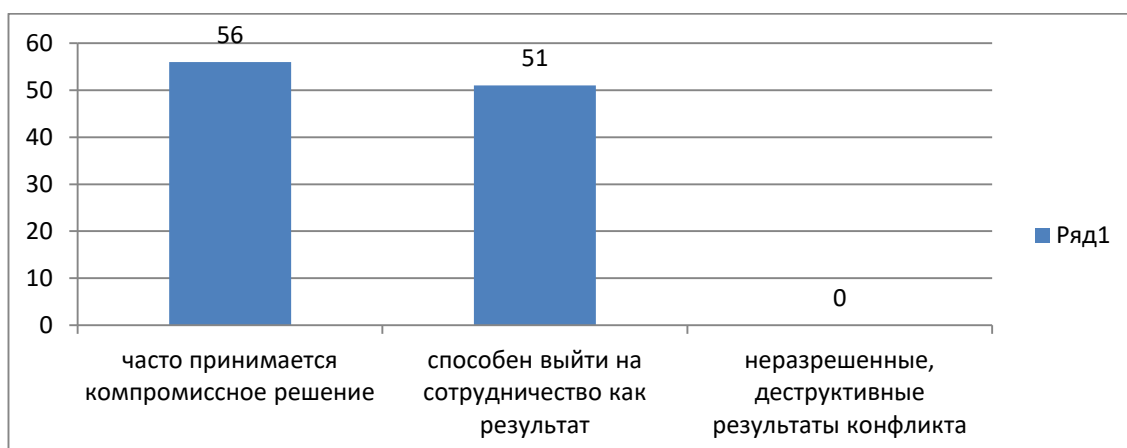
Основы планирования деятельности ВДК.

На уровне отличного знания основ планирования деятельности временного детского коллектива оценили себя 55,14% вожатых; 36,45 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке настоящего показателя присвоили себе 8,41 %.



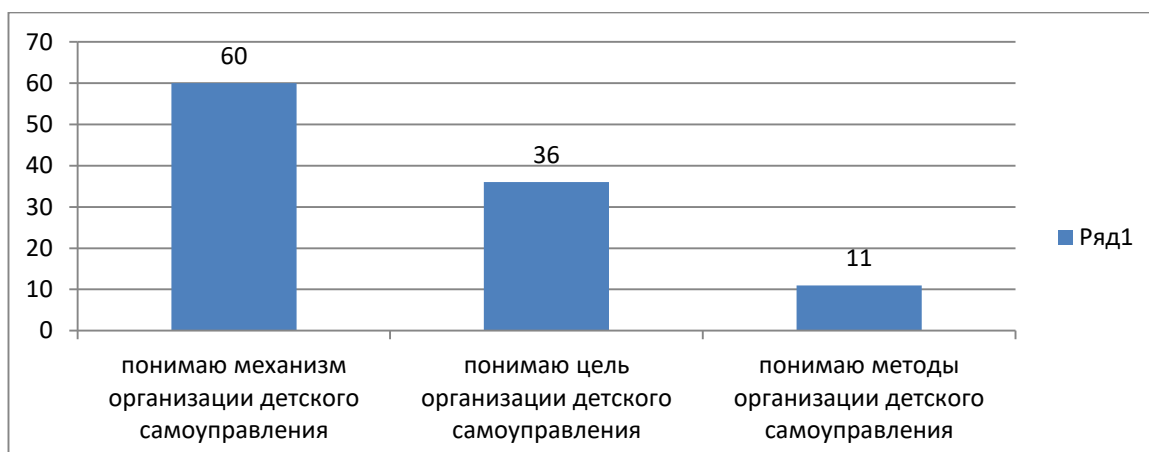
Методы решения конфликтных ситуаций в ВДК.

На уровне отличного знания методов решения конфликтных ситуаций оценили себя 47,66% водителей; 52,34 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке никто не диагностировал.



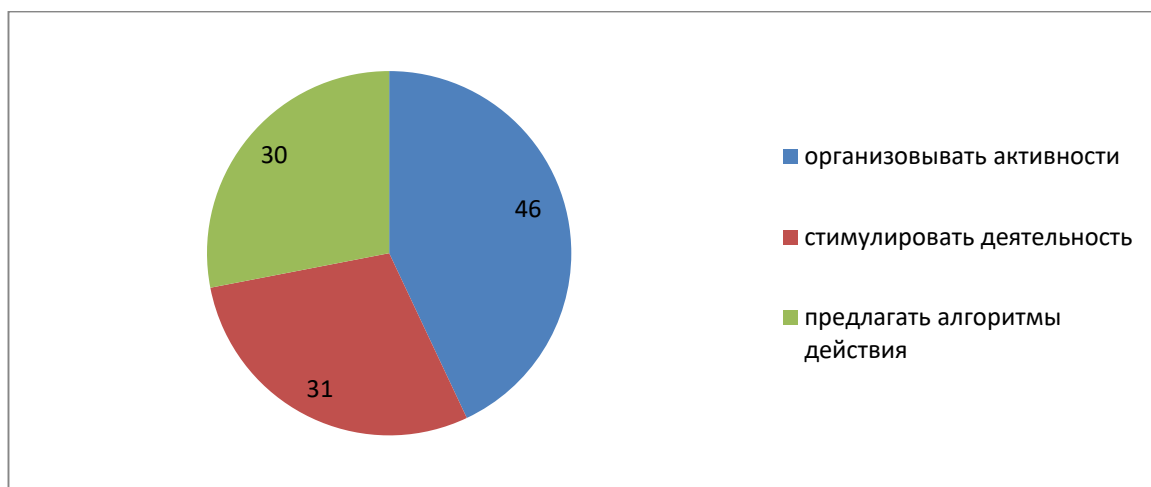
Теоретические основы организации детского самоуправления.

На уровне отличного знания основ организации детского самоуправления оценили себя 40,2% водителей; 55,1 % полагают, что имеют средний уровень; низкий уровень по самооценке настоящего показателя присвоили себе 4,7 %.



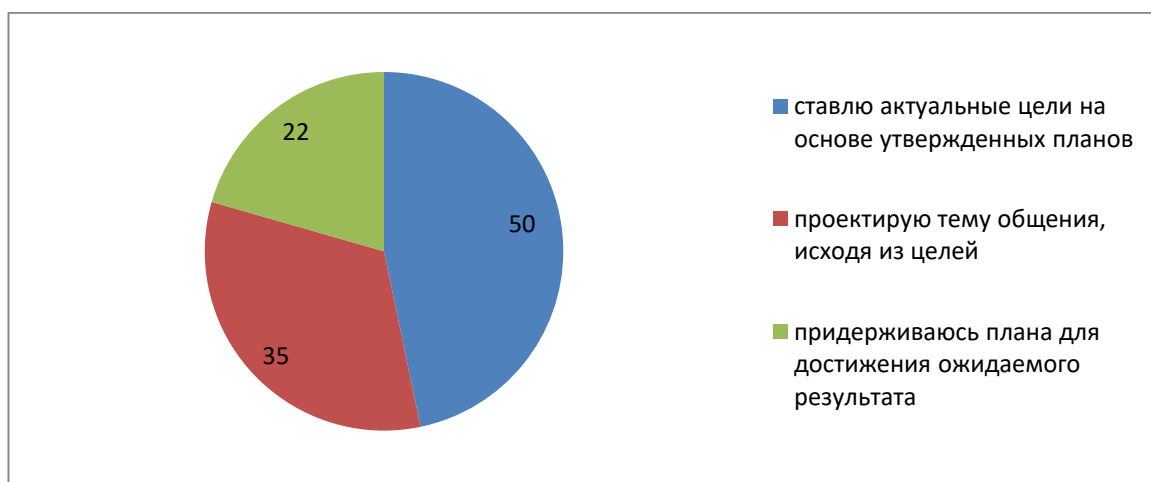
В своей работе мне чаще приходится...

Содержание своей работы определяют как организационное 43 % опрошенных, мотивационное – 29%, инструктивное – 28%.



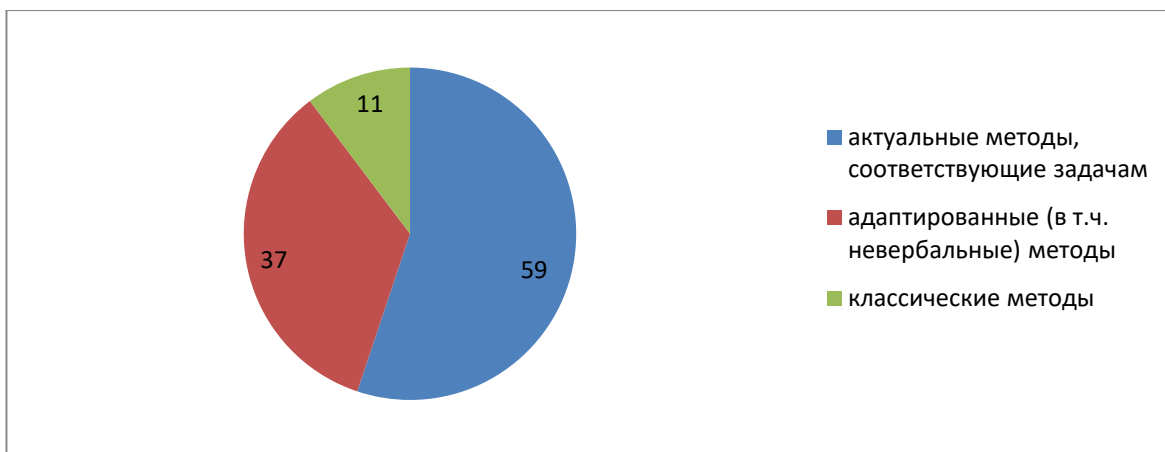
В организации педагогического общения я обычно...

46,7% вожаков корректируют педагогическое общение в контексте утвержденных планов; 32,7% проектируют его на основе установленных целей; 20,6% строго следуют утвержденному плану.



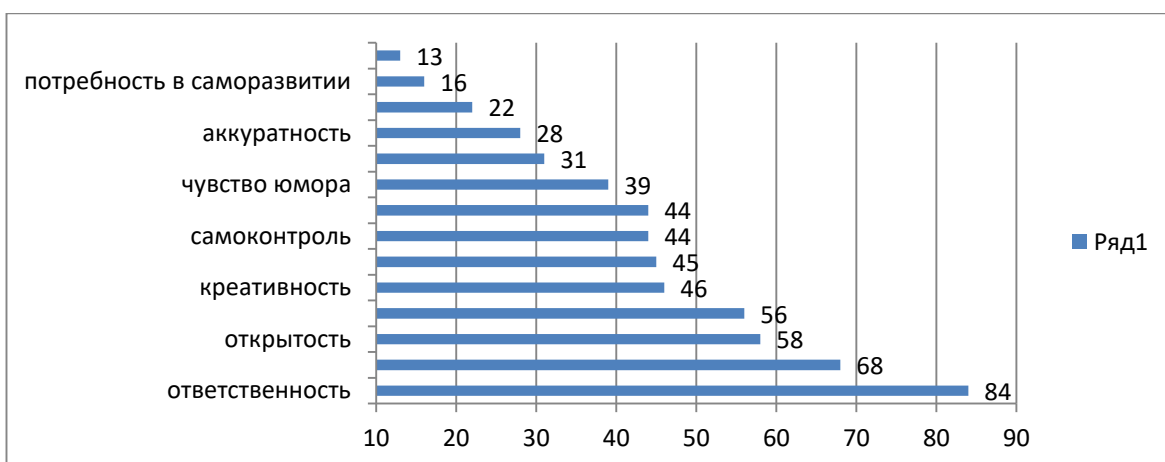
Способы диагностики результативности проводимых мероприятий.

Используют актуальные методы диагностики результативности проводимых мероприятий 55,14%; адаптируют под задачи диагностический инструментарий 34,58%; пользуются классическими методами диагностики результативности 10,28%.



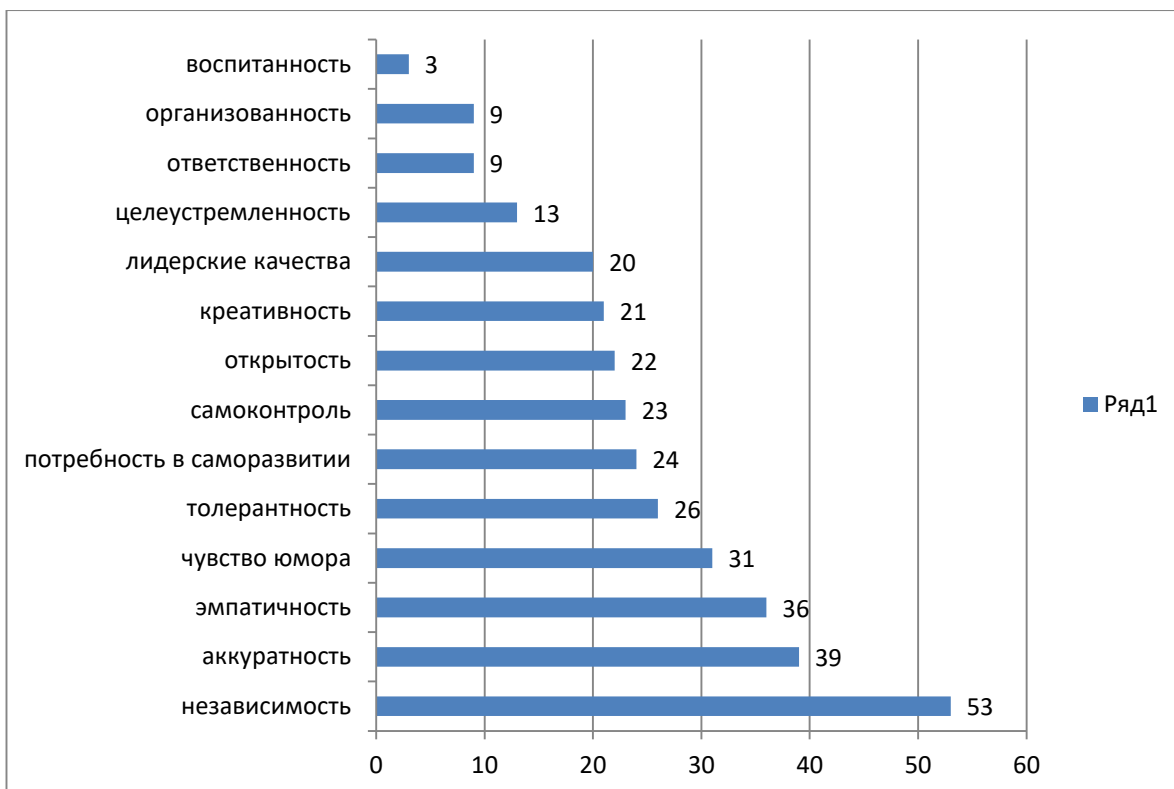
Отметьте от трех до пяти ваших самых сильных характеристик.

Самыми сильными характеристиками были определены ответственность (84 ответа), организованность (68 ответов), открытость (58 ответов) и лидерские качества (56 ответов). Наименьшее количество ответов было отдано независимости (13 ответов), потребности в саморазвитии (16 ответов) и толерантности (22 ответа).



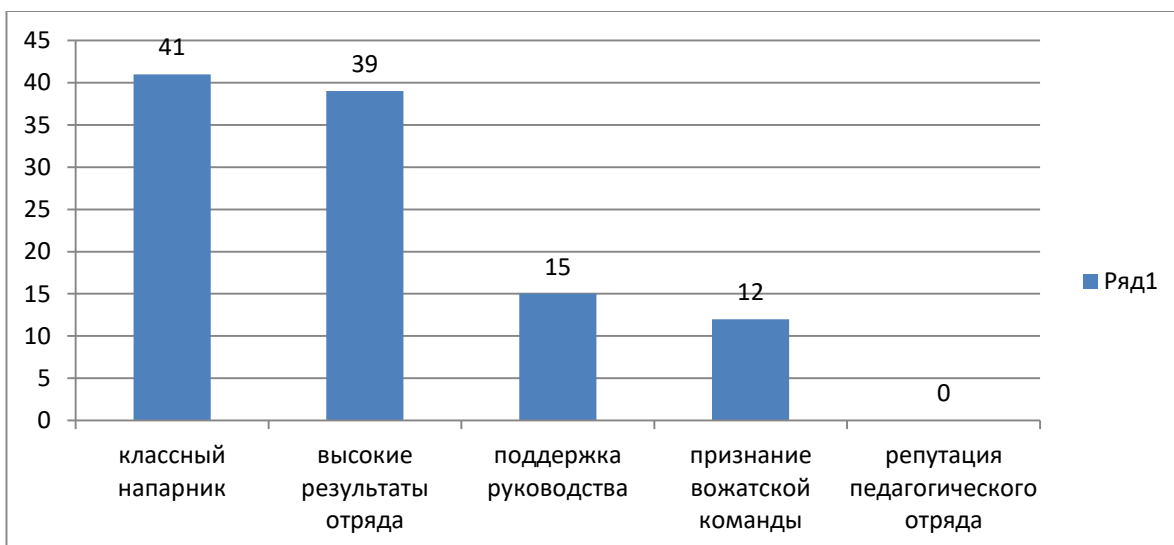
Отметьте от трех до пяти ваших самых слабых характеристик.

Предыдущий вопрос по приоритетной «слабости» коррелируется с полученным ответом на вопрос о личных слабостях: независимость выделили 53 опрошенных, существенно выделяя данную характеристику в перечне. На втором месте аккуратность (39 ответов), на 3 – эмпатичность – 36 ответов.



Что, по вашему мнению, может повысить качество вашей работы как вожатого, усилить ваш интерес к реализации вожатской деятельности.

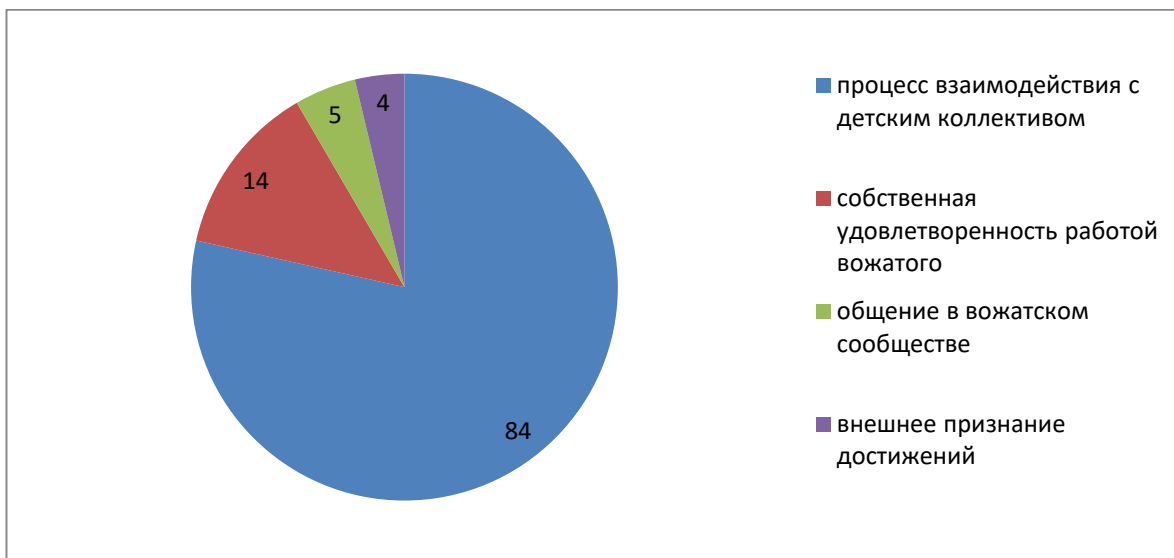
Повышение качества вожатской работы опрошенные связали с факторами «классный напарник» (38,3%) и «высокие результаты отряда»



Мне более ценно в работе вожатого.

Ключевой ценностью в работе вожатого для подавляющего большинства

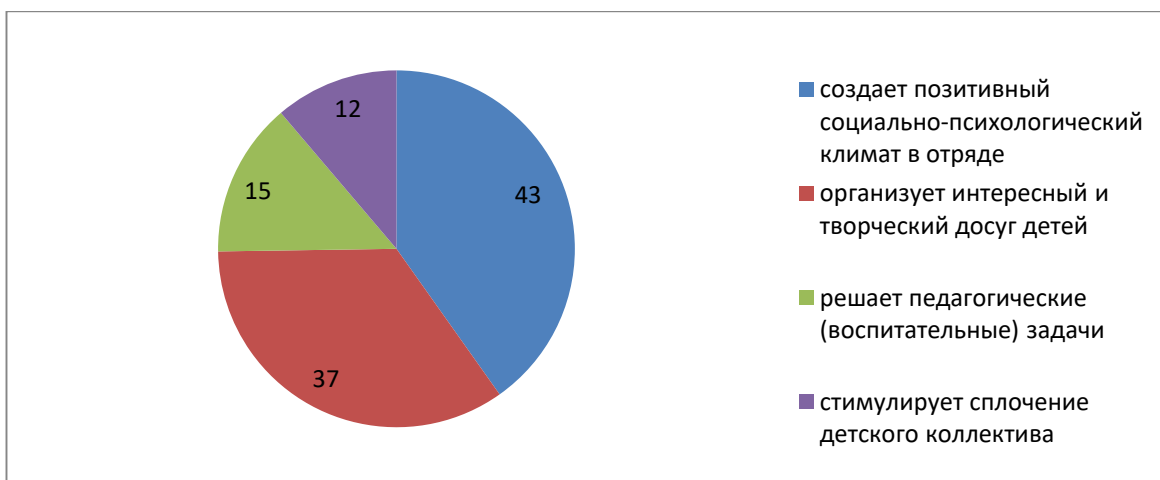
опрошенных является взаимодействие с детским коллективом (78,5%).



Вожатый - человек, который прежде всего ...

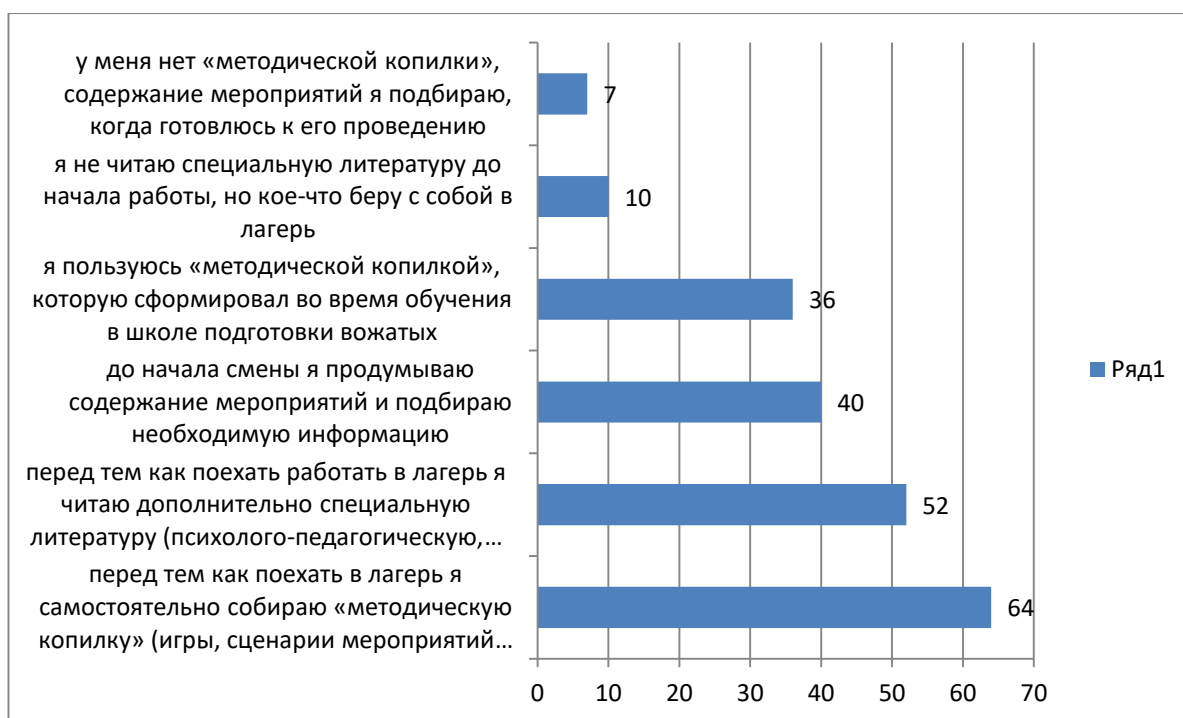
Приоритетные результаты работы вожатого опрошенным видятся в:

- 1) Организации интересного и творческого досуга детей (34,58%)
- 2) Позитивном социально-психологическом климате отряда (40,19%)



Укажите какое из нижеперечисленных утверждений наиболее к вам подходит (2 варианта).

