

*Ратушная Е.М.,  
студент магистратуры  
3 курс, факультет «Педагогика и психологии»  
Московский педагогический государственный университет  
Россия, г. Москва*

## **ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ВОЖАТОГО**

***Аннотация:** Статья посвящена вопросам оценки развитости личностных качеств вожатых, необходимых для их успешной деятельности. В статье рассматриваются основные подходы к оценке, а также упоминаются примеры конкретных методик. В рамках работы предлагается универсальный подход для оптимальной и рациональной оценке развитости качеств вожатых.*

***Ключевые слова:** социология, качественный анализ, количественный анализ, экспертная оценка, личностные качества вожатого.*

***Annotation:** The article is devoted to the importance of developing certain personal qualities of counselors. Constant work with children and adolescents determines the importance of the formation of counselors not only professional competencies, but also personal qualities. Development and focus at the level of characters and qualities, in the opinion, seem to be especially important and have the greatest effect on the final effectiveness of the leader's activity as a whole.*

***Key words:** sociology, qualitative analysis, quantitative analysis, expert assessment, personal qualities of a counselor.*

Развитие личностных качеств вожатых является важнейшим фактором успешности деятельности. Повышение эффективности работы вожатых

должно базироваться, как на развитии профессиональных компетенций и навыков, так и на формировании личностных качеств специалиста.

При организации различных подготовительных и тренинговых мероприятий для водителей, необходимо выбирать различные методики оценки текущего уровня развития личностных качеств.

Применение какого-либо одного типа методики оценки не позволит максимально широко и полно оценить развитость того или иного качества.

По этой причине, в рамках оценивания должны применяться:

1. Количественные методы;
2. Качественные методы;
3. Экспертная оценка.

Количественные тесты в рамках опросников и тестов могут применяться в достаточно обширном количестве. Применение и расшифровка подобных методов сбора информации представляется наиболее простым, а значит, позволит выявить какие-либо тренды и динамику в уровне развития личностных качеств водителей.<sup>1</sup>

В качестве методик с возможностью применения ключей расшифровки могут применяться такие методики, как:

1. Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС);
2. Методика Ю. В. Щербатых «Тест на стрессоустойчивость»;
3. Методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий);
4. Схожие опросники на тему «Самочувствие, активность, настроение».

Несомненно, применение лишь подобных методов оценки не является полным и достаточным.

---

<sup>1</sup> Дегтерев В. А., Ларионова И. А. Компетентностный подход в подготовке водителей //Редакционная коллегия. – С. 46.

Так, в деятельности вожатых весьма важными являются творческие качества вожатых. Можно выделить такие характеристики, как оригинальность специалиста, его гибкость и возможность быстро найти решение какой-либо проблемы.<sup>2</sup>

Для выявления уровня развития качеств в данном случае может применяться такой метод, как Методика Гилфорда, в рамках которой респонденту предлагается нарисовать какой-либо предмет без дополнительных условий.<sup>3</sup>

В рамках подобной методики может исследоваться общий уровень творческого мышления вожатого, а в рамках обработки полученных данных с помощью применения ключей методики, представляется возможным отслеживать динамику данных качеств.

Тем не менее, вероятно, наиболее эффективной методикой может являться метод экспертной оценки. Конечно, подобные методы зачастую достаточно субъективны, однако, позволяют определить те или иные преимущества и недостатки специалиста более глубоко.

В рамках применения экспертной оценки, перед группой экспертов может выдвигаться ряд факторов, критериев, по которым должна происходить оценка деятельности.

В качестве экспертов в данном случае могут выступать старшие педагоги, более опытные специалисты-вожатые, либо приглашенный персонал, в чьи задачи будет входить оценка качеств специалиста.

Также, конечно же, должны учитываться и мнения непосредственно подопечных вожатого. Подобный опрос может применяться, как в качестве опросников, так и в формате качественных тестов, интервью.

---

<sup>2</sup> Шедина С. В. Психолого-педагогическое сопровождение студентов университета-будущих вожатых //Вопросы педагогики. – 2019. – №. 3. – С. 292-299.

<sup>3</sup> Разумникова О. М., Каган В. А., Панова Н. В. Возрастная динамика показателей вербальной и образной креативности школьников //Комплексные исследования детства. – 2020. – Т. 2. – №. 2.

Важно учитывать, что отношение ребенка к водителю в разные периоды смены могут серьезно различаться, поэтому представляется логичным реализовывать подобные оценки в разные периоды смены, например, в начале смены после формирования первого впечатления от водителя у детей и в конце смены.

Нужно отметить, что положительная динамика отзывов по ходу смены может также являться важным показателем профессионализма водителя и достаточного развития его личностных качеств, необходимых для работы.

Одновременно с этим, в случае, когда первое впечатление о водителе находится на низком уровне, это может служить поводом для дополнительного обучения данного сотрудника, поскольку именно внешность и личностные качества оставляют основной след от первого впечатления в головах подопечных водителя.<sup>4</sup>

Развитие личностных качеств должно происходить на регулярной основе, а оценка текущего состояния должна применяться для отслеживания дальнейшей динамики.

Применение единых методик, проведение исследований на базе одних и тех же условий позволят сравнивать изменение определенных качеств водителя прямо по ходу смены.

На наш взгляд, методики оценки развитости личностных качеств могут достаточно серьезно варьироваться, однако можно сформировать некий универсальный набор подходов, совместное применение которых поможет наиболее эффективно отразить ситуацию:

1. Опросники на различные качества;
2. Нестандартные методы оценки творческих характеристик (например, методика Гилфорда);
3. Экспертная оценка;

---

<sup>4</sup> Плаксина И., Дрозд К. Методика работы водителя в детском оздоровительном лагере 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для СПО. – Litres, 2020.

#### 4. Общие впечатления подопечных вожатого.

При этом необходимо отметить, что аналогичные методики должны реализовываться не только для оценки качеств, необходимых для непосредственной работы с подопечными, но и для работы с коллегами.

Формирование полноценной приятной рабочей среды вожатых возможно только при условиях правильной организации рабочего процесса, а также полноценного взаимопонимания и уважения между коллегами.

Вожатый всегда должен уметь взаимодействовать с другими сотрудниками лагеря, при необходимости не бояться задавать вопросы, просить помощи или совета.

Комплексный подход к оценке развития личностных качеств вожатого позволит наиболее оптимально и рационально определить сильные и слабые стороны специалиста на момент проведения исследования, а значит, сформирует необходимый фундамент для будущего совершенствования эффективности деятельности.

#### **Использованные источники:**

1. Дегтерев В.А., Ларионова И.А. Компетентностный подход в подготовке вожатых //Редакционная коллегия. – С. 46.
2. Плаксина И., Дрозд К. Методика работы вожатого в детском оздоровительном лагере 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для СПО. – Litres, 2020.
3. Разумникова О.М., Каган В.А., Панова Н.В. Возрастная динамика показателей вербальной и образной креативности школьников //Комплексные исследования детства. – 2020. – Т. 2. – №. 2.
4. Шедина С.В. Психолого-педагогическое сопровождение студентов университета-будущих вожатых //Вопросы педагогики. – 2019. – №. 3. – С. 292-299.