В большинстве случаев, вожатые перед поездкой в лагерь самостоятельно собирали «методическую копилку» (64 ответа) и читали дополнительную литературу (52 ответа).



Как вы относитесь к научно-исследовательской составляющей в работе водителя.

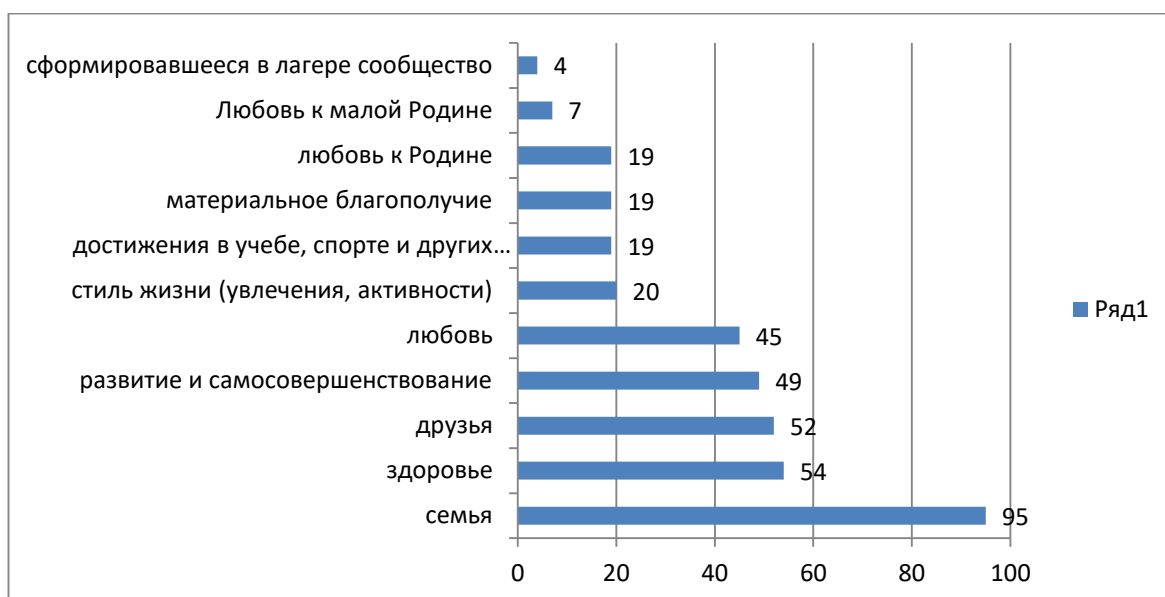
29,9% опрошенных являются активными участниками НИРС, 22,4% выразили готовность участвовать в научно-исследовательской работе.



Вы человек, для которого тремя главными ценностями являются:

24,8% в качестве одной из главных ценностей определили семью, 14,1 %

– здоровье, 13,6% друзей, 12,8 % - развитие и самосовершенствование, 11,8% - любовь. Остальные ценности также были зафиксированы, но существенно меньшим количеством респондентов

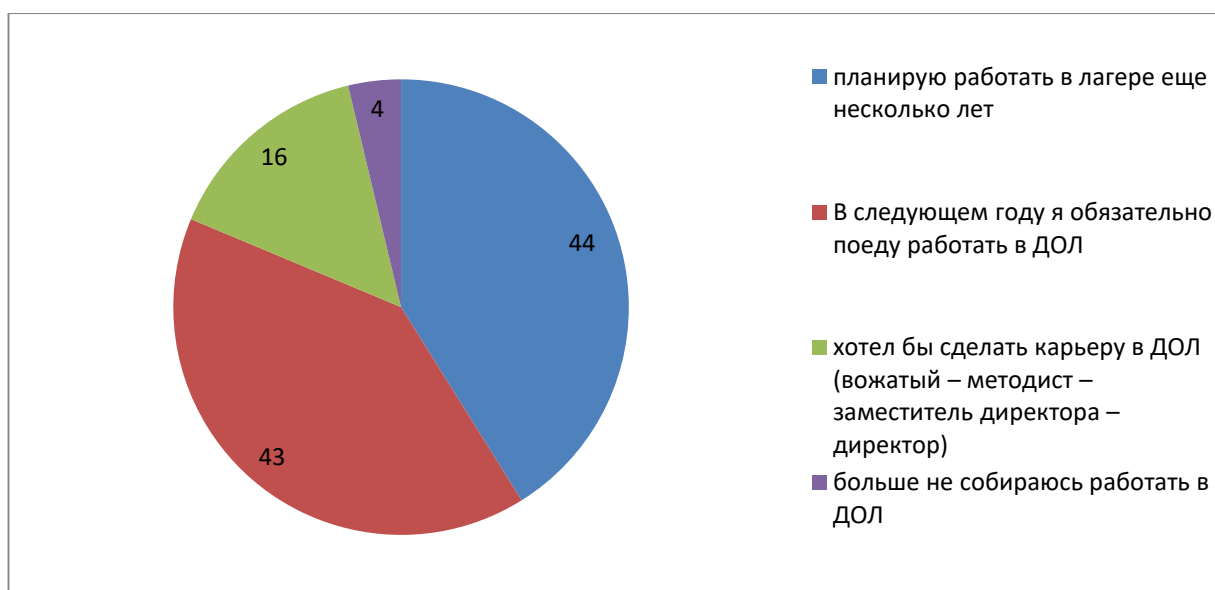


Оцените свои перспективы работы в ДОЛ.

Абсолютное большинство опрошенных выразили готовность продолжать трудовую деятельность в сфере детского отдыха и оздоровления:

- в течение нескольких лет – 41,1 %;
- в следующем году – 40,2%;
- видят карьерные перспективы в отрасли 14,95%.

Последнее наиболее ценно, поскольку определяет существование лояльного кадрового резерва.



АНКЕТА ДЛЯ СТАРШЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОСТАВА

Название региона: Республика Татарстан

Дата проведения: 21.07 — 27.07.2023 года

Наименование ДОЛ:

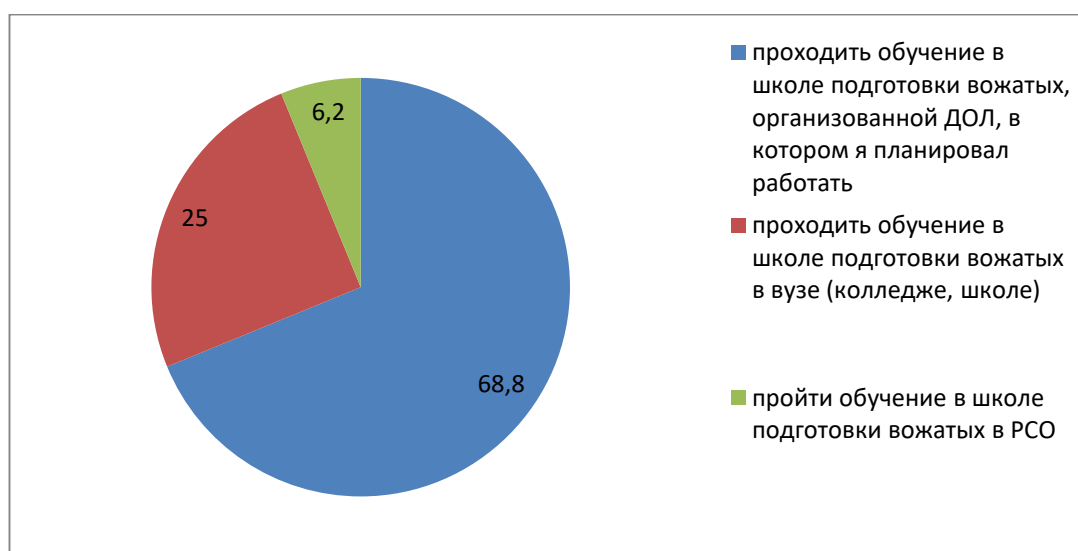
«Пионер»	2 республиканских
«Дзержинец»	
«Зеленые каникулы»	2 коммерческих
«Байтик»	
«Ялта-Зай»	2 муниципальных
«Камский Артек»	
«Орленок»	корпоративный

Проблем при проведении опроса не возникало.

Общее количество опрошенных работников категории старшего пед. состава – 16 человек.

Укажите ваш стаж работы в данной должности – 3,7 года (средний стаж по выборке).

Вы считаете, что перед первой поездкой в лагерь вожатые должны.



68,8% респондентов полагает, что вожатые должны быть подготовлены конкретным ДОЛ; 25% считает, что целесообразна школа вожатых при

учебных заведениях и только 6,2% считает допустимым проходить подготовку при РСО.

Выберите от трех до пяти обязательных навыков для вожатых.

Приоритетными навыками вожатых педагогические работники ДОЛов считают умение конструктивно разрешать конфликты, проводить вечерние отрядные мероприятия и поддерживать инициативы отряда.



Выберете от трех до пяти незначительных навыков для вожатых.



Неприоритетными навыками вожатых педагогические работники ДОЛов считают умение организовывать и проводить спортивные мероприятия; почти двойной отрыв от этого навыка-«антилидера» у планирования деятельности ВДК и организации самоуправления в отряде.

Укажите от трех до пяти обязательных знаний для вожатого.

Существенный отрыв в выборе приоритета продемонстрировала позиция респондентов о востребованности знаний педагогических основ организации жизнедеятельности детей в ДОЛ (16,3%) и понимание возрастных особенностей детей (15,2%).



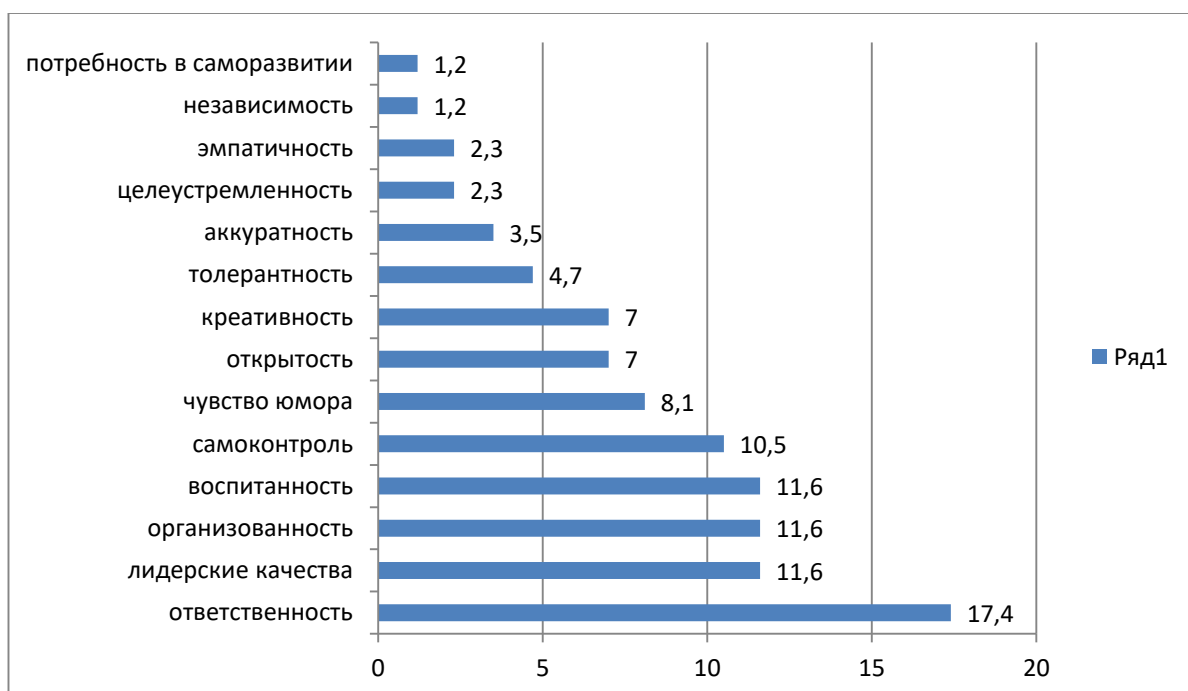
Укажите от трех до пяти необязательных знаний для вожатого.

В качестве необязательных были определены прикладные знания о подвижных играх (15,5%) и познавательных играх (13,8%).



Отметьте от трех до пяти самых важных личностных качеств вожатого.

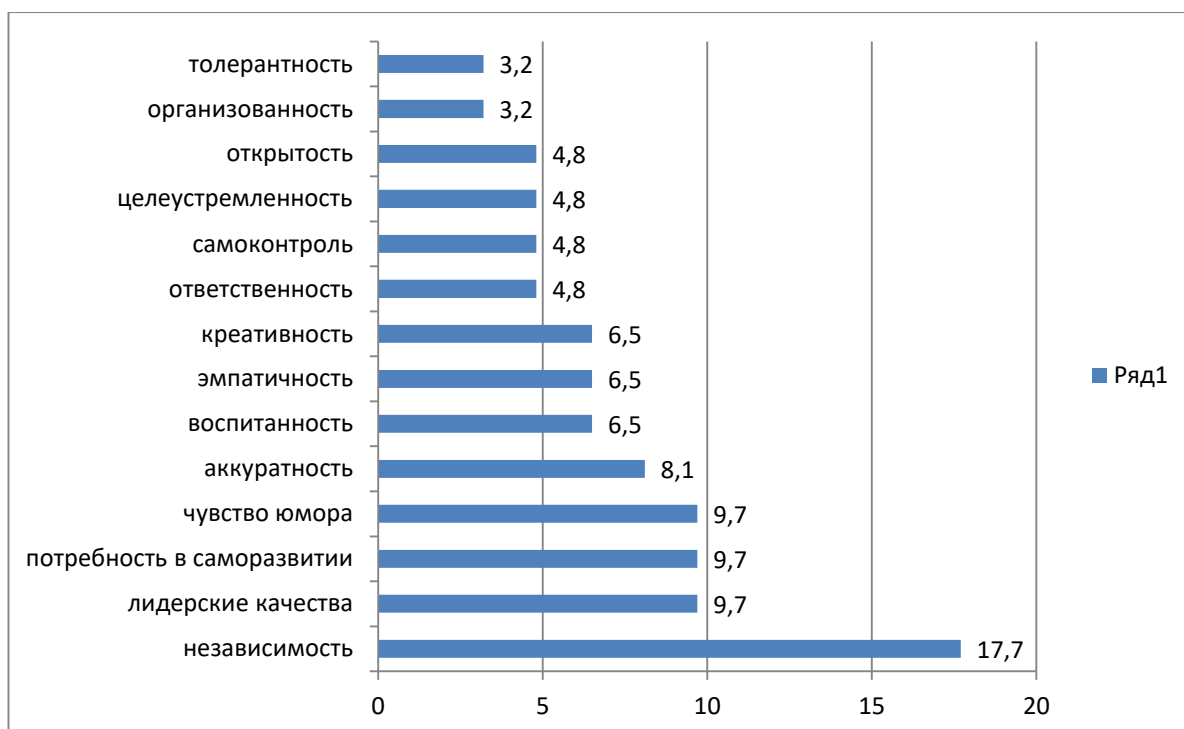
Важнейшими по мнению педагогических работников личностными качествами вожатого являются ответственность (17,4%), лидерство (11,6%), организованность (11,6%), воспитанность (11,6%).



Отметьте от трех до пяти наименее важных личностных качеств вожатого.

Наименее важными личностными качествами педагоги ДОЛов считают независимость (17,7%), лидерство (9,7%), что противоречит ответам на

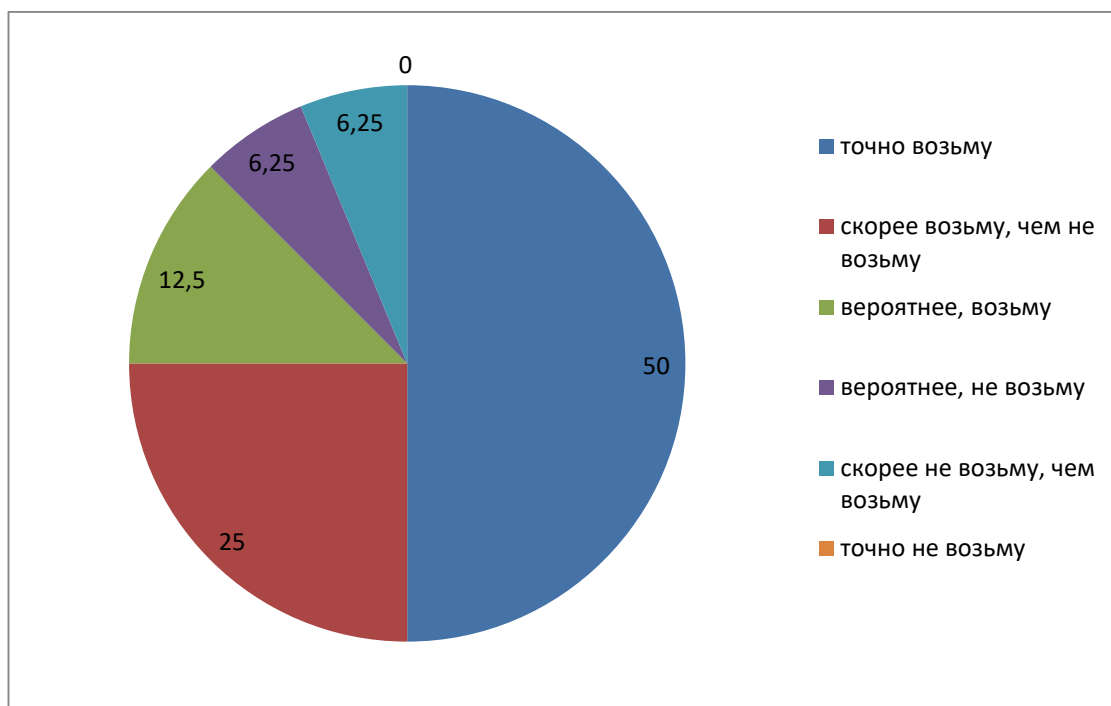
предыдущий вопрос; чувство юмора (9,7%) и потребность в саморазвитии (9,7%).



Оцените по шкале от "предпочтительнее возьму на работу" (1) до "точно не возьму на работу" (6).

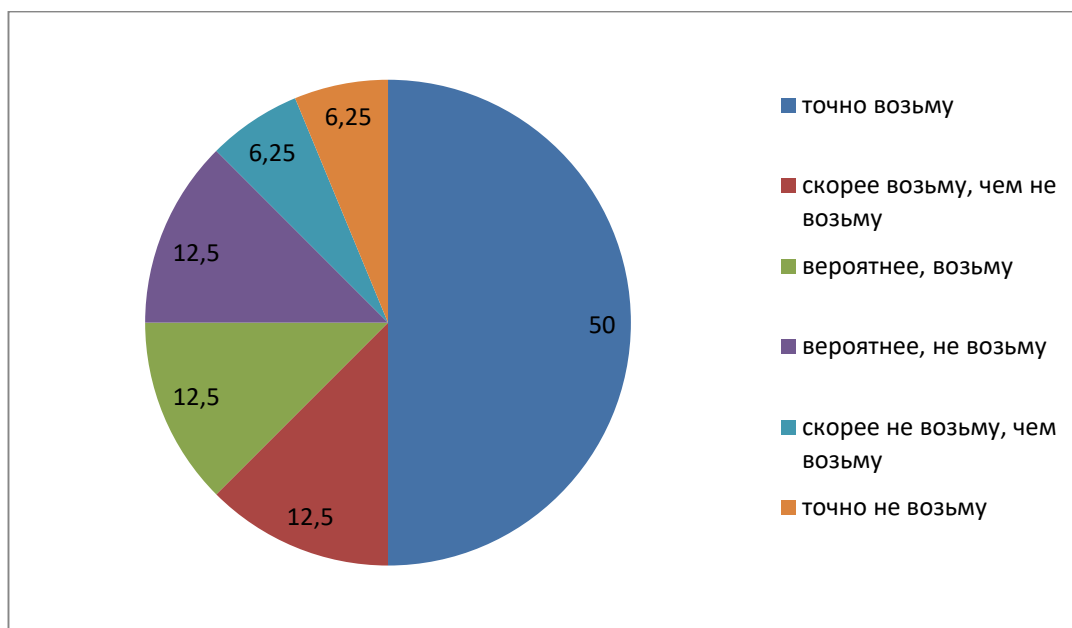
Студент педагогического колледжа.

77,5% респондентов выразили положительный прогноз о трудоустройстве студентов педагогического колледжа.



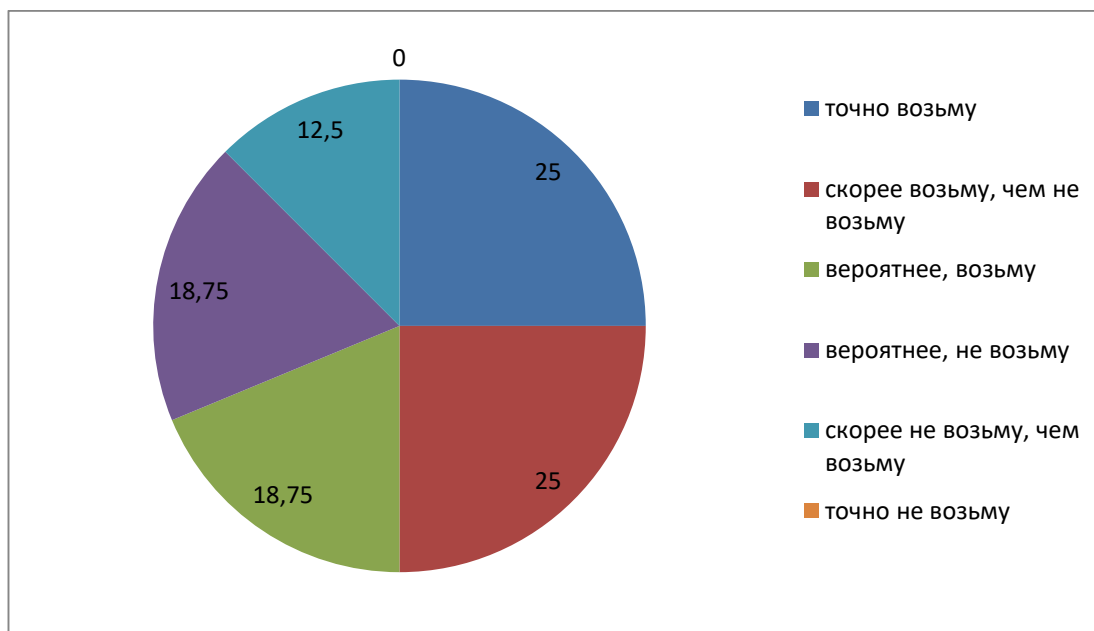
Студент педагогического вуза.

75% респондентов выразили положительный прогноз о трудоустройстве студентов педагогического вуза.



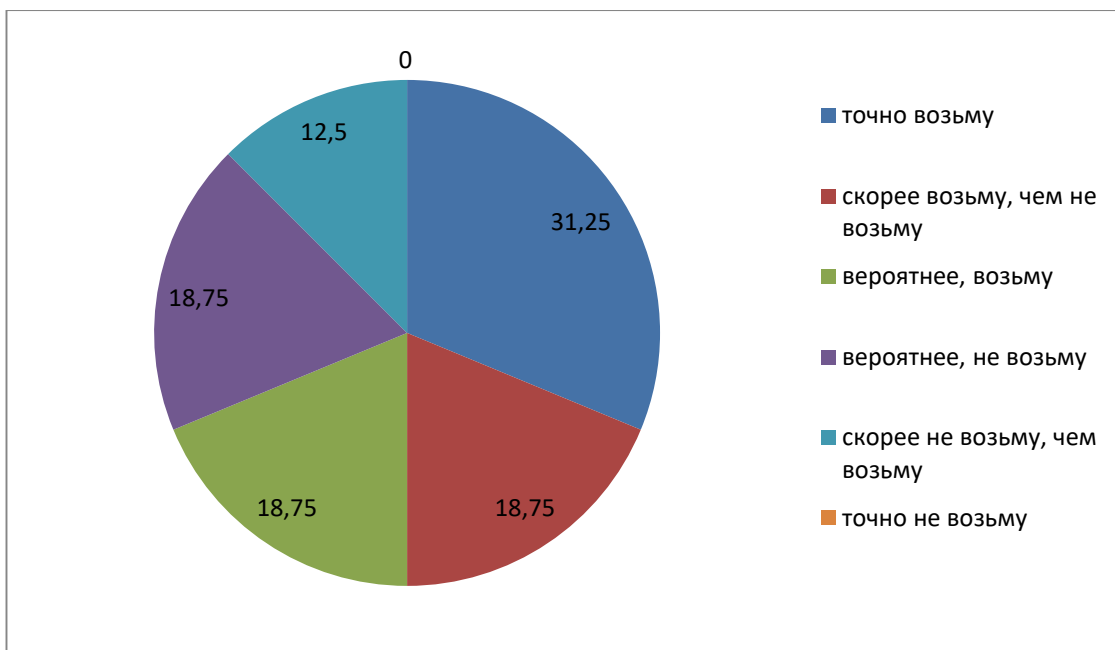
Студент непедагогического колледжа, но будущая профессия связана с общением с людьми.

68,75% респондентов выразили положительный прогноз о трудоустройстве студентов непедагогического колледжа.



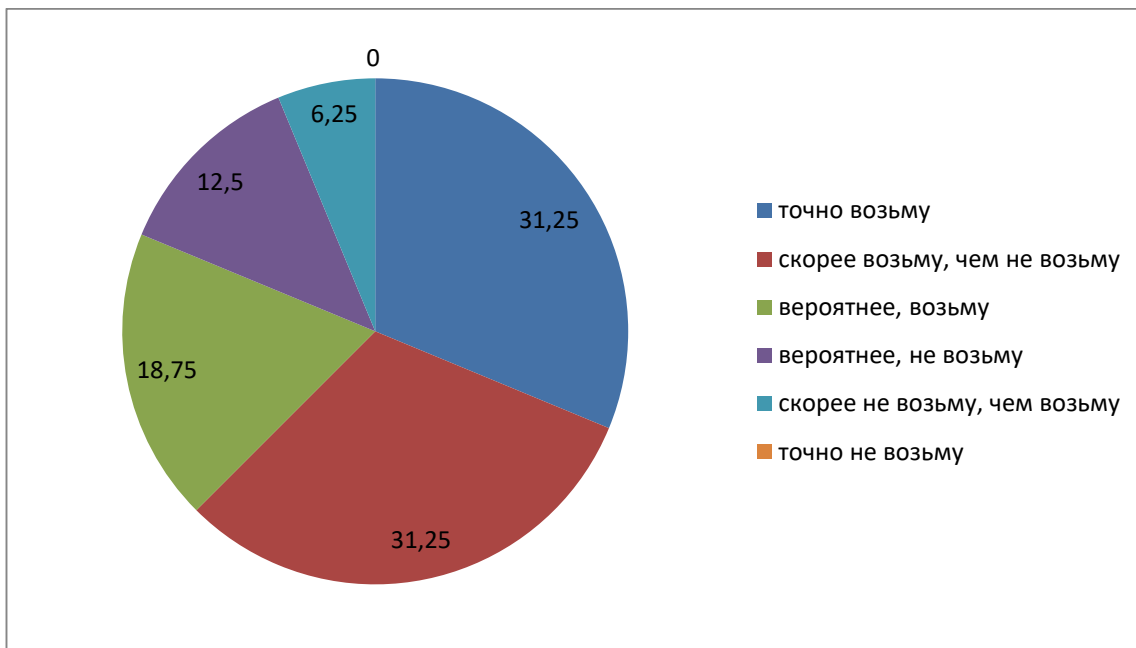
Студент колледжа технической (экономической) направленности.

68,75% респондентов выразили положительный прогноз о трудоустройстве студентов колледжа технической направленности.



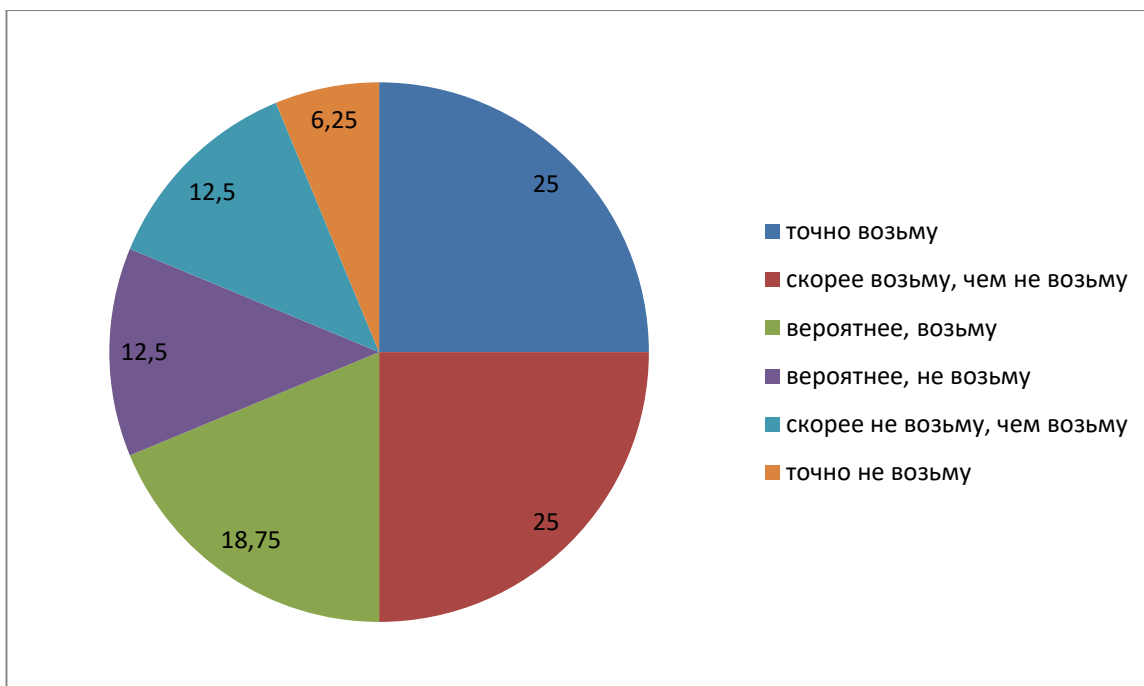
Студент непедагогического вуза, но будущая профессия связана с общением с людьми.

81,25% респондентов выразили положительный прогноз о трудоустройстве студентов непедагогического вуза.



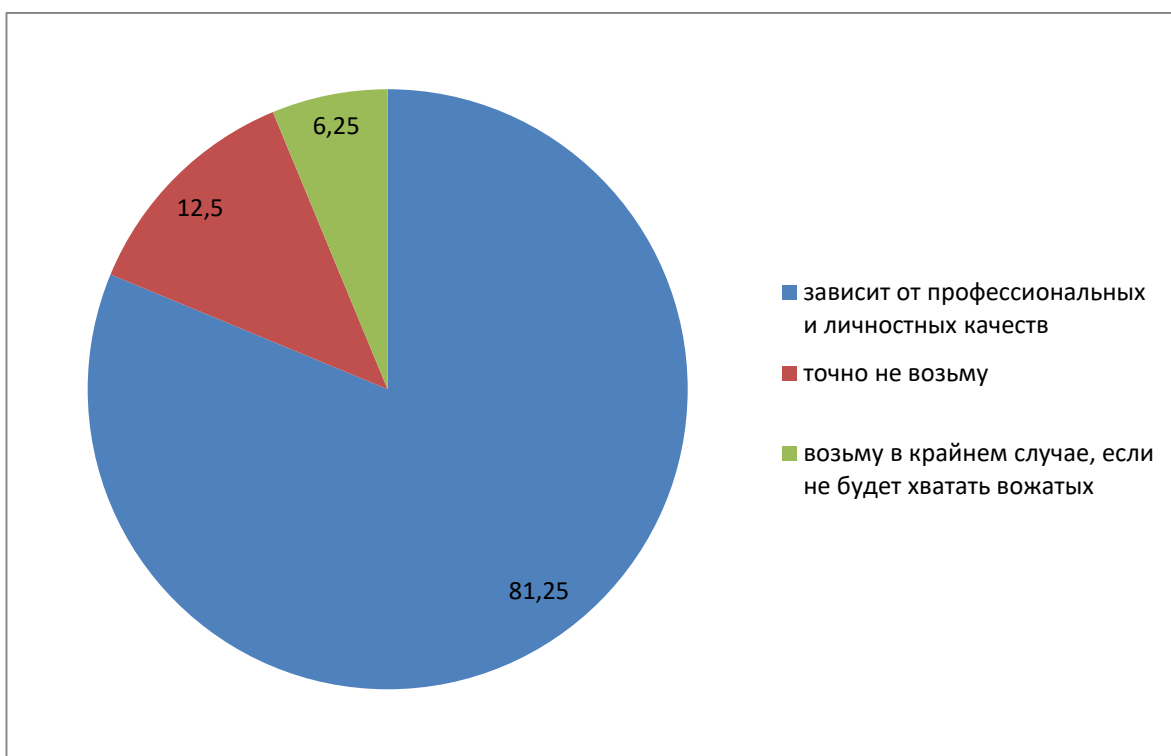
Студент вуза технической (экономической) направленности.

68,75% респондентов выразили положительный прогноз о трудоустройстве студентов вуза технической направленности.



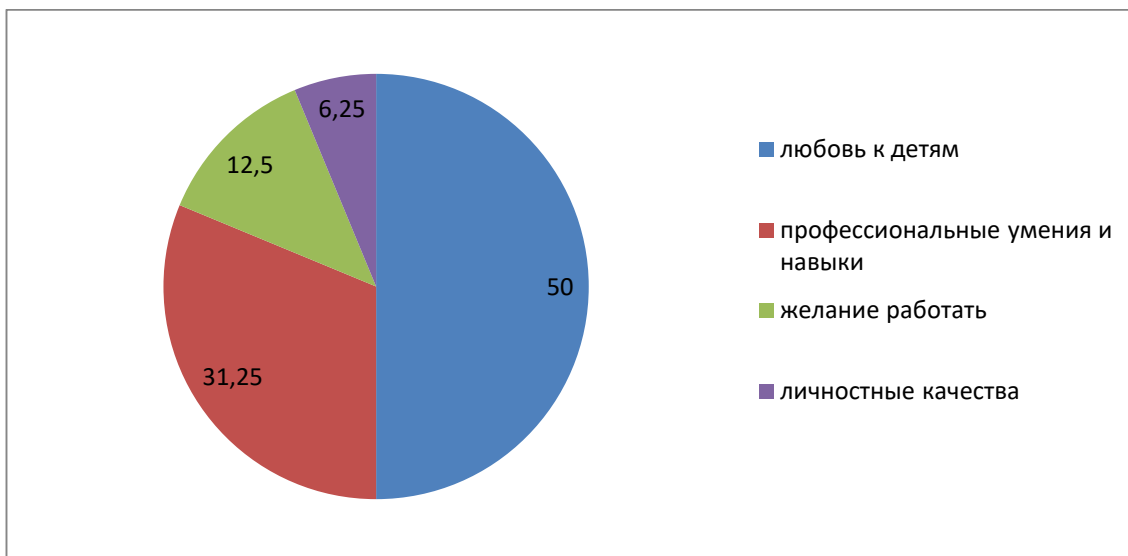
Возьмете ли вы на работу водителя с атрибутами молодежной субкультуры (татуировки (большой объем), дреды, серьги у юношей, пирсинг и т.д.)?

Большинство респондентов (81,25%) продемонстрировали толерантное отношение к атрибутам субкультур, акцентировав свое внимание на личностных и профессиональных качествах.



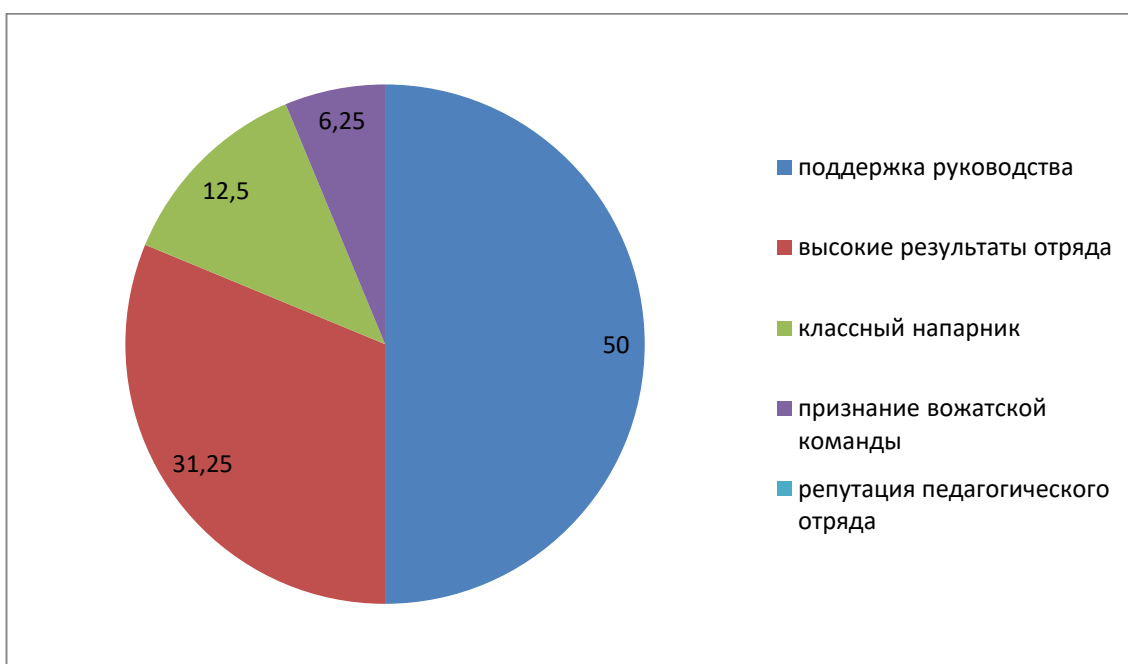
Для вожатого в первую очередь важны.

Оценочное суждение о приоритетной характеристике любви к детям продемонстрировало 50% опрошенных; 31,25% выделили также значимость профессиональных умений и навыков.



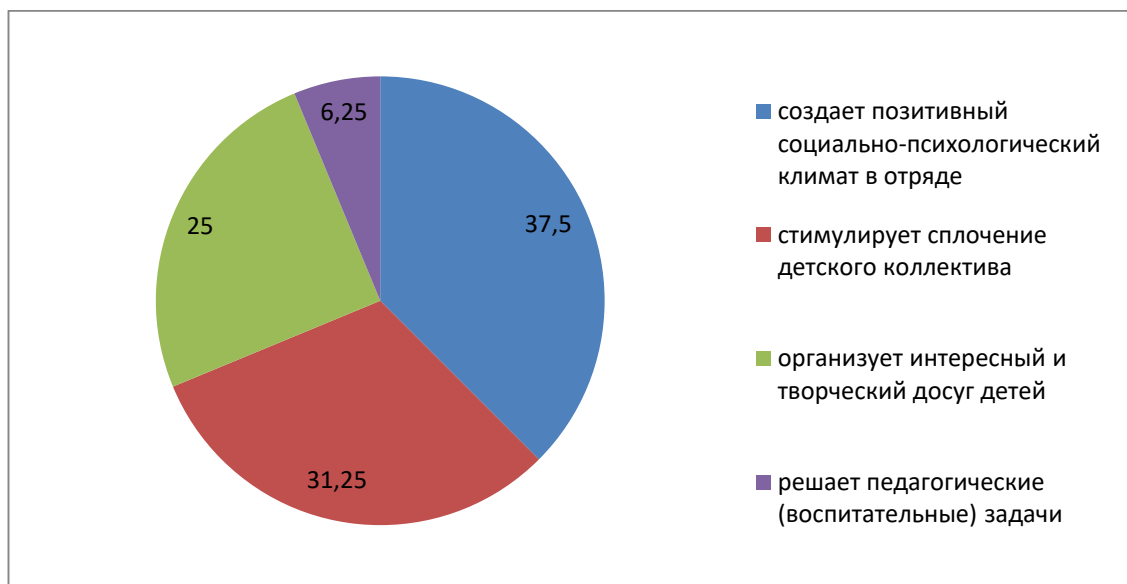
Что, по вашему мнению, может повысить качество работы вожатого, усилить интерес к реализации вожатской деятельности?

С точки зрения педагогического состава ДОЛ, участвовавшего в настоящем исследовании, доминирующим фактором повышения качества работы вожатого является поддержка руководства (50%); также влияющим фактором является достигаемые отрядом высокие результаты (31,25%).



Как вы считаете, в первую очередь вожатый это человек, который...

Важнейшей задачей вожатого педагога ДОЛов считают создание позитивного социально-психологического климата в отряде (37,5%), стимулирование сплочения детского коллектива (31,25%) и организацию досуговой активности детей (25%).



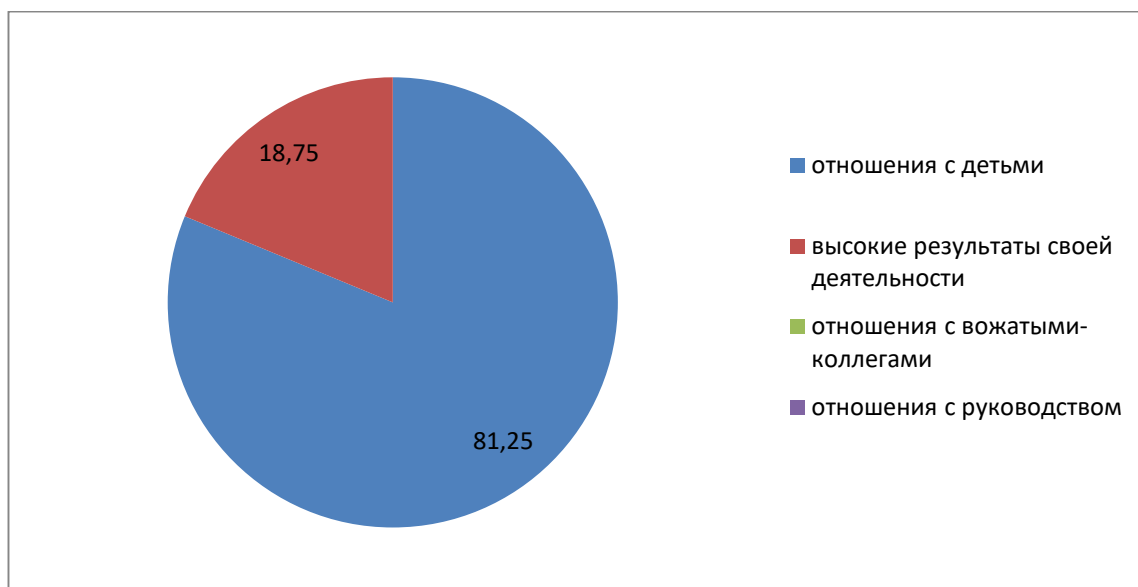
По вашему мнению, участие вожатого в научно-исследовательской работе.



В большинстве случаев, педагоги ДОЛов не считают обязательным участие вожатых в исследовательской работе, которая должна реализовываться, по их мнению, по личному желанию вожатых (75%).

На ваш взгляд, наиболее ценно в вожатской работе.

81,25% опрошенных полагают, что самым ценным в вожатской работе являются отношения с детьми; 18,75% выбрали в качестве ответа высокие результаты своей деятельности; приоритет ценности взаимоотношений с коллегами и руководством не отдал ни один респондент.



Выберите не более трех мотиваций, с которыми вы возьмете на работу вожатых.

Главными мотивациями вожатых, привлекательными для педагогов ДОЛ, названы желание работать с детьми (40%), попробовать себя в чем-то новом (25,7%), а также интересное времяпровождение и прохождение практики (по 17,1%).

ТЕСТ ГЕРЧИКОВА, МОТУРЕ



Каждый человек с точки зрения его мотивации представляет собой сочетание в некоторых пропорциях пяти чистых мотивационных типов. Шкала с максимальным количеством баллов указывает на ведущий тип мотивации. Для исследуемой фокус-группы таким типом является профессиональный. Также выражено на уровне выше среднего инструментальный, патриотический и хозяйский тип.

• **Профессиональный тип.** Сотрудник с таким типом мотивации ценит в работе ее содержание, возможность развиваться, повышать профессиональный уровень, самореализовываться, решать сложные задачи. Такие сотрудники оказываются вовлеченными в работу полностью и часто имеют репутацию лучших по профессии в компании.

• **Инструментальный тип.** Сам процесс работы не является для такого сотрудника значимой ценностью, она только источник заработка. Работа – это инструмент достижения других целей. Сотрудник с таким типом мотивации будет работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и высоко (в его понимании) вознаграждаться. Скорее всего, будет эффективным и вовлеченным и в сфере продвижения.

• **Патриотический тип.** Для работников этого типа важно чувствовать себя частью коллектива, бренда, принимать участие в реализации общего дела. Им важно чувствовать себя нужными. Важно общественное признание своих достижений. Готовы брать на себя повышенные обязательства и дополнительную работу ради этого. Безусловно, будут вовлеченными в общее дело, так как это для них самое важное в работе.

• **Хозяйский тип.** Такой работник готов взять на себя полную ответственность за выполняемую работу. Предпочитает действовать самостоятельно. Не приветствует промежуточный контроль. Работник с таким типом мотивации будет выполнять свою работу с максимальной отдачей, настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя дополнительных указаний. Обладатели хозяйского типа мотивации – хорошие проектные менеджеры, что коррелирует с задачами организации деятельности временного детского коллектива.

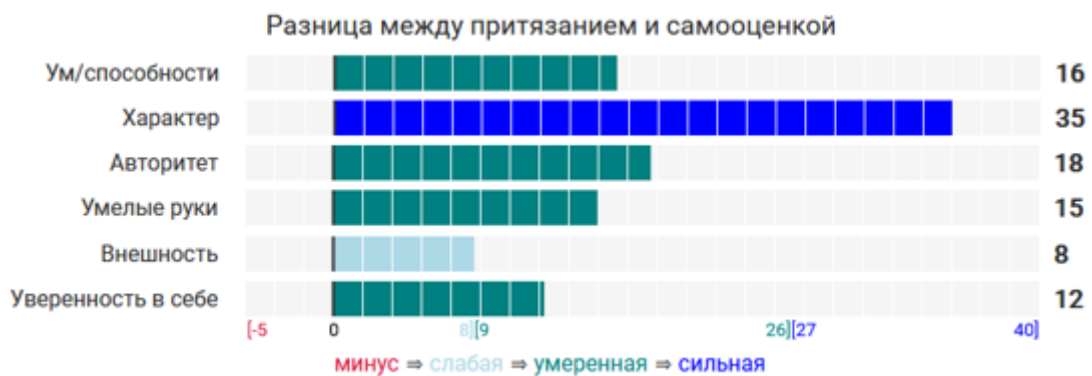
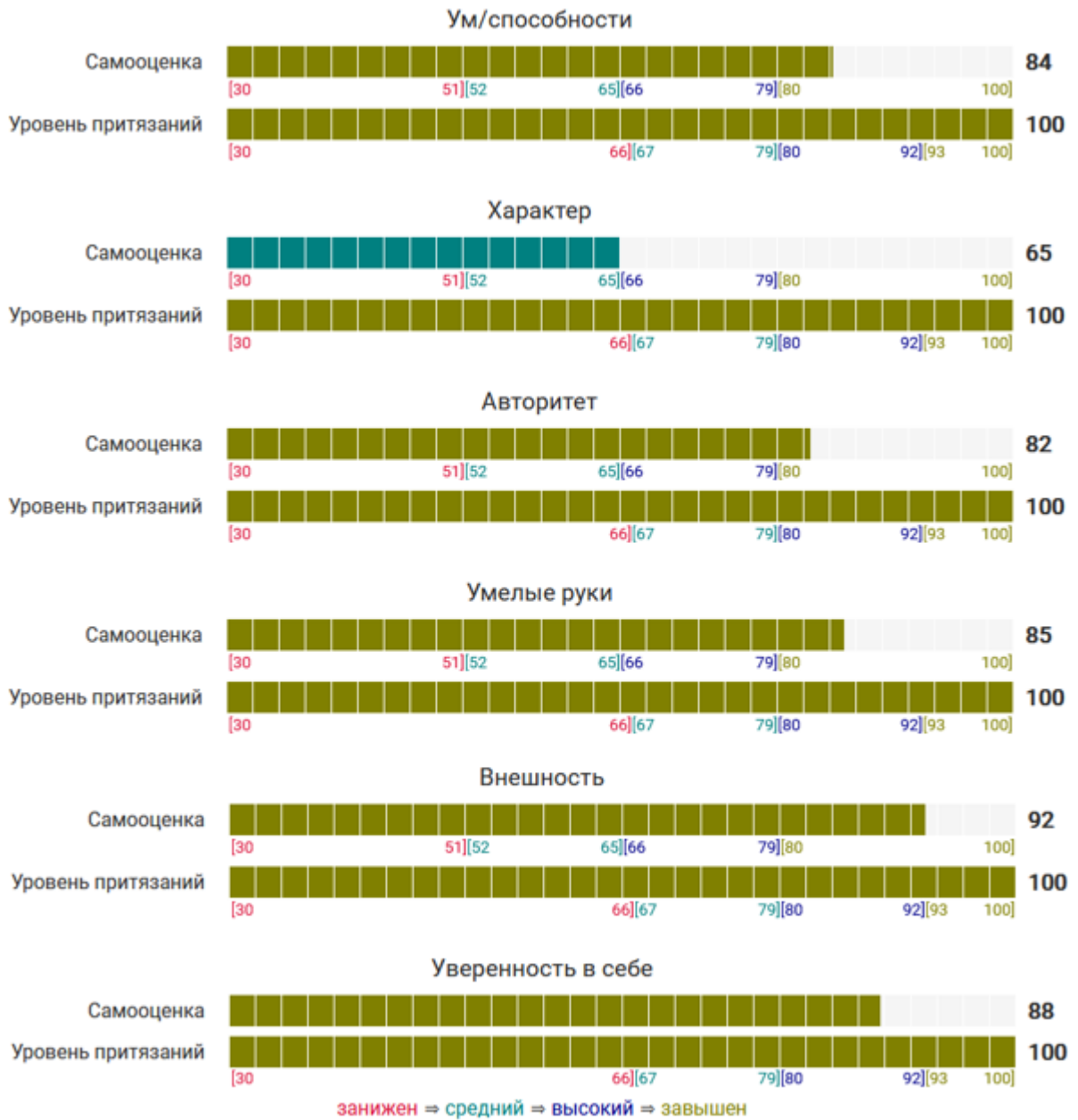
• **Люмпенизированный тип.** Для ДОЛ проявление такого типа относится только к ограниченному кругу задач, где допустимо минимизировать свои трудовые усилия по установке (явной или предполагаемой) непосредственного руководителя. Это ситуации реализации технических задач.

ТЕСТ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ, ТМД/MATS



Методика измеряет результирующую тенденцию мотивации, то есть степень преобладания одного из указанных мотивов – стремление к достижению успеха или избегание неудачи. Средние показатели по тесту означают, что стремление к достижению успеха сбалансировано с избеганием неудачи.

САМООЦЕНКА ПО ДЕМБО-РУБИНШТЕЙН



Дифференцированность уровня самооценки 27
 [0-11][12-26][27-60]

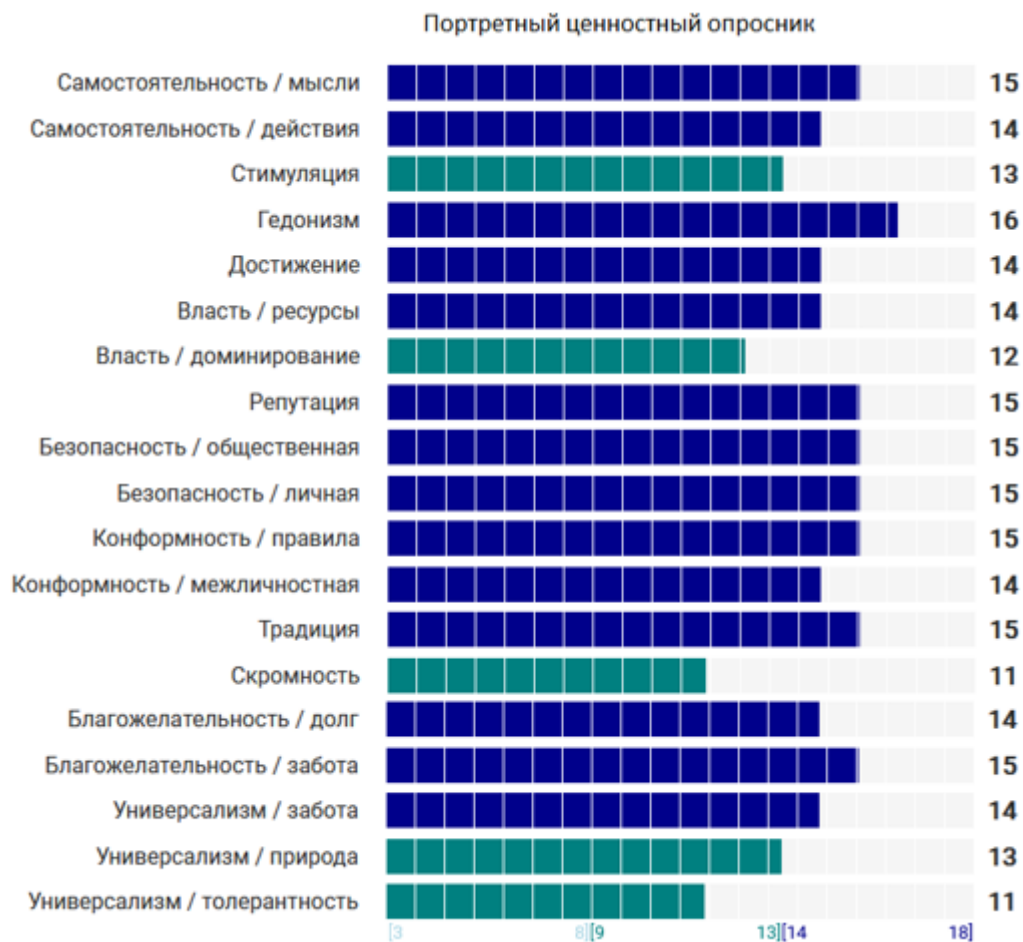
Дифференцированность уровня притязаний 50

СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

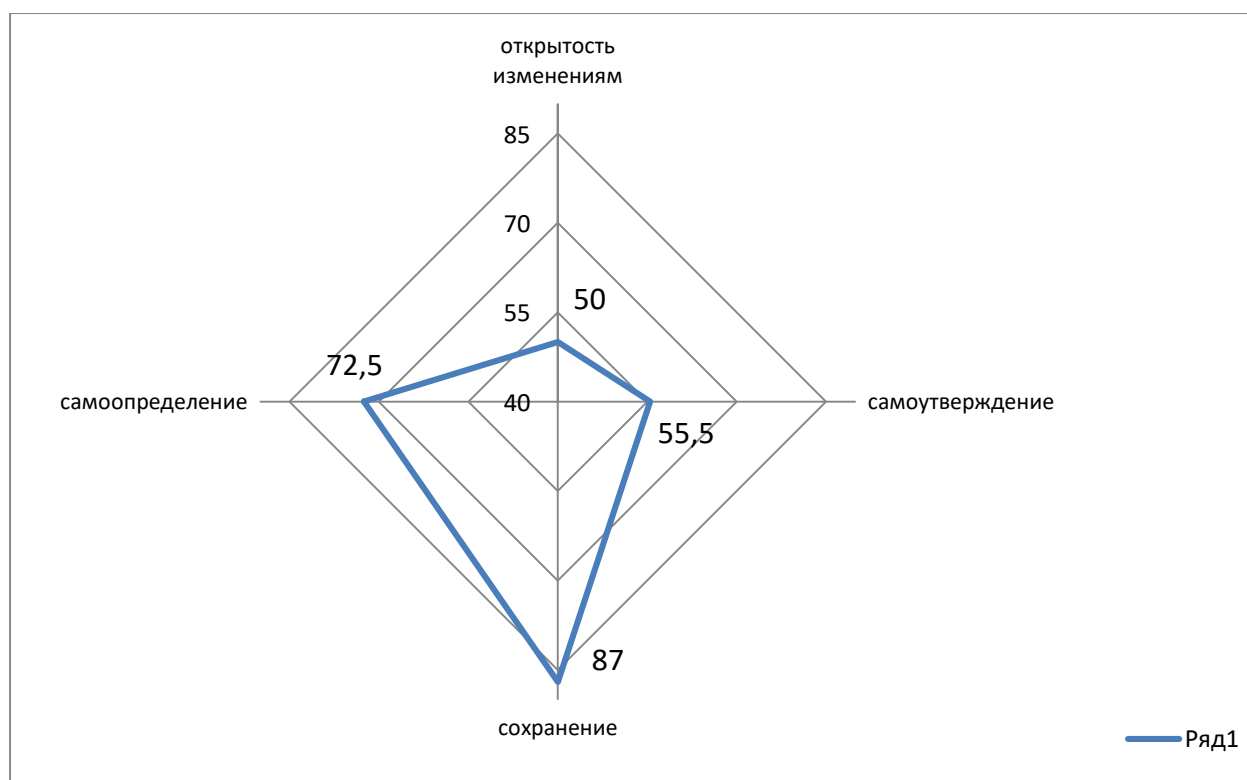
Очень высокий уровень притязаний, сочетающийся со средней или высокой самооценкой при умеренном расхождении этих уровней и умеренной степенью дифференцированности самооценки и уровня притязаний наиболее благоприятны с точки зрения личностного развития.

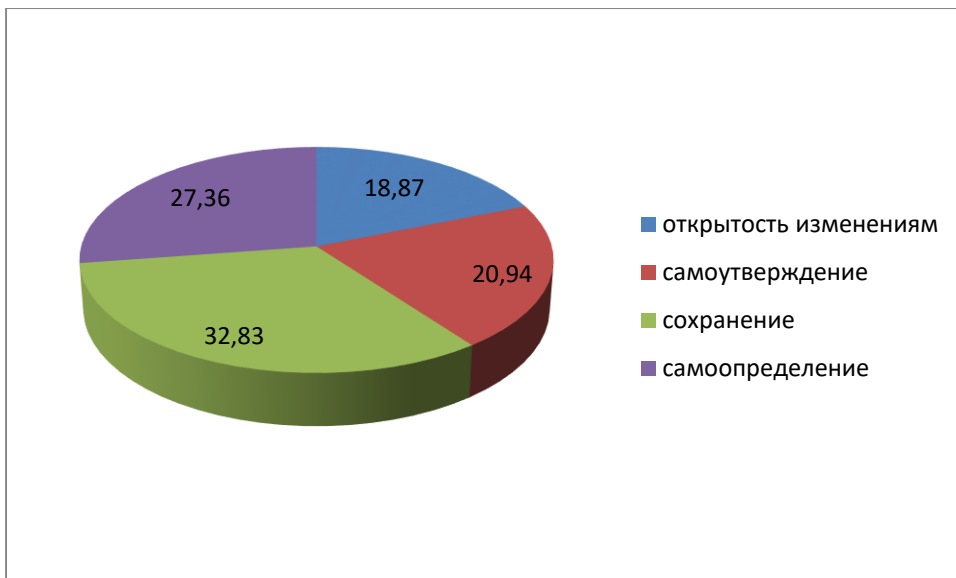
Отношения к себе, при котором высокая и очень высокая (но не предельно), умеренно дифференцированная самооценка сочетается с очень высокими, умеренно дифференцированными притязаниями при умеренном расхождении между притязаниями и самооценкой для исследуемой группы вожатых является продуктивным. Вожыте отличаются высоким уровнем целеполагания: они ставят перед собой достаточно трудные цели, основывающиеся на представлениях о своих очень больших возможностях, способностях и прилагают значительные целенаправленные усилия по достижению этих целей.

Портретный ценностный опросник, PVQ

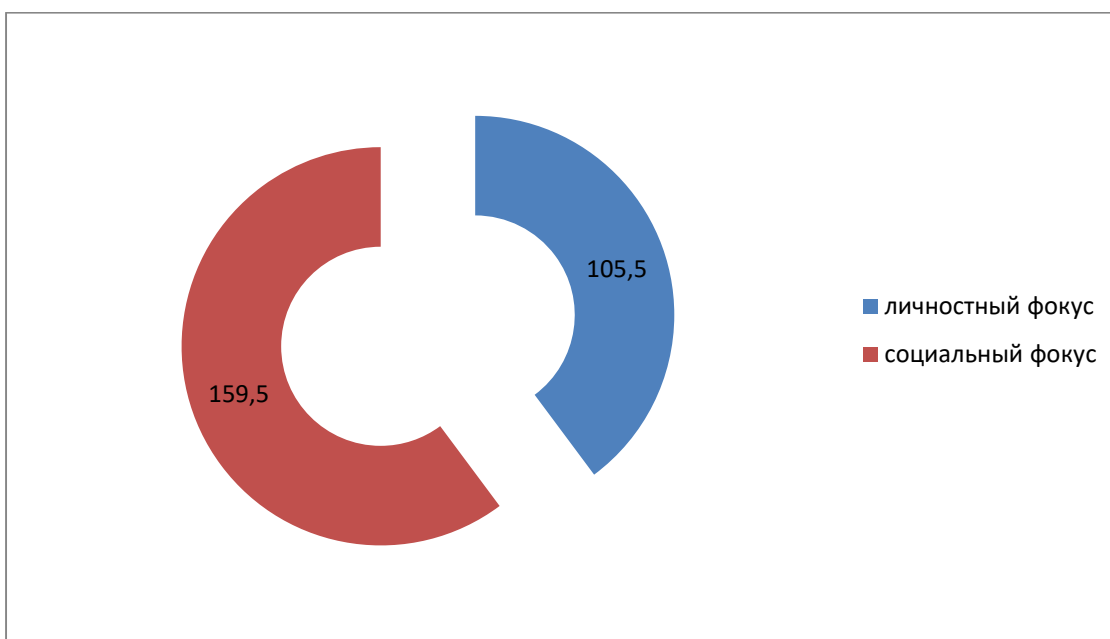


СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ





Акцент в ценностях водителя сделан на безопасность (32,83%), существенно опережая ценности самоопределения (27,36%) и самоутверждения (20,94%). Минимально проявляется ценность открытости изменениям (18,87%), что определяется динамичностью смен.



В целом, водитель ориентирован на социальный фокус ценностей (60,19%), доминируя над личностным фокусом (39,81%).

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
о результатах исследования «Портрет современного вожатого
детского оздоровительного лагеря»
Челябинская область

(авторы: **О. М. Закиров** директор ЧУ ДО ПАО «ММК» «Детский оздоровительно-образовательный комплекс»; **О. П. Савельева** канд. пед. наук, доцент, ведущий специалист по научно-методической работе ЧУ ДО ПАО «ММК» «Детский оздоровительно-образовательный комплекс»; **А.А. Дерюшева** методист детского оздоровительно-образовательного центра «Уральские зори» ЧУ ДО ПАО «ММК» «Детский оздоровительно-образовательный комплекс»; **П.А. Мирошина** методист детского оздоровительно-образовательного центра «Горное ущелье» ЧУ ДО ПАО «ММК» «Детский оздоровительно-образовательный комплекс», г. Магнитогорск Челябинская область).

Пояснительная записка.

Организаторами Всероссийского исследования в детских оздоровительных лагерях России «**Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря**» выступили: МОО «Содействие детскому отдыху», МАУ ДО городской ресурсный центр ОООД «ФорУс» (г. Новосибирск), при поддержке ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет».

В рамках всероссийского исследования «**Портрет современного вожатого детского оздоровительного лагеря**» в Челябинской области с 10 июля по 18 августа 2023 года проведены: 1 - социологический опрос вожатых детских оздоровительных лагерей (далее -ДОЛ) Челябинской области – участников смен ДОЛ (Анкета вожатого смены); 2 - социологический опрос представителей старшего педагогического состава ДОЛ (Анкета для старшего педагогического состава).

Сроки проведения исследования соответствуют 3, 4 и 5 сменам летней оздоровительной кампании 2023 года. На момент окончания исследования летняя кампания еще продолжалась.

Исследование проводилось посредством опросов:

– однократный широкий социологический опрос вожатых – участников смен по ссылке: <https://clck.ru/34qEYd>. Данная анкета позволяет сделать широкий социологический срез мнения вожатых по поводу их компетенций, практических навыков деятельности, личностных, социальных и др. характеристик.

– однократный социологический опрос старшего педагогического состава по ссылке: <https://clck.ru/34qEYd>. Данный социологический опрос мнения старшего педагогического состава о различных характеристиках вожатых их лагеря.

Ссылки на опросы распространялись через электронную почту и чаты организаций, изъявивших готовность принять участие в исследовании.

В Челябинской области исследование проводилось Челябинским региональным отделением Межрегиональной общественной организации «Содействие детскому отдыху» (председатель регионального отделения О.Л. Одер) в лице Частного учреждения дополнительного образования ПАО «ММК» «Детский оздоровительно-образовательный комплекс» (далее - ЧУ ДО ПАО «ММК» «ДООК») (директор О.М. Закиров). Аналитическая записка по итогам исследования составлена Савельевой О.П., кандидатом педагогических наук, доцентом, ведущим специалистом по научно-методической работе ЧУ ДО ПАО «ММК» «ДООК», членом Координационного Совета МОО «Содействие детскому отдыху», а так же методистами детских центров ПАО «ММК» «Уральские зори» и «Горное ущелье».

В исследовании приняло участие несколько детских оздоровительных лагерей Челябинской области.

Детские оздоровительные лагеря, на базе которых проводился опрос: 1 – ЧУ ДО ПАО «ММК» «Детский оздоровительно-образовательный комплекс» (г. Магнитогорск) (Детский оздоровительно-образовательный центр (далее – ДООЦ) «Уральские зори», ДООЦ «Горное ущелье»; 2 – муниципальное бюджетное учреждение «Отдых» (г. Магнитогорск) (Детский загородный комплекс «Абзаково», Загородный комплекс отдыха «Карагайский»); 3 – частное учреждение «Детский оздоровительный лагерь «Еланчик» (г. Миасс); 4 – муниципальное автономное учреждение Детский оздоровительный лагерь им. Г.М. Лаптева (г. Сатка); 5 – ДОЛ «Аленушка» Дирекции социальной сферы ЮУЖД – филиала ОАО «РЖД» (г. Миасс); 6 – другие ДОЛ (респонденты из которых не идентифицировали лагерь).

В опросе участвовало восемь лагерей различного типа – круглогодичные и сезонные загородные организации отдыха и оздоровления детей.

При организации исследования одной из основных проблем, с которой столкнулись организаторы – стала недостаточная активность вожатского и педагогического сообщества. Она объясняется высокой загруженностью педагогических команд ДОЛ, а также отсутствием стабильной телефонной связи и интернета в организациях, которые первоначально планировали принять участие в опросах. Переход на бумажный вариант опросов с последующей ручной обработкой результатов не представлялся возможным. По данной причине несколько детских загородных лагеря, которые изначально планировали участие в мониторинге, не смогли провести опросы. Кроме того, не удалось провести психологическое исследование в фокус группе.

Общее количество:

- опрошенных вожатых – 98 человек;
- опрошенных представителей старшего педагогического состава – 25 человек.

Анализ информации по итогам опроса (анкетирования) вожатых детских оздоровительных лагерей Челябинской области

Аннотация: Данная анкета позволяет сделать широкий социологический срез мнения вожатых по поводу их компетенций, практических навыков деятельности, личностных, социальных и др. характеристик.

В опросе приняли участие 98 вожатых

На вопрос «В каком лагере Вы работаете» ответы распределились следующим образом (*Рисунок 1*):

ДООЦ «Горное ущелье» - 38 чел. (38,8 %)

ДООЦ «Уральские зори» - 23 чел. (23,5%)

Свой вариант – 22 чел. (22,4 %)

ДОЛ «Лагерь им. Г.М. Лаптева» - 11 чел. (11,2 %)

ДЗК «Абзаково» - 3 чел. (3,1 %)

ЗКО «Карагайский» - 1 чел. (1 %).



Рисунок 1. Распределение участников анкетирования по детским лагерям

Из них по возрастному состав респонденты распределились следующим образом (*Рисунок 2*):

15 - 17 лет – 4 чел. (5,1 %);

18 - 20 лет – 87 чел. (87,7 %);

21 - 23 года – 6 чел. (6,1 %);

23 - 25 лет – 1 чел. (1,0 %).

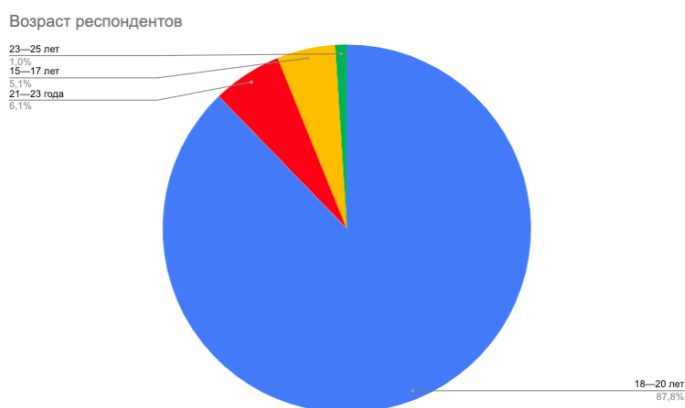


Рисунок 2. Возрастной состав респондентов, возматых, работавших в ДОЛ

В детских лагерях ПАО «ММК» на отрядах работают школьники, прошедшие обучение в «Школе стажеров». Это старшекласники в возрасте 14 - 17 лет. Они не трудоустраиваются, не получают заработную плату. Но участвуют в организации временного детского коллектива и поэтому они тоже приняли участие в анкетировании.

По половому составу участники распределились следующим образом: 81,6 % (80 чел.) – девушки, 18,4 % (18 чел.) – юноши (*Рисунок 3*).

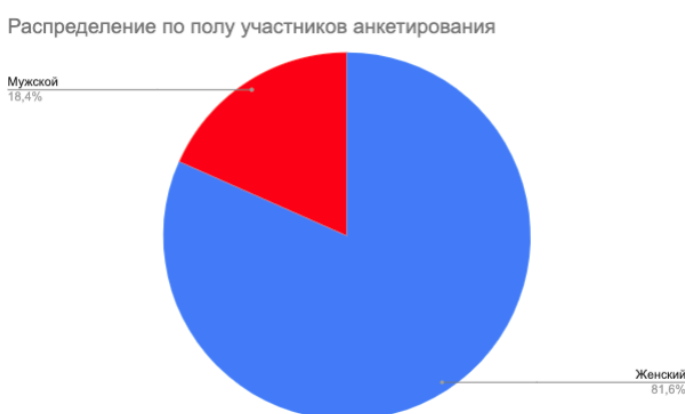


Рисунок 3. Распределение по полу участников анкетирования

На вопрос «Укажите Ваш социальный статус: школьник, студент, работающий» получены следующие ответы (*Рисунок 4*):

Студент – 79,5 % (93 чел.);

Работающий – 18,8 % (22 чел.);

Школьник – 1,7% (2 чел.).

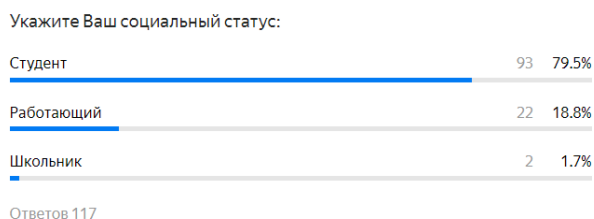


Рисунок 4. Социальный статус респондентов

На вопрос «Если Вы учитесь, укажите пожалуйста, вид Вашего образования?» получены следующие ответы (Рисунок 5):

Студент педагогического колледжа – 39,8 % (39 чел),

Студент педагогического вуза – 24,5 % (24 чел.),

Студент непедagogического вуза, но будущая профессия связана с общением с людьми (образование, медицина, культура...) – 15,3 % (15 чел.),

Студент вуза технической (экономической) направленности – 9,2 % (9 чел.),

Студент колледжа технической (экономической) направленности – 5,1 % (5 чел.),

Студент непедagogического колледжа, но будущая профессия связана с общением с людьми (образование, медицина, культура...) – 4,1 % (4 чел.),

Обучаюсь в школе – 2% (2 чел.).

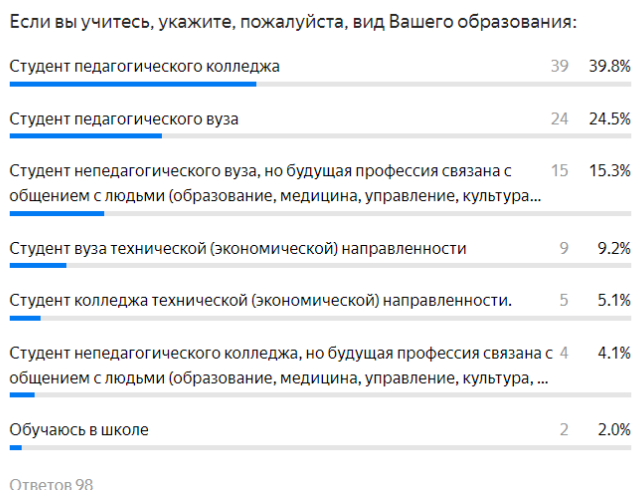


Рисунок 5. Распределение респондентов по видам получаемого образования

На вопрос «Если вы имеете законченное образование, то какое: » распределение ответов следующее (Рисунок 6):

- Среднее общее – 89,8 % (88 чел.)
- Среднее профессиональное педагогическое – 5,1 % (5 чел.)
- Среднее профессиональное непедагогическое – 3,1 % (3 чел.)
- Высшее профессиональное педагогическое - 2,0% (2)
- Высшее профессиональное непедагогическое – 0%

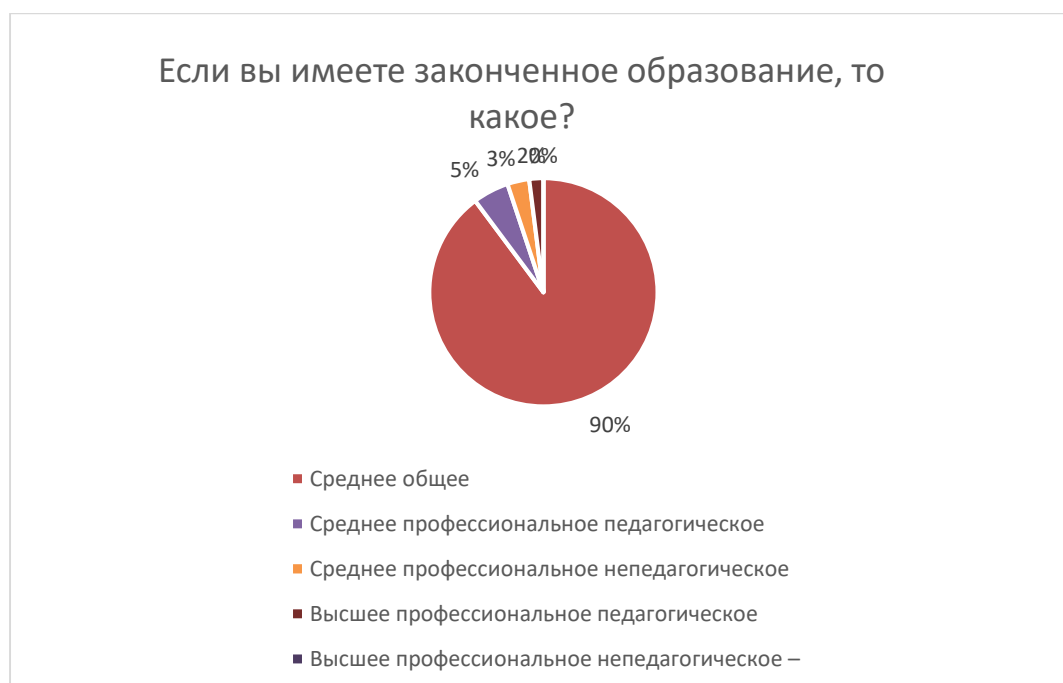


Рисунок 6. Распределение респондентов по имеющемуся законченному образованию

На вопрос «Если Вы работаете, укажите пожалуйста в какой сфере?» получены такие ответы (Рисунок 6):

- В сфере образования – 45,9 % (45 чел.);
- Другое – 29,6 % (29 чел.);
- В сфере спорта – 7,1 % (7 чел.);
- В технической сфере – 7,1 % (7 чел.);

- В сфере культуры – 5,1 % (5 чел.);
- В сфере экономики (торговли) – 4,1 % (4 чел.);
- В сфере молодежной политики – 1% (1 чел.)

Если вы работаете, укажите, пожалуйста, в какой сфере:

В сфере образования	45	45.9%
Другое	29	29.6%
В сфере спорта	7	7.1%
В технической сфере	7	7.1%
В сфере культуры	5	5.1%
В сфере экономики (торговли)	4	4.1%
В сфере молодежной политики	1	1.0%

Ответов 98

Рисунок 6. Распределение работающих вожатых по сферам деятельности

На вопрос с возможностью выбора двух вариантов ответа «Я работаю вожатым, потому что?» ответы распределились следующим образом (*Рисунок 7*):

- Мне интересно работать с детьми – 17,8 % (48 чел.);
- Считаю, что опыт работы вожатым позволит сформировать личностные качества, которые помогут успешно взаимодействовать ... – 16,7 % (45 чел.);
- Считаю, что опыт работы вожатым поможет приобрести необходимые профессиональные компетенции – 13 % (35 чел.);
- Считаю, что опыт работы вожатым поможет приобрести компетенции необходимые для работы в других отраслях - 10 % (27 чел.);
- Я в лагере на практике – 10% (27 чел.);
- Считаю, что работа вожатым способствует развитию творческих способностей – 9,6% (26 чел.);

- Мне нравится организационная деятельность – 9,6% (26 чел.);
- Мне интересно и комфортно общаться с другими водителями и коллегами – 7,8 % (21 чел.);
- Хочу немного заработать летом – 5,6 % (15 чел.).

Я работаю водителем потому, что (возможен выбор 2 вариантов ответа):

Мне интересно работать с детьми.	48	17.8%
Считаю, что опыт работы водителем, позволит сформировать личностные качества, которые помогут успешно взаимодействовать...	45	16.7%
Считаю, что опыт работы водителем поможет приобрести необходимые профессиональные компетенции.	35	13.0%
Считаю, что опыт работы водителем позволит сформировать компетенции, необходимые для работы в других отраслях, ...	27	10.0%
Я в лагере на практике.	27	10.0%
Считаю, что работа водителем способствует развитию творческих способностей.	26	9.6%
Мне нравится организационная деятельность.	26	9.6%
Мне интересно и комфортно общаться с другими водителями и коллегами.	21	7.8%
Хочу немного заработать летом.	15	5.6%

Ответов 270

Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Я работаю водителем, потому что?»

На вопрос «Я начал работать водителем, потому что:» ответы распределились следующим образом (*Рисунок 8*):

- Из-за педагогической практики – 39,8 % (39 чел.);
- Желание работать с детьми – 32,7 % (32 чел.);
- Хотел интересно провести время – 19,4 % (19 чел.);

- Пошел за друзьями, за компанию – 4,1 % (4 чел.);
- Другое – 4,1 % (4 чел.);
- Хотел попробовать чего-то нового – 0% (0 чел.).

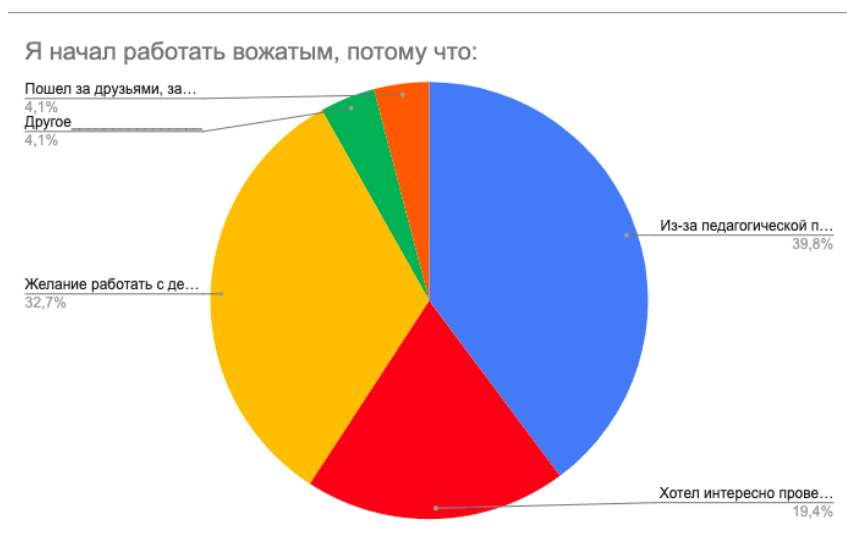


Рисунок 8. Ответы о причинах начала работы вожатым.

Варианты ответов при выборе позиции «Другое»: «Это прекрасная возможность продолжать ездить в лагере, здесь мне нравится»; «И хотела провести интересно время»; «Это моя мечта».

На вопрос «Перед первой поездкой на работу в лагерь я:» ответы распределились следующим образом (Рисунок 9):

- Я проходил обучение в школе подготовки вожатых в вузе (колледже, школе) – 52 % (51 чел.);
- Я не проходил предварительно никакого обучения – 31,6 % (31 чел.);
- Я проходил обучение в школе подготовки вожатых, организованной ДОЛ, в котором я планировал работать – 8,2 % (8 чел.);
- Я проходил обучение в школе подготовки вожатых в другом месте – 8,2 % (8 чел.).

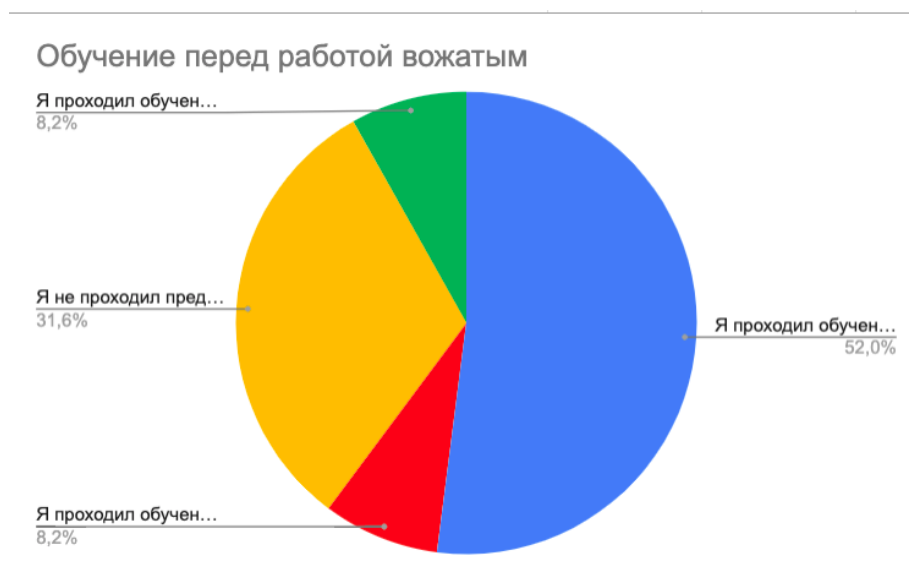


Рисунок 9. Ответы на вопрос о подготовке к работе в лагере

Следующий блок вопросов показывает, насколько водители оценивают уровень сформированных у них умений.

На вопрос «Уровень умения планировать деятельность детского коллектива» ответы распределились следующим образом (Рисунок 10):

- Умения присутствуют в полной мере – 60,2 % (59 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 38,8 % (38 чел.);
- Умения сформированы слабо – 1 % (1 чел.).

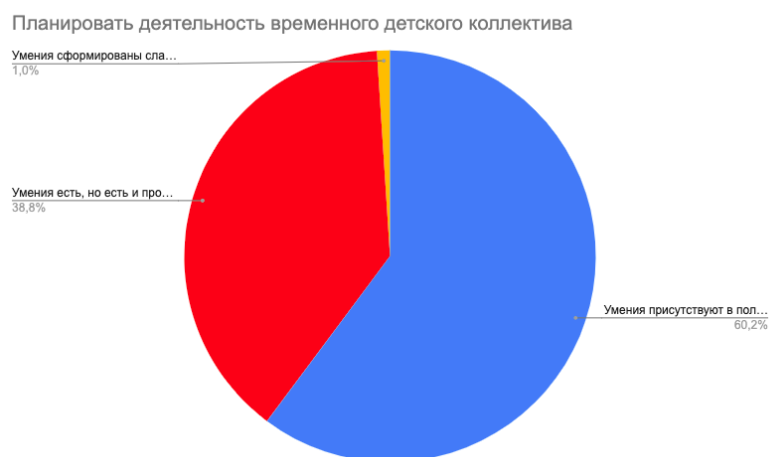


Рисунок 10. Самооценка уровня сформированности умения планировать деятельность детского коллектива

На вопрос «Умения подбирать материалы для мероприятий в отряде» полученные ответы ранжируются так (Рисунок 11):

- Умения присутствуют в полной мере – 71,4 % (71 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 24,5 % (24 чел.);
- Умения сформированы слабо – 4,1 % (4 чел.).

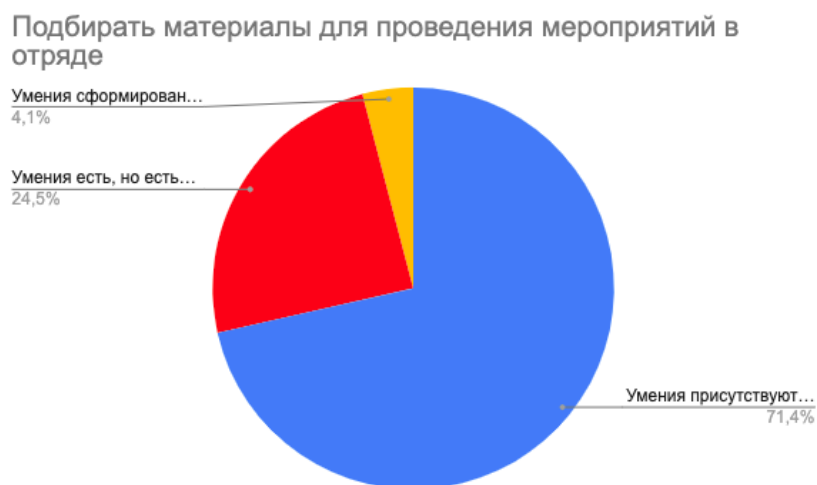


Рисунок 11. Самооценка уровня сформированности умения подбирать материалы для мероприятий в отряде

На вопрос «Организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК» результаты ответов следующие (Рисунок 12):

- Умения присутствуют в полной мере – 63,3 % (62 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 34,7% (34 чел.);
- Умения сформированы слабо – 2,0 % (2 чел.).

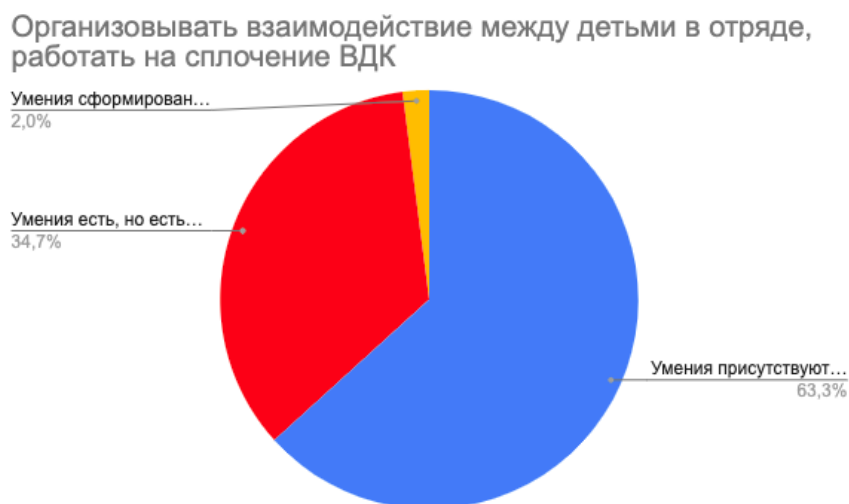


Рисунок 12. Самооценка уровня сформированности умения организовывать взаимодействие между детьми в отряде, работать на сплочение ВДК

На вопрос «Управлять временным детским коллективом» полученные ответы распределились следующим образом (Рисунок 13):

- Умения присутствуют в полной мере – 70,4 % (69 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 28,6% (28 чел.);
- Умения сформированы слабо – 1,0 % (1 чел.).



Рисунок 13. Самооценка уровня сформированности умения управлять временным детским коллективом

На вопрос «Организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде?» ответы распределились следующим образом (Рисунок 14):

- Умения присутствуют в полной мере – 73,5 % (74 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 23,5 % (23 чел.);
- Умения сформированы слабо – 3,1 % (3 чел.).

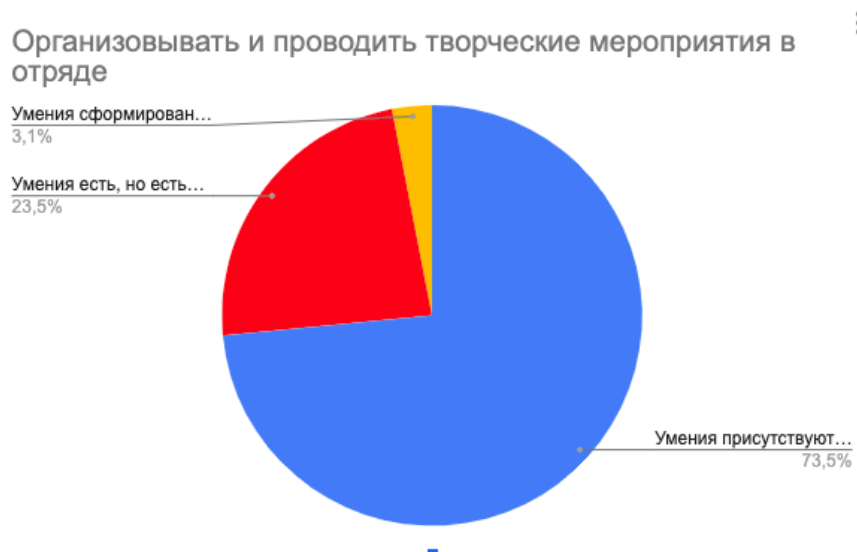


Рисунок 14. Самооценка уровня сформированности умения организовывать и проводить творческие мероприятия в отряде

На вопрос «Организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде» ответы распределились так (*Рисунок 15*):

- Умения присутствуют в полной мере – 66,3 % (65 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 31,6 % (31 чел.);
- Умения сформированы слабо – 2,0 % (2 чел.).

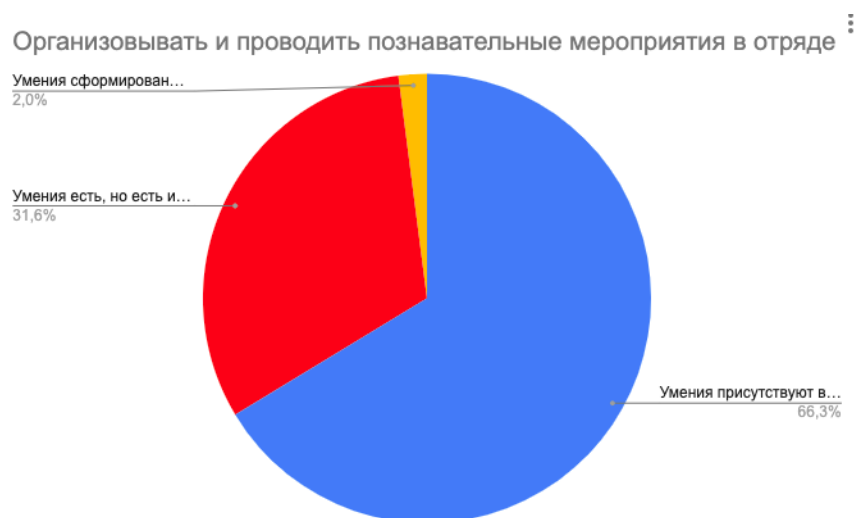


Рисунок 15. Самооценка уровня сформированности умения организовывать и проводить познавательные мероприятия в отряде

На вопрос «Организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде» получены такие результаты (*Рисунок 16*):

- Умения присутствуют в полной мере – 67,3 % (66 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 26,5 % (26 чел.);
- Умения сформированы слабо – 6,1 % (6 чел.).

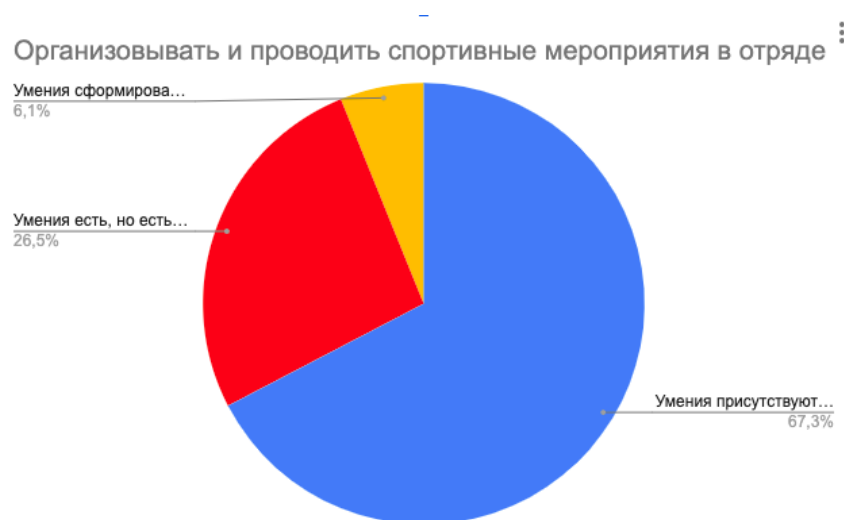


Рисунок 16. Самооценка уровня сформированности умения организовывать и проводить спортивные мероприятия в отряде

На вопрос «Организовывать и проводить «душевные» мероприятия (вечера, огоньки и т.д.)» ответы распределяются следующим образом (Рисунок 17):

- Умения присутствуют в полной мере – 78,6 % (77 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 14,3 % (14 чел.);
- Умения сформированы слабо – 7,1 % (7 чел.).

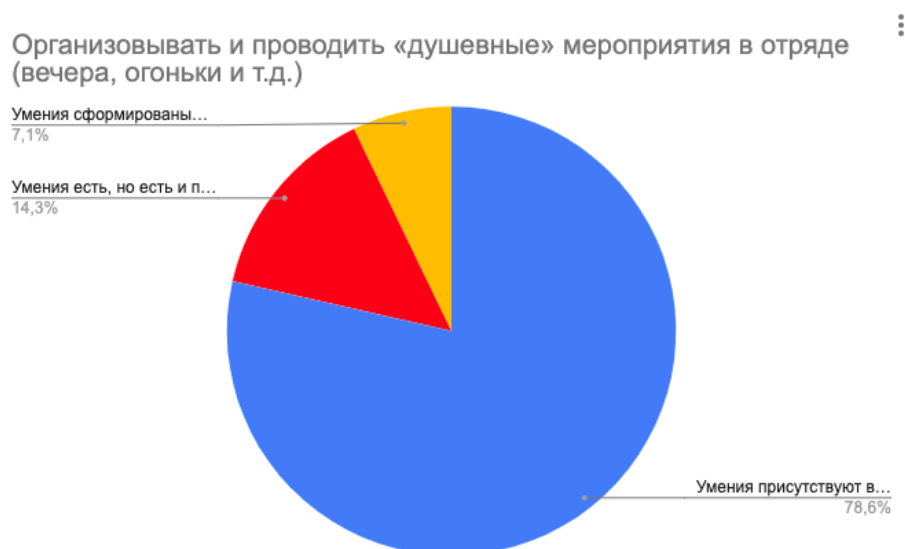


Рисунок 17. Самооценка уровня сформированности умения организовывать и проводить «душевные» мероприятия (вечера, огоньки и т.д.)»

На вопрос «Организовывать и проводить тематические дни в отряде» получены такие ответы (Рисунок 18):

- Умения присутствуют в полной мере – 66,3 % (65 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 22,4 % (22 чел.);
- Умения сформированы слабо – 11,2 % (11 чел.).

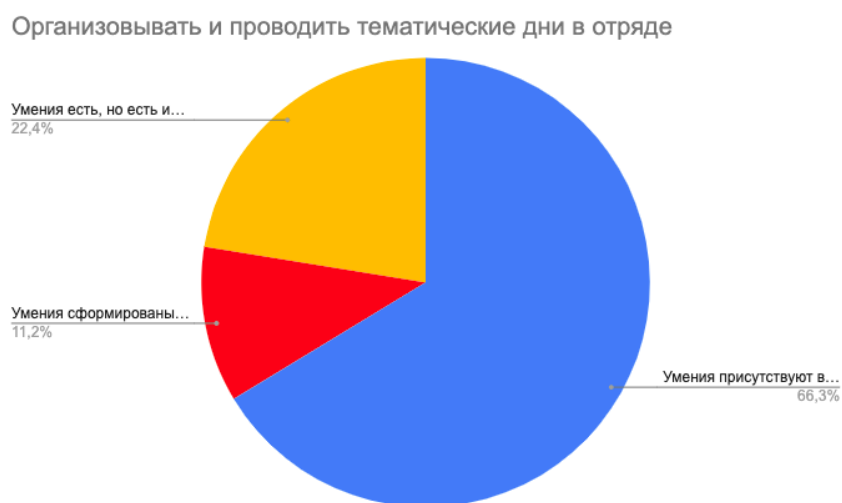


Рисунок 18. Самооценка уровня сформированности умения организовывать и проводить тематические дни в отряде

На вопрос «Организовывать работу самоуправления в отряде» получены следующие результаты (Рисунок 19):

- Умения присутствуют в полной мере – 66,3 % (65 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 25,5 % (25 чел.);
- Умения сформированы слабо – 8,2 % (8 чел.).

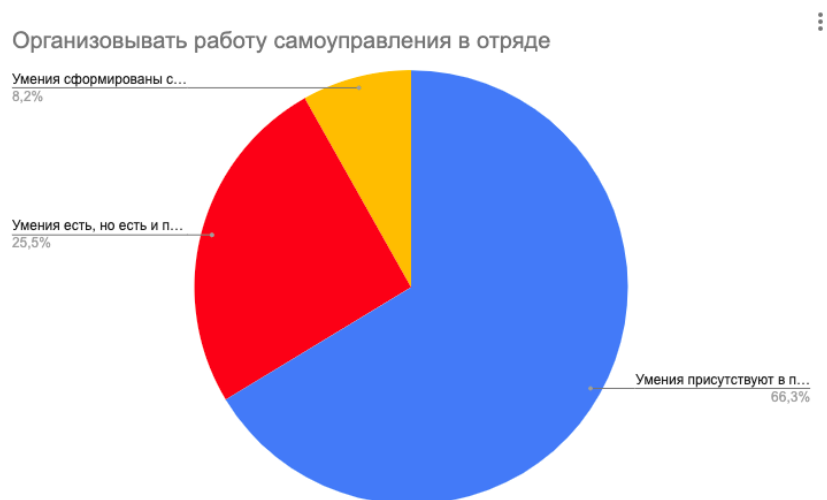


Рисунок 19. Самооценка уровня сформированности умения организовывать работу самоуправления в отряде

На вопрос «Использовать методы мотивации и стимулирования» было получено только два варианта ответа. Третий - «умения сформированы слабо» - не выбрал ни один респондент (Рисунок 20):

- Умения присутствуют в полной мере – 67,3 % (66 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 32,7 % (32 чел.);

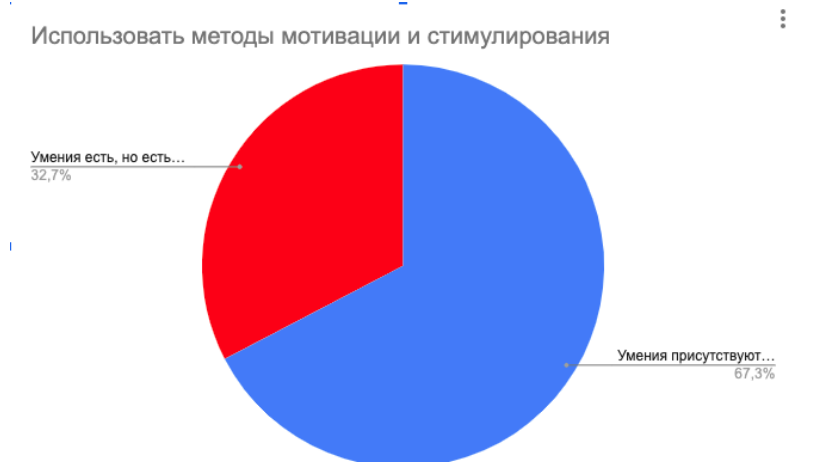


Рисунок 20. Самооценка уровня сформированности умения использовать методы мотивации и стимулирования

На вопрос «Решать конфликтные ситуации в отряде» получены следующие ответы (Рисунок 21). Третий вариант - «умения сформированы слабо» - не выбрал ни один респондент.

- Умения присутствуют в полной мере – 71,4 % (70 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 28,6 % (28 чел.).



Рисунок 21. Самооценка уровня сформированности умения решать конфликтные ситуации в отряде

На вопрос «Проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать» ответы распределились следующим образом (Рисунок 22):

- Умения присутствуют в полной мере – 86,7 % (85 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 12,2 % (12 чел.);
- Умения сформированы слабо – 1,0 % (1 чел.).

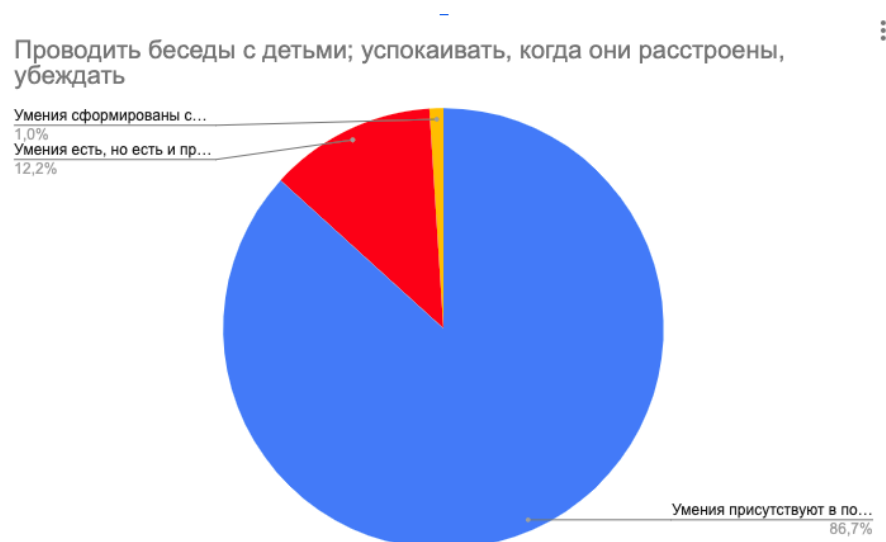


Рисунок 22. Самооценка уровня сформированности умения проводить беседы с детьми; успокаивать, когда они расстроены, убеждать

На вопрос «Что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д.)» ответы распределились следующим образом (Рисунок 23):

- Умения присутствуют в полной мере – 81,6 % (80 чел.);
- Умения есть, но есть и проблемы – 13,3 % (13 чел.);
- Умения сформированы слабо – 5,1 % (5 чел.).

Что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д)

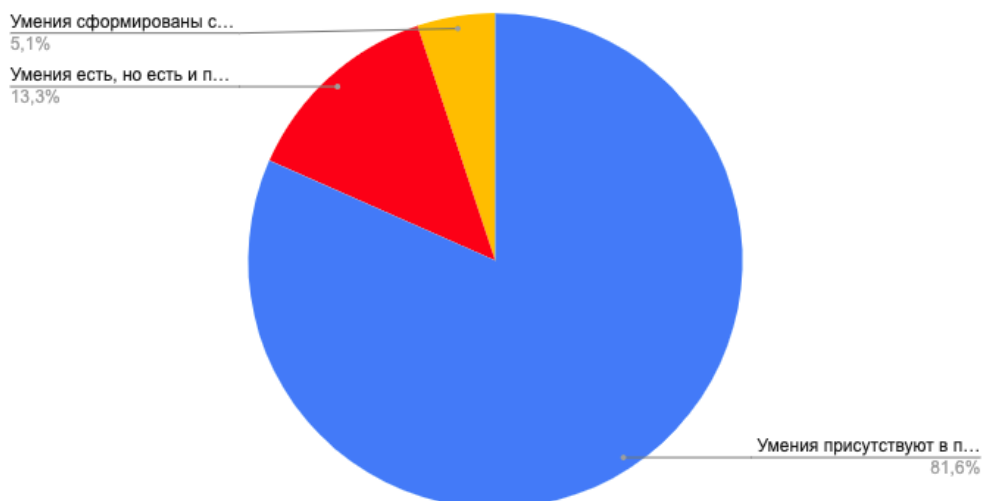
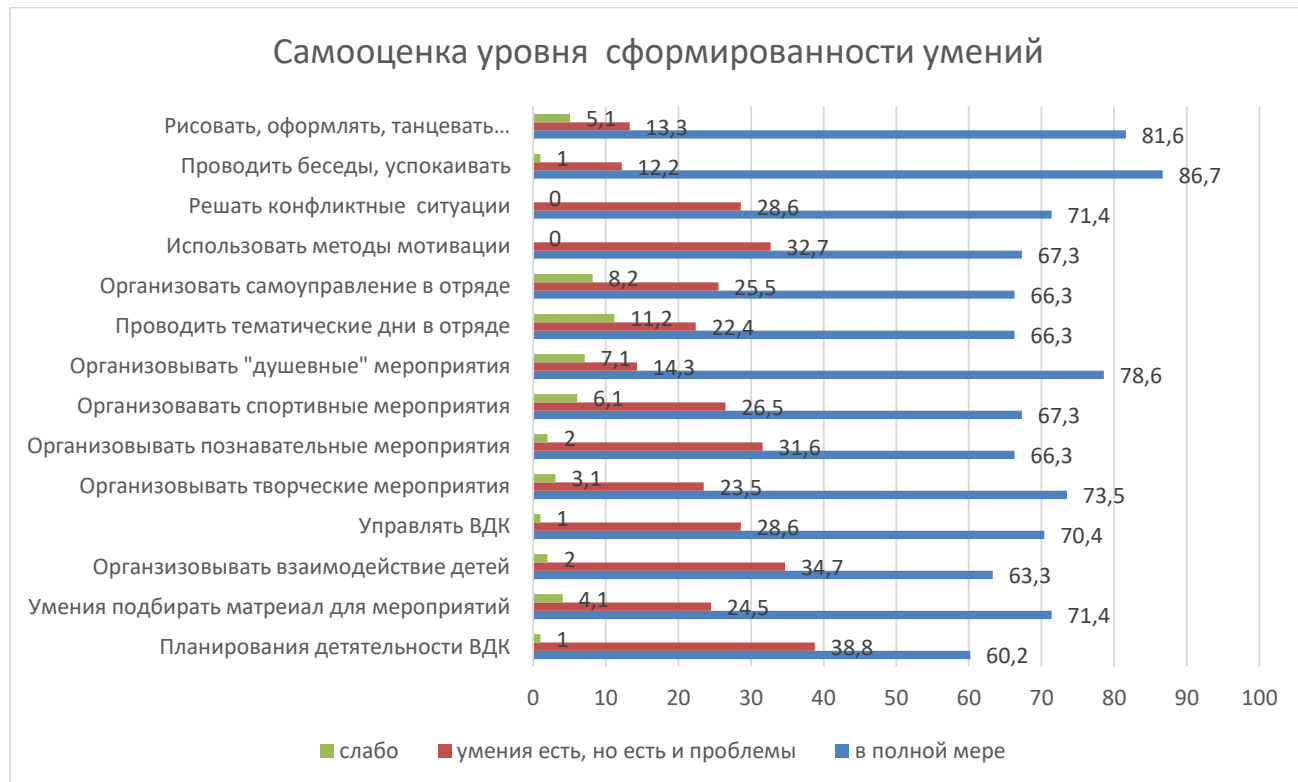


Рисунок 23. Самооценка уровня сформированности умения что-то делать своими руками или исполнять (рисовать, оформлять, играть на музыкальных инструментах, петь, танцевать и т. д)

Сводная диаграмма по самооценке уровня сформированности умений вожатых представлена на рисунке:



Следующий блок вопросов предполагал самооценку уровня знаний в различных теоретических аспектах профессиональной деятельности вожатого.

На вопрос «Нормативные документы в сфере детского отдыха» ответы распределились таким образом (Рисунок 24):

- Высокий уровень – 45,9 % (45 чел.);
- Средний уровень – 49,0 % (49 чел.);
- Низкий уровень – 5,1 % (5 чел.).



Рисунок 24. Самооценка уровня знаний нормативных документов в сфере детского отдыха

На вопрос «Педагогические основы организации жизнедеятельности детей в ДОЛ» ответы распределились таким образом (Рисунок 25):

- Высокий уровень – 57,1 % (56 чел.);
- Средний уровень – 41,8 % (41 чел.);
- Низкий уровень – 1,1 % (5 чел.).

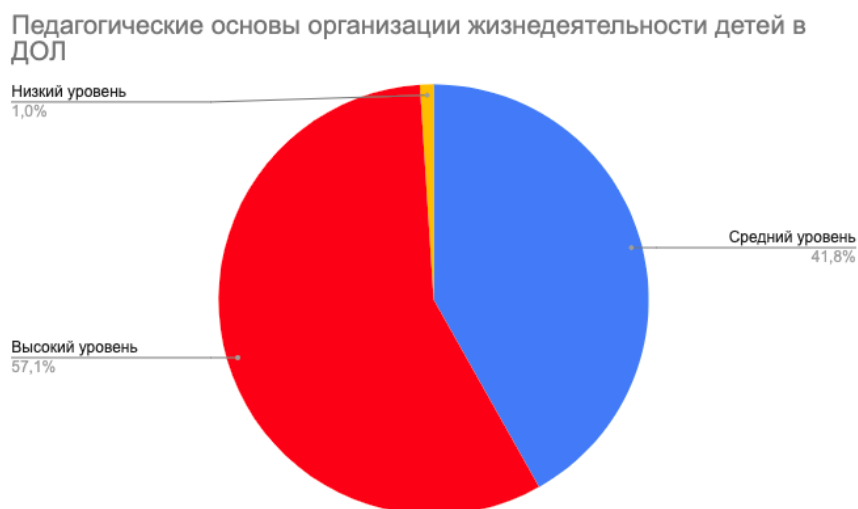


Рисунок 25. Самооценка уровня знаний педагогических основ организации жизнедеятельности детей в ДОЛ

На вопрос «Возрастные особенности детей (психологические, физиологические)» ответы распределились так (Рисунок 26):

- Высокий уровень – 59,2 % (58 чел.);
- Средний уровень – 37,8 % (37 чел.);
- Низкий уровень – 3,1 % (3 чел.).



Рисунок 26. Самооценка уровня знаний возрастных особенностей детей (психологические, физиологические)

На вопрос «Методика целеполагания (определение цели, задач, ожидаемых результатов мероприятия, программы)» ответы получены такие (Рисунок 27):

- Высокий уровень – 57,1 % (57 чел.);
- Средний уровень – 40,8 % (40 чел.);
- Низкий уровень – 2,2 % (3 чел.).



Рисунок 27. Самооценка уровня знаний методики целеполагания (определение цели, задач, ожидаемых результатов мероприятия, программы)

На вопрос «Игры на знакомство» ответы получены следующие (Рисунок 28):

- Высокий уровень – 73,5 % (72 чел.);
- Средний уровень – 24,5 % (24 чел.);
- Низкий уровень – 2,0 % (2 чел.).

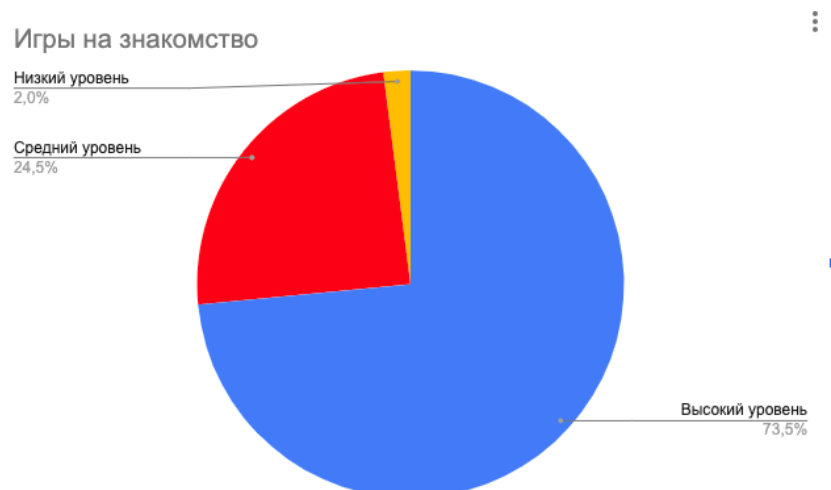


Рисунок 28. Самооценка уровня знаний игр на знакомство

На вопрос «Игры на взаимодействие» ответы распределились так (Рисунок 29):

- Высокий уровень – 73,5 % (72 чел.);

- Средний уровень – 22,4 % (22 чел.);
- Низкий уровень – 4,1 % (4 чел.).



Рисунок 29. Самооценка уровня знаний игр на взаимодействие

На вопрос «Познавательные игры» ответы распределены таким образом (Рисунок 30):

- Высокий уровень – 68,4 % (68 чел.);
- Средний уровень – 28,6 % (28 чел.);
- Низкий уровень – 3,1 % (3 чел.).



Рисунок 30. Самооценка уровня знаний познавательных игр

На вопрос «Основы планирования деятельности ВДК» ответы распределились так (Рисунок 31):

- Высокий уровень – 60,2 % (59 чел.);
- Средний уровень – 35,7 % (35 чел.);
- Низкий уровень – 4,1 % (4 чел.).

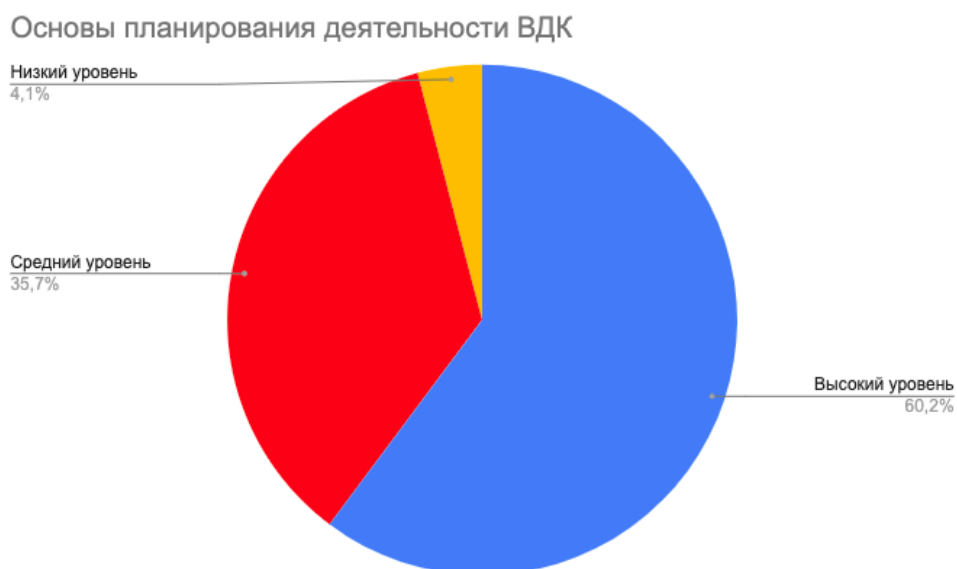


Рисунок 30. Самооценка уровня знаний основ планирования деятельности ВДК

На вопрос «Методы решения конфликтных ситуаций в ВДК» получены такие ответы (Рисунок 31):

- Высокий уровень – 68,4 % (67 чел.);
- Средний уровень – 29,6 % (29 чел.);
- Низкий уровень – 2,0 % (2 чел.).

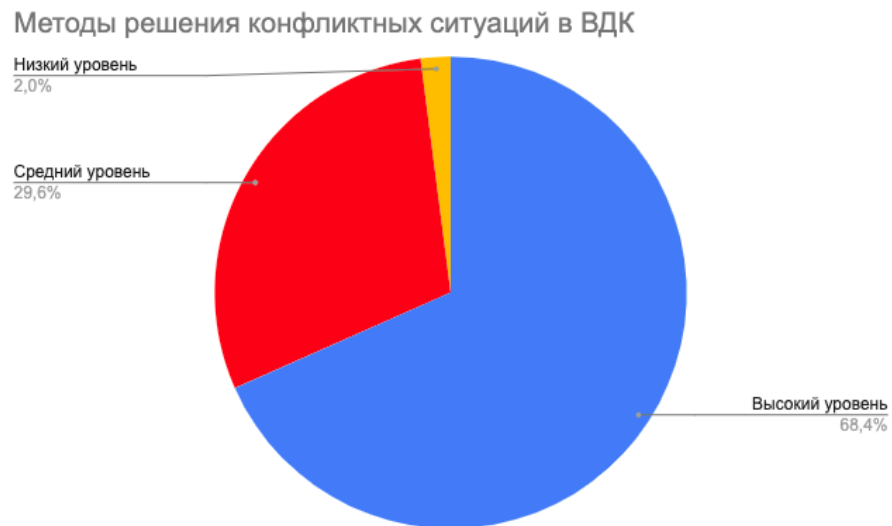


Рисунок 31. Самооценка уровня знаний методов решения конфликтных ситуаций в ВДК

На вопрос «Теоретические основы организации деятельности детского самоуправления» получены такие ответы (*Рисунок*):

Высокий уровень – 59,2 % (58 чел.);

Средний уровень – 36,7 % (36 чел.);

Низкий уровень – 4,1 % (4 чел.).



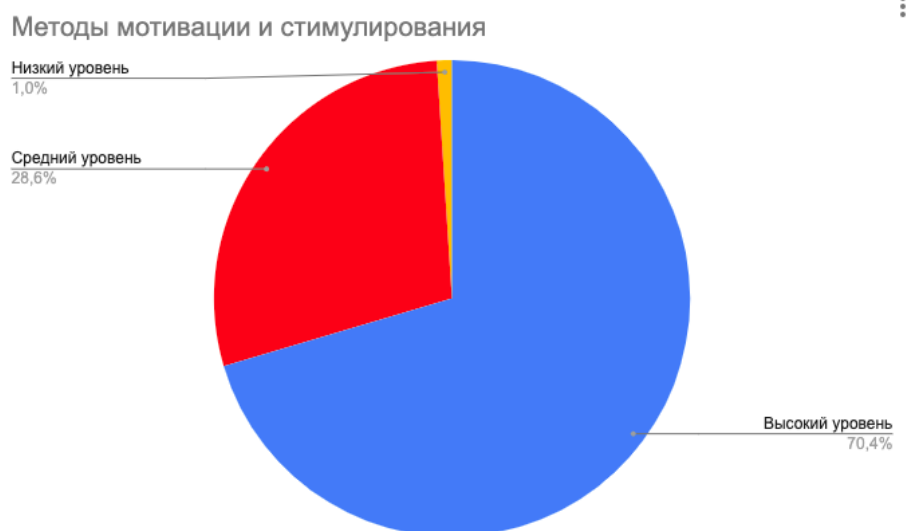
Рисунок 31. Самооценка уровня знаний теоретических основ организации деятельности детского самоуправления

На вопрос «Методы мотивации и стимулирования» получены такие ответы (Рисунок 31):

Высокий уровень – 70,4 % (70 чел.);

Средний уровень – 28,6 % (28 чел.);

Низкий уровень – 1,0 % (1 чел.).



На вопрос «Основы педагогического общения» ответы распределилась следующим образом (Рисунок)::

– Высокий уровень – 78,6 % (77 чел.);

– Средний уровень – 20,4 % (20 чел.);

– Низкий уровень - 1,0 % (1 чел.).

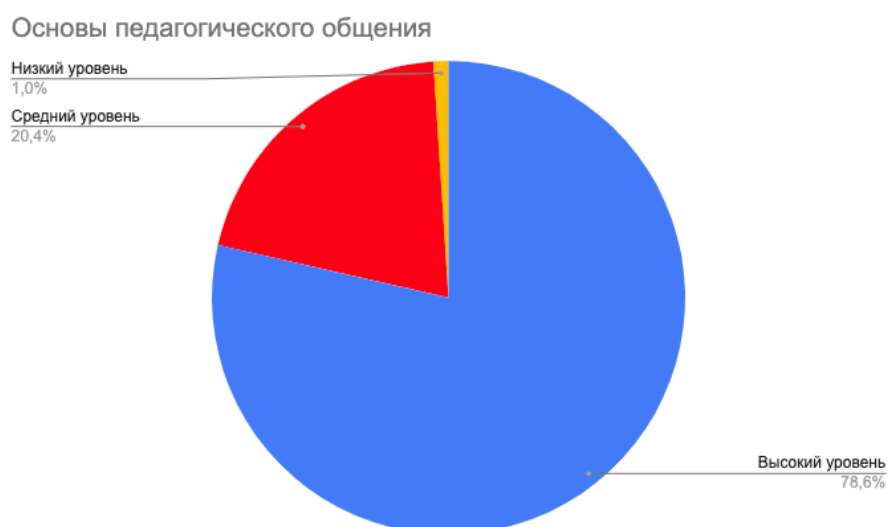


Рисунок 31. Самооценка уровня знаний основ педагогического общения

На вопрос «Способы диагностики результативности проводимых мероприятий» получены такие ответы (Рисунок):

- Высокий уровень – 59,2 % (58 чел.);
- Средний уровень – 37,8 % (37 чел.);
- Низкий уровень – 3,1 % (3 чел.).



Рисунок 31. Самооценка уровня знаний способов диагностики результативности проводимых мероприятий

Сводная диаграмма самооценки уровня знаний приведена на рисунке в виде диаграммы.



Рисунок 32. Сводная диаграмма самооценки уровня знаний по различным вопросам, связанным с деятельностью вожатого

Следующий блок вопросов предполагал самооценку уровня развития личностных качеств у вожатого. Для удобства восприятия все результаты ответов этого блока сведены в одну диаграмму, представленную на *рисунке*

Лидерские качества

- Высокий уровень – 67,3 % (66 чел.);
- Средний уровень – 30,6 % (30 чел.);
- Низкий уровень – 2,0 % (2 чел.).

Ответственность

- Высокий уровень – 89,8 % (88 чел.);
- Средний уровень – 10,2 % (10 чел.);
- Низкий уровень – 0,0 % (0 чел.).

Организованность

- Высокий уровень – 73,5 % (72 чел.);
- Средний уровень – 25,5 % (25 чел.);

- Низкий уровень – 1,0 % (1 чел.)

Целеустремленность

- Высокий уровень – 72,4 % (71 чел.);
- Средний уровень – 26,5 % (26 чел.);
- Низкий уровень – 1,0 % (1 чел.)

Открытость

- Высокий уровень – 75,5 % (74 чел.);
- Средний уровень – 22,4 % (22 чел.);
- Низкий уровень – 2,0 % (2 чел.).

Аккуратность

- Высокий уровень – 70,4 % (69 чел.);
- Средний уровень – 27,6 % (27 чел.);
- Низкий уровень – 2,0 % (2 чел.)

Самоконтроль

- Высокий уровень – 72,4 % (71 чел.);
- Средний уровень – 26,5 % (26 чел.);
- Низкий уровень – 1,0 % (1 чел.).

Независимость

- Высокий уровень – 62,2 % (61 чел.);
- Средний уровень – 36,7 % (36 чел.);
- Низкий уровень – 1,0 % (1 чел.).

Потребность в саморазвитии

- Высокий уровень – 73,5 % (72 чел.);
- Средний уровень – 26,5 % (26 чел.);
- Низкий уровень – 0,0 % (0 чел.).

Воспитанность

- Высокий уровень – 89,8 % (88 чел.);

- Средний уровень – 10,2 % (10 чел.);
- Низкий уровень – 0,0 % (0 чел.).

Толерантность

- Высокий уровень – 90,8 % (89 чел.);
- Средний уровень – 8,2 % (8 чел.);
- Низкий уровень – 1,0 % (1 чел.).

Эмпатичность

- Высокий уровень – 78,6 % (77 чел.);
- Средний уровень – 19,4 % (19 чел.);
- Низкий уровень – 2,0 % (2 чел.).

Креативность

- Высокий уровень – 70,4 % (69 чел.);
- Средний уровень – 28,6 % (28 чел.);
- Низкий уровень – 1,0 % (1 чел.).

Чувство юмора

- Высокий уровень – 68,4 % (67 чел.);
- Средний уровень – 28,6 % (28 чел.);
- Низкий уровень – 3,1 % (3 чел.).

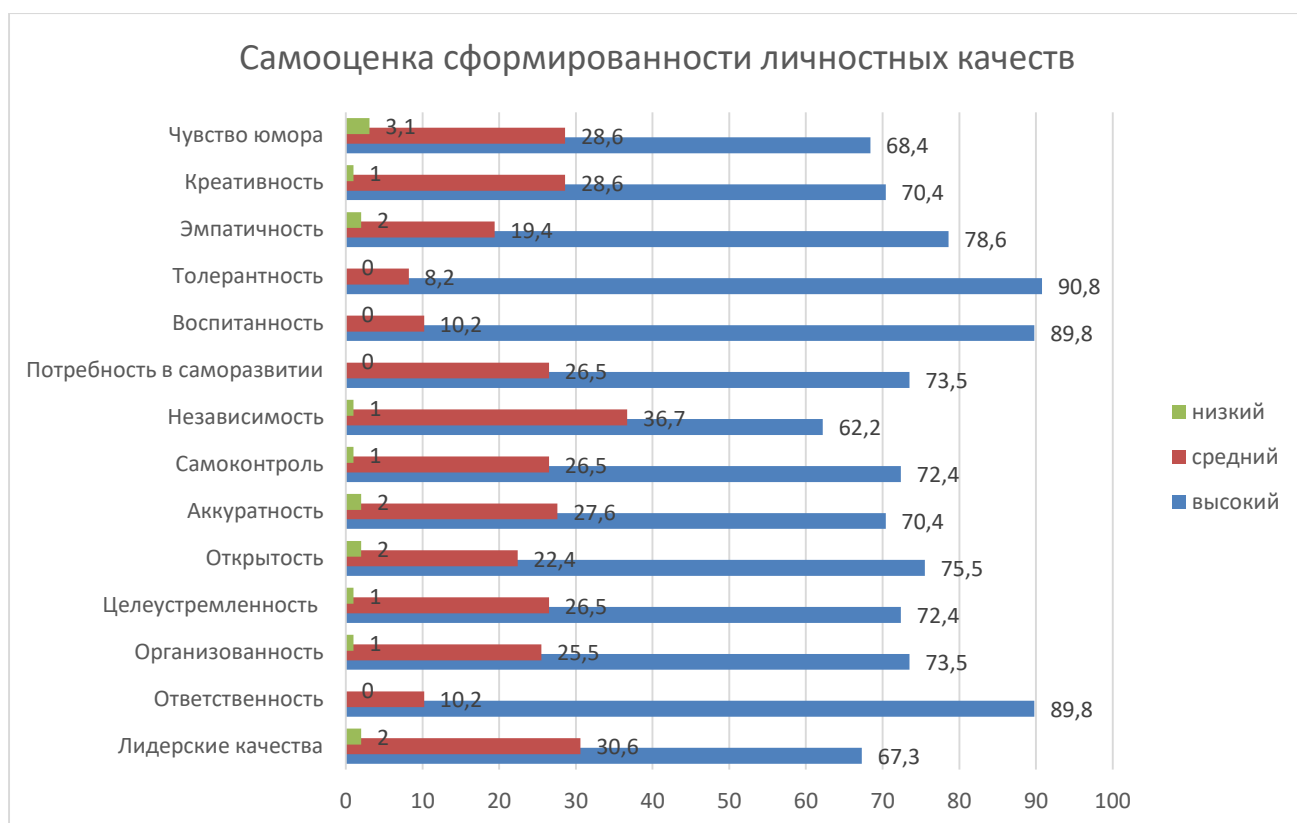


Рисунок 33. Самооценка уровня сформированности личностных качеств в вожатых

На вопрос «Что по Вашему мнению может повысить качество работы, как вожатого, повысить ваш интерес к реализации вожатской деятельности?» полученные ответы распределились следующим образом (Рисунок):

- повышение зарплаты, премия – 43,9 % (43 чел.);
- признание твоей вожатской команды – 16,3 % (16 чел.);
- традиции высокого качества работы твоего лагеря – 12,2 % (12 чел.);
- похвала (благодарность, грамота) руководства – 11,2 % (11 чел.);
- конкуренция с другими вожатыми – 9,2 % (9 чел.);
- сравнение твоих результатов и результатов напарника – 4,1 % (4 чел.);
- другое – 3,1 % (3 чел.).

В ответах на вопрос другое респонденты указали следующее:

«Повышение зарплаты, я считаю, необходимо, так как вожатые работают по 17 часов в день, а не 6, как написано в договоре. Также необходимо участие всего пед. состава, так как когда ты работаешь один из нескольких сил не остается и работать не особо хочется».

«Если вокруг будут опытные вожатые и воспитатели, то их опыт так или иначе будет передаваться и мне. Я считаю, что нужно тратить больше сил, времени и ресурсов на поиск таких кадров».

«Освобождение от участия в таких мероприятиях, как: КВН, конкурс на лучшего вожатого и т.д. лучше покажу себя в ПОМОЩИ в организации мероприятий (декорация)».

Что, по вашему мнению может повысить качество вашей работы, как вожатого, повысить ваш интерес к реализации вожатской деятельности:

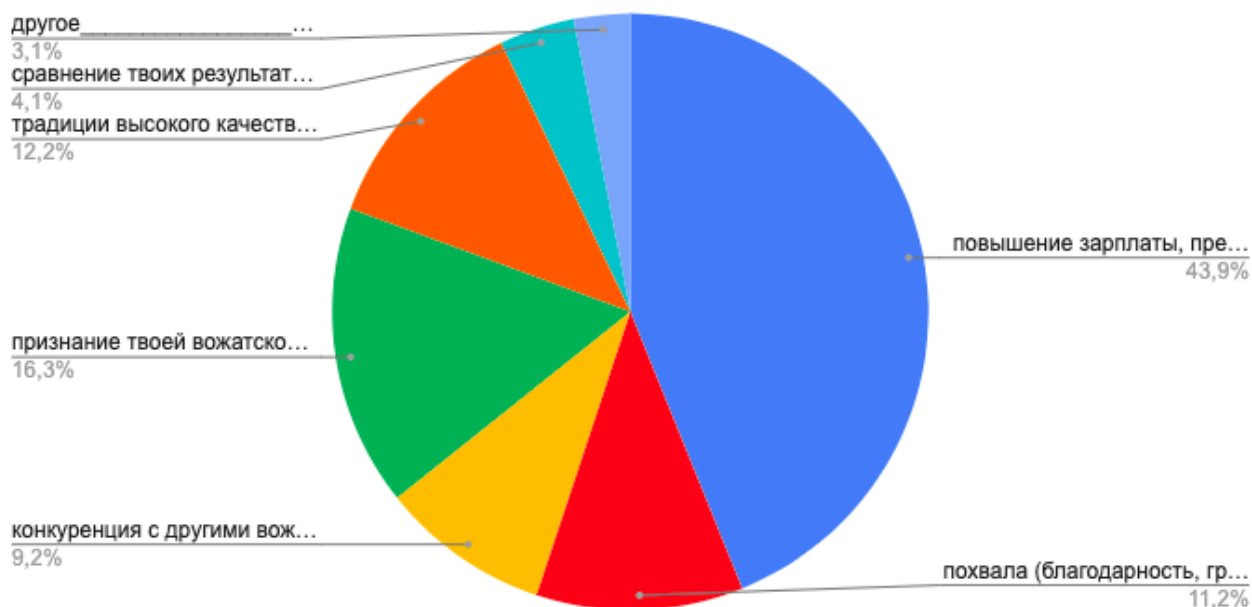


Рисунок 34. Условия повышения качества работы вожатого и интереса к реализации вожатской деятельности

На вопрос «Больше всего вы бережете в вожатской работе:» ответы распределились следующим образом (Рисунок):

- отношения с детьми – 65,3 % (64 чел.);
- отношения с вожатыми-коллегами – 11,2 % (11 чел.);

- высокие результаты своей деятельности - 11,2 % (11 чел.);
- другое – 8,2 % (8 чел.);
- отношения с руководством – 4,1 % (4 чел.)

В свободном поле получены такие комментарии:

«Доброжелательную атмосферу, как между детьми, так и между водителями», «Все отношения и результаты в своей деятельности», «Все вышеперечисленное» (5 ответов), а так же «Саморазвитие».

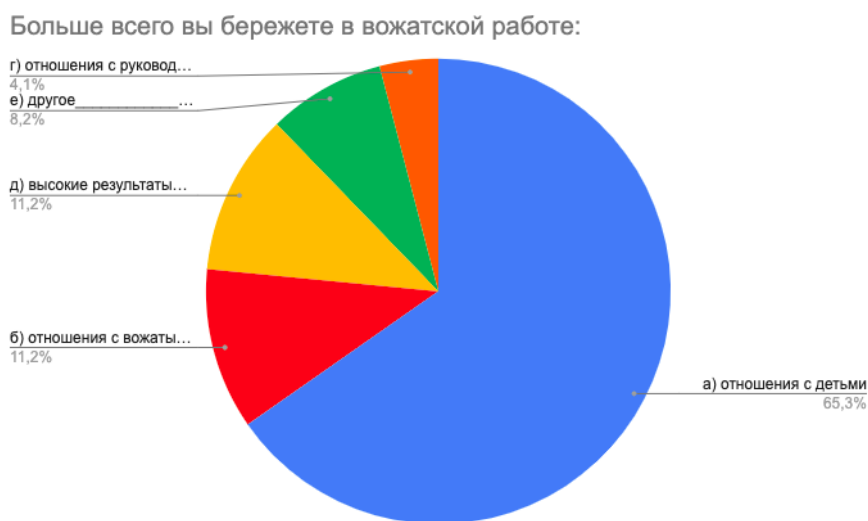


Рисунок 35. Что больше всего бережет в вожатской работе.

На вопрос «Как вы считаете, в первую очередь вожатый это:» получены такие ответы (Рисунок):

- Старший товарищ и друг детей, который должен сделать их пребывание в лагере эмоционально комфортным - 61,2 % (60 чел.);
- Старший товарищ, лидер, который должен сплотить детский коллектив и повести его за собой – 28,6 % (28 чел.);
- Аниматор, который должен организовать интересный и творческий досуг детей – 6,1 % (6 чел.);
- Педагог, который должен решать воспитательные задачи, в контексте современных проблем и концепций воспитания – 4,1 % (4 чел.).

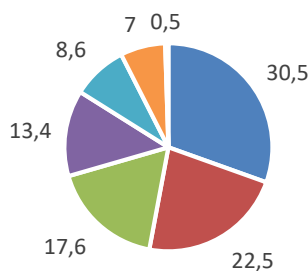


Рисунок 36. Кто такой вожатый для детей.

На вопрос: «Укажите какое из нижеперечисленных утверждений наиболее к вам подходит (2 варианта):» получены такие ответы (Рисунок):

- Перед тем как поехать в лагерь я самостоятельно собираю «методическую копилку» (игры, сценарии мероприятий и т.д.) – 30,5 % (57 чел.)
- До начала смены я продумываю содержание мероприятий и подбираю необходимую информацию – 22,5 % (42 чел.)
- Я пользуюсь «методической копилкой», которую сформировал во время обучения в школе подготовки вожатых – 17,6 % (33 чел.)
- Перед тем как поехать работать в лагерь я читаю дополнительно специальную литературу (психолого-педагогическую, методическую и т.д.) – 13,4 % (25 чел.)
- У меня нет «методической копилки», содержание мероприятий я подбираю, когда готовлюсь к его проведению - 8,6 % (16 чел.)
- Я не читаю специальную литературу до начала работы, но кое-что беру с собой в лагерь – 7,0 % (13 чел.)
- Другое - 0,5 % (1 чел.)

Утверждение, которое ко мне относится



- Перед тем как поехать в лагерь я самостоятельно собираю «методическую копилку» (игры, сценарии мероприятий и т.д.)
- До начала смены я продумываю содержание мероприятий и подбираю необходимую информацию
- Я пользуюсь «методической копилкой», которую сформировал во время обучения в школе подготовки вожатых
- Перед тем как поехать работать в лагерь я читаю дополнительно специальную литературу (психолого-педагогическую, методическую и т.д.)
- У меня нет «методической копилки», содержание мероприятий я подбираю, когда готовлюсь к его проведению
- Я не читаю специальную литературу до начала работы, но кое-что беру с собой в лагерь
- Другое

Рисунок 37. Распределение ответов на вопрос «Какое утверждение наиболее вам подходит (об использовании «методической копилки»)»

На вопрос «Как вы относитесь к научно-исследовательской составляющей в работе вожатого?» получены такие результаты (*Рисунок*):

– Я готов участвовать в научно-исследовательской деятельности, но мне никто не предлагает - 30,6 % (30 чел.);

– Я не участвовал в научно-исследовательской деятельности, так как не считаю это необходимым в работе вожатого – 27,6 % (27 чел.);

– Я активно участвую в научно-исследовательской деятельности – имею публикации, выступаю с докладами – 18,4 % (18 чел.)

– Я один-два раза участвовал в научно-исследовательской деятельности только потому, что это было требование руководителей лагеря (задание по педагогической практике) – 12,2 % (12 чел.)

– Я один-два раза участвовал в научно-исследовательской деятельности по собственной инициативе, но не считаю это необходимым в работе водителя - 11,2 % (11 чел.)

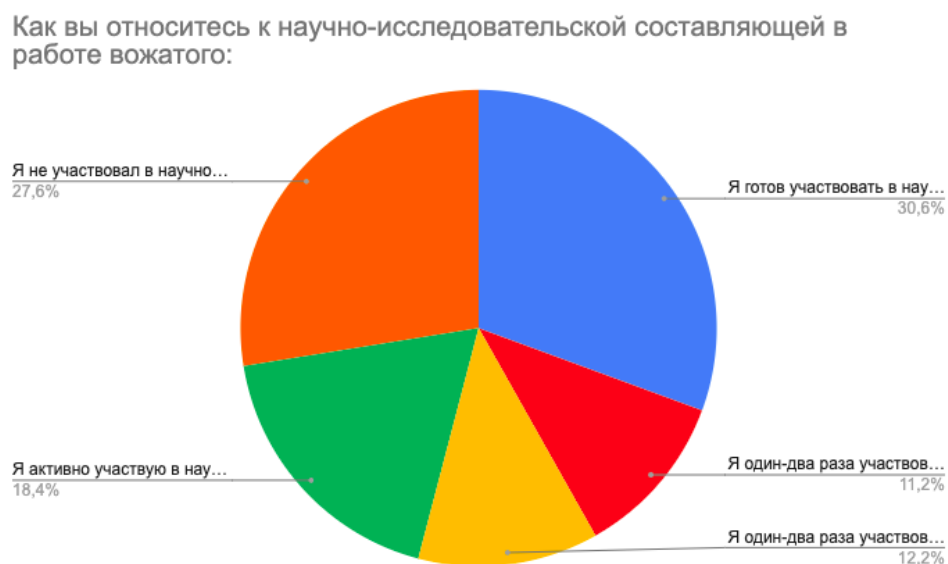


Рисунок 38. Отношение к научно-исследовательской работе водителя.

Следующий блок вопросов предлагал респондентам проранжировать ценности: «Своя семья и отношения в ней», «Хорошие и верные друзья», «Достижения в учебе, спорте и других сферах», «Развитие и самосовершенствование себя как личности», «Здоровье», «Любовь», «Свой лагерь», «Деньги, материальное благополучие», «Развлечения», «Своя страна», «Свой город» от 1 до 12 по степени важности.

Своя семья и отношения в ней: 12 – 53,1% (52 чел.); 10 – 13,3 % (13 чел.); 1 – 9,2 % (9 чел.); 9 – 5,1 % (5 чел.); 11 – 4,1 % (4 чел.); 5 – 3,1 % (3 чел.); 8 – 3,1 % (3 чел.); 2 – 2,0 % (2 чел); 3 – 2,0 % (2 чел); 4 – 2,0 % (2 чел); 7 – 2,0 % (2 чел). 6 - 1,0 % (1 чел.).

Хорошие и верные друзья: 12 – 43,9 % (43 чел.); 10 – 14,3 % (14 чел.); 11 – 8,2 % (8 чел.); 2 – 7,1 % (7 чел.); 9 – 6,1 % (6 чел.); 8 – 5,1 % (5 чел.); 7 – 4,1 % (4 чел.); 1 – 3,1 % (3 чел.); 6 – 3,1 % (3 чел.); 3 – 2,0 % (2 чел.); 4 - 2,0 % (2 чел.); 5 - 1,0 % (1 чел.).

Достижения в учебе, спорте и других сферах: 12 - 28.6% (28 чел.); 10 – 17,3 % (17 чел.); 7 – 11,2 % (11 чел.); 11 – 9,2 % (9 чел.); 9 – 8,2 % (8 чел.); 8 – 7,1 % (7 чел.); 6 – 6,1 % (6 чел.); 1 – 3,1 % (3 чел.); 3 – 3,1 % (3 чел.); 5 – 2,0 % (2 чел.); 2 – 1,0 % (1 чел.).

Развитие и самосовершенствование себя как личности: 12 – 41,8 % (41 чел.); 11 – 15,3 % (15 чел.); 10 – 14,3 % (14 чел.); 9 – 8,2 % (8 чел.); 1 – 5,1 % (5 чел.); 8 – 4,1 % (4 чел.); 2 – 3,1 % (3 чел.); 4 – 3,1 % (3 чел.); 5 – 2,0 % (2 чел.); 3 – 1,0 % (1 чел.); 6 – 1,0 % (1 чел.); 7 – 1,0 % (1 чел.).

Здоровье: 12 – 46,9 % (46 чел.); 10 – 11,2 % (11 чел.); 7 – 8,2 % (8 чел.); 8 – 6,1% (6 чел.); 1 – 5,1 % (5 чел.); 6 – 5,1% (5 чел.); 11 – 5,1 % (5 чел.); 3 – 4,1% (4 чел.); 4 – 3,1 % (3 чел.); 5 – 3,1% (3 чел.); 2 – 1,0 % (1 чел.); 9 – 1,0% (1 чел.).

Любовь: 12 – 51,0 % (50 чел.); 10 - 11.2% (11 чел.); 11-10.2% (10 чел.); 1 -6.1% (6 чел.); 9 - 5.1% (5 чел.); 8-4.1% (4 чел.); 4 - 3.1% (3 чел.); 5 - 3.1% (3 чел.); 6 - 3.1% (3 чел.); 7 - 2.0% (2 чел.); 3 - 1.0% (1 чел.); 2 - 0.0%.

Свой лагерь: 12 - 40.8% (40 чел.); 8 - 10.2% (10 чел.); 10 - 9.2% (9 чел.); 1 - 8.2% (8 чел.); 11 - 8.2% (8 чел.); 5 - 5.1% (5 чел.); 6 - 5.1% (5 чел.); 7 - 5.1% (5 чел.); 9 - 4.1% (4 чел.); 2 - 2.0% (2 чел.); 3 - 2.0% (2 чел.); 4 - 0.0%.

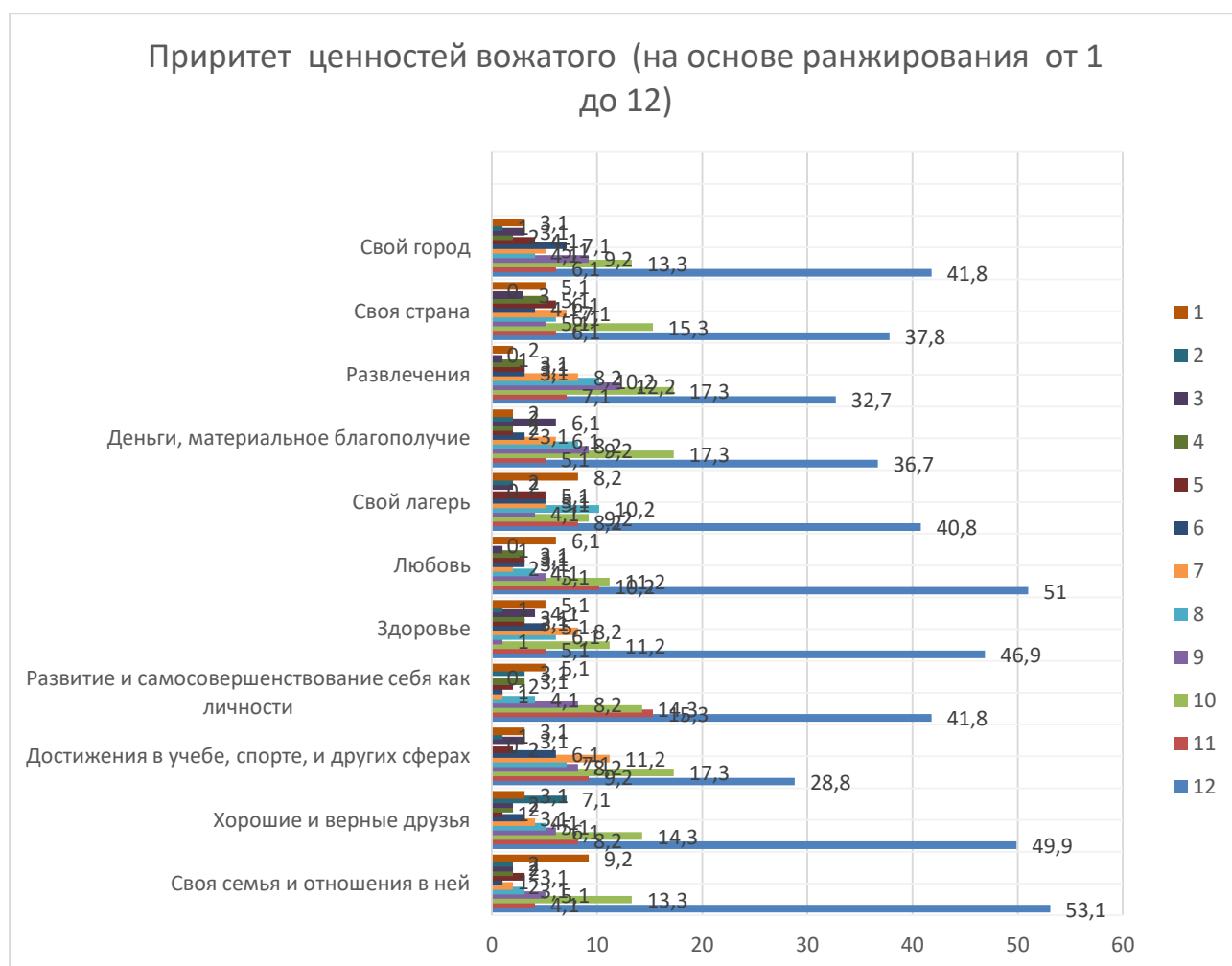
Деньги, материальное благополучие:

12 - 36.7% (60 чел.); 10 - 17.3% (17 чел.); 9 - 9.2% (9 чел.); 8 - 8.2% (8 чел.); 3 - 6.1% (6 чел.); 7 - 6.1% (6 чел.); 11 - 5.1% (5 чел.); 6 - 3.1% (3 чел.); 1 - 2.0% (2 чел.); 2 - 2.0% (2 чел.); 4 - 2.0% (2 чел.); 5 - 2.0% (2 чел.).

Развлечения: 12 - 32.7% (32 чел.); 10 - 17.3% (17 чел.); 9 - 12.2% (12 чел.); 8 - 10.2% (10 чел.); 7 - 8.2% (8 чел.); 11 - 7.1% (7 чел.); 4 - 3.1% (3 чел.); 5 - 3.1% (3 чел.); 6 - 3.1% (3 чел.); 1 - 2.0% (2 чел.); 3 - 1.0% (1 чел.); 2 - 0.0%.

Своя страна: 12 - 37.8% (37 чел.); 10 - 15.3% (15 чел.); 7 - 7.1% (7 чел.); 5 - 6.1% (6 чел.); 8 - 6.1% (6 чел.); 11 - 6.1% (6 чел.); 1 - 5.1% (5 чел.); 4 - 5.1% (5 чел.); 9 - 5.1% (5 чел.); 6 - 4.1% (4 чел.); 3 - 2.0% (2 чел.); 2 - 0.0%.

Свой город: 12 - 41.8% (41 чел.); 10 - 13.3% (13 чел.); 9 - 9.2% (9 чел.); 6 - 7.1% (7 чел.); 11 - 6.1% (6 чел.); 7 - 5.1% (5 чел.); 5 - 4.1% (4 чел.); 8 - 4.1% (4 чел.); 1 - 3.1% (3 чел.); 3 - 3.1% (3 чел.); 4 - 2.0% (2 чел.); 2 - 1.0% (1 чел.).

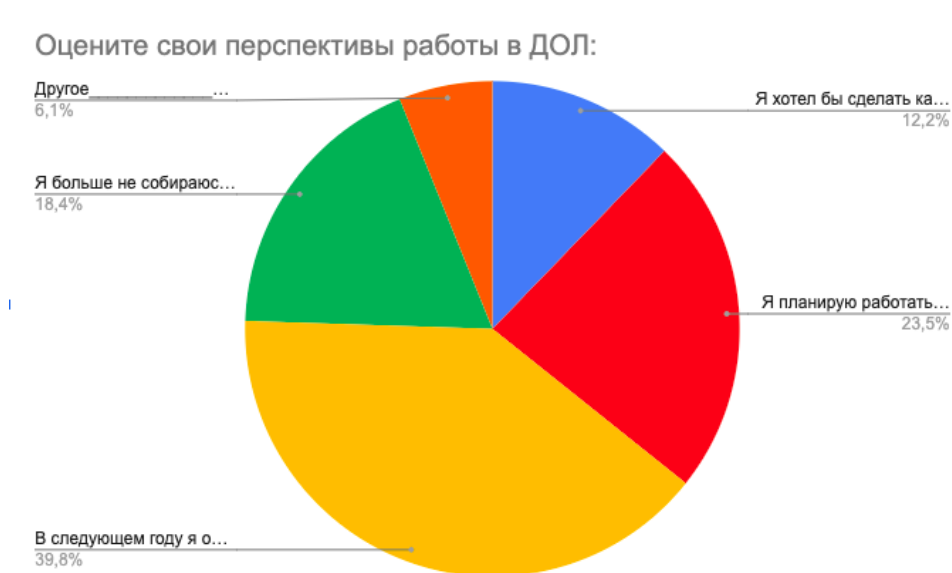


На вопрос «Оцените свои перспективы работы в ДОЛ» от респондентов получены следующие ответы, которые представлены на Рисунке:

- В следующем году я обязательно поеду работать в ДОЛ – 39,8 % (39 чел.)
- Я планирую работать в лагере еще несколько лет - 23,5 % (23 чел.)

- Я больше не собираюсь работать в ДОЛ – 18,4 % (18 чел.)
- Я хотел бы сделать карьеру в ДОЛ (вожатый – методист – заместитель директора – директор) - 12,2 % (12 чел.)
- Другое - 6,1 % (6 чел.)

На вариант «Другое» уточнений не было дано респондентами



Резюме.

В исследовании приняли участие вожатые шести детских оздоровительных лагерей Челябинской области - ДООЦ «Горное ущелье» ДООЦ «Уральские зори», ДОЛ «Лагерь им. Г.М. Лаптева», ДЗК «Абзаково», ЗКО «Карагайский». С учетом того, что 22 человека в варианте «Свой лагерь» - не вписали название. Большинство – вожатые из детских центров ПАО «ММК» - «Горное ущелье» и «Уральские зори».

Основная масса респондентов 87,7 % это вожатые в возрасте 18 – 20 лет. В детских лагерях ПАО «ММК» на отрядах работают школьники, прошедшие обучение в «Школе стажеров». Это старшеклассники в возрасте 14 - 17 лет. Они не трудоустраиваются, не получают заработную плату. Но участвуют в организации временного детского коллектива и поэтому они тоже приняли участие в анкетировании.

Из общего числа – девушек – 81,6 %, а юношей – 18,4 %.

По социальному статусу участники анкетирования представлены следующими группами: студенты - 79,5 %, работающие - 18,8 %, школьники - 1,7 %.

Основная масса обучается в колледжах, вузах по педагогической специальности 39,8 % и 24,5 % соответственно. Что в сумме составляет 64,3 %. Кроме того, обучающиеся на непедagogических специальностях, но связанные с общением с людьми (образование, медицина, культура) добавляют нам еще 4,1 % обучающихся колледжа и 15,3% - вуза. Что в итоге составляет 83,7 % от всех вожатых. Студенты технических и экономических специальностей составляют в сумме 9,2 % и 5,1 % - 14,3 % от общей массы вожатых.

Из числа вожатых, которые работают, анкета показала, что 45,9 % работают в сфере образования, в остальных сферах – спорта, технической сфере, культуры, экономики, молодежной политики – 24,2 %. Почти 30 % не конкретизировала сферу своей профессиональной деятельности.

На вопросы о мотивах работы вожатым самыми распространенными ответами стали: «Мне интересно работать с детьми» – 17,8 % (48 чел.); «Считаю, что опыт работы вожатым позволит сформировать личностные качества, которые помогут успешно взаимодействовать ...» – 16,7 % (45 чел.); «Считаю, что опыт работы вожатым поможет приобрести необходимые профессиональные компетенции» – 13 % (35 чел.). Кроме того респонденты выбрали ответы – «Считаю, что опыт работы вожатым поможет приобрести компетенции необходимые для работы в других отраслях» - 10 % (27 чел.); «Я в лагере на практике» – 10% (27 чел.); «Считаю, что работа вожатым способствует развитию творческих способностей» – 9,6% (26 чел.); «Мне нравится организационная деятельность» – 9,6% (26 чел.); «Мне интересно и комфортно общаться с другими вожатыми и коллегами» – 7,8 % (21 чел.). Самое минимальное количество выборов получил ответ «Хочу немного заработать летом» – 5,6 % (15 чел.).

О мотивах старта вожатской карьеры нам рассказывают ответы на вопрос «Я начал работать вожатым, потому что:». Ответы распределились следующим образом – «Из-за педагогической практики»– 39,8 % (39 чел.); «Желание работать с детьми» – 32,7 % (32 чел.); «Хотел интересно провести время» – 19,4 % (19 чел.). Это показывает, что выбор профессии вожатого в 30 % - это осознанное решение человека. А почти 40 % вожатых в детских оздоровительных лагерях Челябинской области – это студенты – практиканты.

Подготовка к работе в ДОЛ отражена в ответах на вопрос «Перед первой поездкой в лагерь я». Суммирую ответы мы видим, что 52 % прошли школу подготовки вожатых в вузе или колледже, 8,2 % прошли подготовку в школе вожатых от своего ДОЛ, и 8,2 % прошли подготовку в другом месте. В общей сумме перед первой поездкой в лагерь специальную подготовку прошло 68,4 % вожатых. 31,6 % отметили ответ, что не проходили предварительного обучения, однако в данном случае мы принимаем во внимание, что студенты практиканты перед летней воспитательной практикой осваивают курс «Основы вожатской деятельности» и не всегда корректно определяют – была или нет у них специальная предварительная подготовка перед заездом в лагерь.

В блоке вопросов по оценке уровня сформированных умений, связанных с профессиональной деятельностью вожатого полученные ответы демонстрируют, что респонденты высоко оценивают свои компетенции от 60,2 % (умение планировать деятельность детского коллектива) до 86,7 % (проводить беседы и успокаивать расстроившегося ребенка). Настораживающими результатами опроса по данному блоку мы выделяем ответы на следующие вопросы, в которых показано, что у вожатых отсутствуют данные умения не в единичных ответах. Это такие умения как - «проводить спортивные мероприятия» (6,1 %); «проводить «душевные» мероприятия» - 7,1 %, а так же «организовывать и проводить тематические дни в отряде» - 11,2 % и «организовывать самоуправление в отряде» – 8,2 %.

Эти темы должны стать более актуальными в Школах подготовки вожатых и разработке методических рекомендаций для вожатых.

Умения, которые сформированы абсолютно у всех вожатых по самоанализу, то есть отсутствуют ответы, что такое умение не сформировано стали - «владение методами мотивации и стимулирования детей», а так же умение разрешать конфликтные ситуации.

В блоке вопросов на оценку уровня знания теоретических основ респонденты показали, что он достаточно высок. От 45,9 % - знание нормативно-правовой базы по организации детского отдыха до 78,6 % - знание основ педагогического общения. Значительная часть ответов показывает, что вожатые оценивают знания на 57,1 – 60,2 % по таким разделам как: педагогические основы вожатской деятельности (57,1 %); методы целеполагания (57,1 %), возрастные особенности детей (59,2 %); теоретические основы деятельности детского самоуправления (59,2 %); способы диагностики результатов проведенного мероприятия (59,2 %) и основы планирования деятельности ВДК (временного детского коллектива) (60,2 %).

Результаты самооценки уровня развития личностных качеств демонстрирует, что вожатые оценивают их выше среднего от 62,2 % до 90,8 % случаев. Наименьшие результаты развитости личностных качеств у вожатых по ответам набрали оценки - «независимость» (62,2 %); «лидерские качества» (67,3 %); «чувство юмора» (68,4 %). Максимальные баллы набрали такие качества как - «ответственность» (89,8 %), «воспитанность» (89,8 %) и толерантность (90,8 %).

На вопрос «Что по Вашему мнению может повысить качество работы, как вожатого, повысить ваш интерес к реализации вожатской деятельности?» 43,9 % вожатых отметили – повышение заработной платы, 16,3 % - признание твоей вожатской команды, 12,2 % - традиции высокого качества работы твоего лагеря, 11,2 % - похвала (благодарность, грамота) руководства и 9,2% - конкуренция с другими вожатыми. В контексте данного вопроса важными

становятся комментарии респондентов: «Повышение зарплаты, я считаю, необходимо, так как вожатые работают по 17 часов в день, а не 6, как написано в договоре. Также необходимо участие всего пед. состава, так как когда ты работаешь один из нескольких сил не остается и работать не особо хочется». «Если вокруг будут опытные вожатые и воспитатели, то их опыт так или иначе будет передаваться и мне. Я считаю, что нужно тратить больше сил, времени и ресурсов на поиск таких кадров». «Освобождение от участия в таких мероприятиях, как: КВН, конкурс на лучшего вожатого и т.д. лучше покажу себя в ПОМОЩИ в организации мероприятий (декорация)».

В вопросе «Больше всего вы бережете в вожатской работе:» максимальный выбор 65,3 % получил ответ - отношения с детьми. По 11,2 % получили ответы - «отношения с вожатыми - коллегами» и «высокие результаты своей деятельности». В комментариях к ответу другое респонденты отметили: «Доброжелательную атмосферу как между детьми, так и между вожатыми», «Все отношения и результаты в своей деятельности», «Все вышеперечисленное» (5 ответов), а также «Саморазвитие».

В ответе на вопрос «Как вы считаете, в первую очередь вожатый это:» 61,2 % - вариант «Старший товарищ и друг детей, который должен сделать их пребывание в лагере эмоционально комфортным ; 28,6 % - «Старший товарищ, лидер, который должен сплотить детский коллектив и повести его за собой», 6,1 % – «Аниматор, который должен организовать интересный и творческий досуг детей»; 4,1 % - «Педагог, который должен решать воспитательные задачи, в контексте современных проблем и концепций воспитания».

В оценке подготовки и использования «методической копилкой» только 8,6 % респондентов отвечают, что у них ее нет и они находят материал непосредственно перед подготовкой к ним. Остальные респонденты - в общей сумме 84 % пользуются методической копилкой, специальной литературой и источниками, подбирают необходимую информацию.

Самооценка по научно-исследовательской составляющей в работе вожатого показывает, что 30,6% готовы участвовать в такой деятельности, 27,6% - не считают это необходимым, 30,6% - периодические или на постоянной основе участвуют на научно-исследовательской деятельности.

Приоритет ценностей современного вожатого показывает, что на первом месте у него:

Своя семья и взаимоотношения в ней – 53,1%;

Любовь – 51%;

Хорошие и верные друзья - 49,9%;

Здоровье - 46,9%;

Личностное развитие и самосовершенствование - 46,9%;

Свой город – 41,8%;

Свой лагерь в приоритете ценностей набрал 40,8% высших баллов.

Данные результаты показывают, что современные вожатые, как активная часть молодежи выбирают традиционные ценности, присущие российскому обществу и готовы транслировать данную позицию в своей воспитательной деятельности в ДОЛ.

В оценке перспективы работы в ДОЛ респонденты в подавляющем большинстве 39,8%, 12,2% и 23,5%, что в сумме составляет 75,5% планируют работать еще вожатыми, а 12,2% хотят сделать «карьеру» в ДОЛ. Не собираются работать вожатыми в следующем году 18,4% вожатых их числа участников опроса.

КРАТКИЕ ВЫВОДЫ

Подводя итоги исследования, проведенного летом текущего года, хочется отметить его бесспорную актуальность и востребованность. Проблема обеспечения сферы отдыха детей и их оздоровления педагогическим кадрами остается приоритетной в деятельности Межрегиональной общественной организации «Содействие детскому отдыху». Региональные отделения, принявшие участие в предложенном исследовании, получили возможность оценить, проанализировать и сравнить состояние дел в детских оздоровительных лагерях с точки зрения подготовки, мотивации, стимулирования и эффективности деятельности вожатских кадров.

Портрет современного вожатого, поможет конкретизировать, уточнить, а в некоторых случаях кардинально изменить действующие системы подготовки вожатских кадров. Подобные исследования важны также для межпоколенческого общения сотрудников лагерей. В ходе Года наставника и педагога это проявилось наиболее полно. Сохранение традиций, передача и присвоение опыта в сочетании с обновлением воспитательных технологий – ведущие составляющие совместной деятельности педагогических команд лагерей разных типов.

Результаты исследования среди детских оздоровительных лагерей Пермского края позволили выделить некоторые тенденции, которые станут основаниями для совершенствования дальнейшей работы с педагогическими кадрами. Так, явно наметилось омоложение состава вожатых, что расценивается нами как эффект последовательной работы со старшеклассниками по профессиональному ориентированию на вожатскую деятельность. Отмечается рост владения современными технологиями и возросший уровень общей функциональной грамотности вожатых. Заметны ориентированность на здоровый образ жизни, активную жизненную позицию, осознанный выбор профессиональной карьеры. При этом отмечают и недостаточное владение педагогическими методами и приемами, снижение

мотивации на работу с детьми и подростками, необходимость специальной психологической подготовки и освоения способов саморегуляции.

Участники исследования из Ростовской области предлагают учесть ряд кратких рекомендаций:

По развитию вожатых и института вожатства:

1. Детскому лагерю организовывать подготовку вожатых совместно с образовательными организациями, в которых проходят обучение студенты (институты, колледжи).

2. Специалистам лагеря проводить занятия со студентами по подготовке вожатых, организовав собственную «школу вожатых» (при возможности получить образовательную лицензию на реализацию основной программы профессионального обучения.)

3. Систематично проводить выездные инструктивные сборы вожатых на непосредственной базе лагеря, с привлечением специалистов и сотрудников лагеря.

4. Осуществлять круглогодичную работу с вожатским коллективом, организовывать встречи, совместные праздники, обсуждения прошлых смен и планирования новых.

5. Включать вожатых в наставническую деятельность по подготовке новых вожатых.

6. Формировать в лагере систему мотивации, в том числе и материальное стимулирование вожатых.

По оптимизации взаимодействия с вожатыми в ходе реализации деятельности:

1. Организовывать и проводить методические встречи и инструктажи перед началом каждой смены и ежедневные планёрки, совещания, методические встречи.

2. Создавать чаты в социальных сетях (дают возможность своевременного информирования и оптимального решения повседневных задач)

3. Организовывать неформальное, но психологически необходимое общение - «вожатников» (создание традиций вожатского коллектива, «тимбилдинга» для снятия эмоционального напряжения, профилактики эмоционального выгорания, создания корпоративной целостности между вожатыми, организация работы с кейсами актуальными на конкретной смене и т.д.)

В целом следует отметить, что проведенная работа предоставляет необходимый материал для дальнейшей коллективной деятельности по совершенствованию компетенций и профессионального мастерства вожатых, работающих с детьми как в каникулярное время, так и в течение всего года. Программное направление «Будущие кадры», определенное нашей организацией как одно из основных, получило серьезную поддержку и новые ориентиры для развития.



МАУ ДО ГРЦ ООД «ФорУс»
630075, Россия, Новосибирск,
ул. Народная, 14
+7 (383) 309-00-39
grc_for@edu54.ru
forus-nsk.ru



**Межрегиональная
общественная организация
«Содействие детскому отдыху»**
+7-915-217-92-02
sdo-moo@yandex.ru
sdorus.ru



**Новосибирский государственный
педагогический университет**
630126, г. Новосибирск,
ул. Виллюйская, 28
+7 (383) 244 11 61
nspu@nspu.ru
nspu.ru