

RU

Проектирование адаптированной программы профессиональной переподготовки руководителей организаций отдыха детей и их оздоровления

Байкина Е. А., Сахарчук Е. И.

Аннотация. Цель данного исследования – научно обосновать процесс проектирования адаптированной программы профессиональной переподготовки руководителей детских оздоровительных лагерей (ДОЛ). Для достижения поставленной цели в исследовании обоснованы методологические подходы и теоретические концепции к разработке программ обучения руководителей ДОЛ. Новизна исследования заключается в дополнении научного знания о принципах проектирования адаптированной программы профессиональной переподготовки руководителей организаций отдыха детей и их оздоровления, а также в уточнении понятия метакомпетентности. Результаты данного исследования: выявлены принципы проектирования адаптированной образовательной программы профессиональной переподготовки, ядром которой выступает интегральная компетентностная модель руководителя ДОЛ, связывающая структурные и содержательные особенности образовательной программы. В исследовании представлена всесторонняя характеристика метакомпетентности, которая структурирована как совокупность функциональных, личностных, познавательных и этических метакомпетентностей. Эта характеристика детально описывает ключевые личностно-профессиональные качества, необходимые руководителю детского лагеря.

EN

Designing an adapted professional retraining program for directors of organizations of children's recreation and health improvement

E. A. Baikina, E. I. Sakharchuk

Abstract. The purpose of this study is to provide a scientific rationale for the process of designing an adapted professional retraining program for directors of children's health camps (CHC). To achieve this goal, the study substantiates methodological approaches and theoretical concepts for the development of training programs for CHC directors. The novelty of the research lies in expanding scientific knowledge regarding the principles of designing an adapted professional retraining program for directors of organizations of children's recreation and health improvement, as well as in clarifying the concept of meta-competence. The results of the study are as follows: the principles for designing an adapted professional retraining educational program have been identified, the core of which is an integral competency model of a CHC director that links the structural and content-related features of the educational program. The study presents a comprehensive characterization of meta-competence, which is structured as a combination of functional, personal, cognitive, and ethical meta-competencies. This characterization describes in detail the key personal and professional qualities required for a children's camp director.

Введение

Сегодня государственная политика в сфере образования в первую очередь ориентирована на формирование системы непрерывного образования на протяжении всей жизни человека. Непрерывное образование позволяет обеспечить процесс развития людей, способных критически оценивать окружающую действительность, заниматься самоанализом, размышляя о своем опыте, ценностях, поведении и установках, а также направить специалистов на приобретение навыков, необходимых для работы в постоянно меняющихся условиях. Однако на сегодняшний день подобные запросы слабо учитываются в дополнительных профессиональных программах обучения, несмотря на то, что именно они должны быть направлены на формирование

важнейших навыков для быстро меняющейся ситуации на рынке труда. Особенно остро дефицит таких программ, которые бы учитывали вышеизложенные требования, ощущается в подготовке специалистов для организаций отдыха детей и их оздоровления.

В соответствии со стратегической целью развития образования и повышения его качества деятельность организаций отдыха детей и их оздоровления должна осуществляться в рамках структурированной, целенаправленной и ориентированной на потребности участвующих субъектов этой системы, где приоритетным направлением позиционируется переход «от точечных практик – к федеральной экосистеме» (Кравцов: в РФ появится перечень организаций..., 2026). В связи с принятием профессионального стандарта «Руководитель организации отдыха детей и их оздоровления» (ПС) (Об утверждении профессионального стандарта...) получили новый импульс к развитию и программы профессионального обучения и переподготовки.

Для того чтобы добиться существенных изменений в данном направлении развития дополнительного профессионального образования, необходимо внести изменения в образовательные модели и подходы к обучению, профессиональную подготовку и переподготовку сотрудников организаций отдыха детей и их оздоровления.

С этой точки зрения учебные планы, программы и организационно-педагогические условия осуществления процесса обучения руководителей детских оздоровительных лагерей (ДОЛ), которые ранее реализовывались, устаревают. Это требует их регулярного обновления, разработки новых, что обусловлено запросами всех заинтересованных сторон. Адаптация образовательных программ имеет решающее значение для того, чтобы слушатели получали актуальные знания и необходимые навыки, которые позволят им эффективно решать возникающие проблемы и вносить свой вклад в устойчивое развитие сферы отдыха детей и их оздоровления.

В нашем исследовании предложен подход, ориентирующий на создание адаптированных программ, основу которых составляет интегральная компетентностная модель, позволяющая готовить будущих руководителей, обладающих не только профессиональными компетенциями, но и метакомпетенциями. Среди последних центральное место занимают следующие: оценка ситуации и принятие оперативных решений, прогностичность в решении профессиональных задач, системное и критическое мышление, самоэффективность.

При создании гибких, инновационных образовательных моделей, отвечающих современным запросам, необходимо учитывать результаты научных исследований и современных образовательных тенденций, направленных на трансформацию дополнительного профессионального образования:

- разработка гибких образовательных программ, имеющих огромный потенциал для модернизации образовательных систем профессиональной подготовки специалистов (Писарева, Тряпицына, 2024; Музыка, Фруммин, 2026);

- «внедрение многоаспектной программы расширения прав и возможностей слушателей повышения квалификации», которая представляет собой модель из трех компонентов: «организационная структура, организационная идентичность и индивидуальные компетенции». В организационной структуре предусматривается создание условий и механизмов поддержки, планирование преемственности и организация обратной связи. Компонент «организационная идентичность» предполагает свободу выбора методов, средств и темпа обучения, а также определение роли слушателя как способного влиять на свое обучение, быть самостоятельным в своем выборе. Компонент «индивидуальные компетенции» представляет собой модель компетенций, сформированную на основе компетенций, заявленных к формированию в программе обучения, а также тех, которые слушатель готов освоить дополнительно (Ghiyasvandian, Zargarian, Akbari et al., 2026, p. 3);

- создание открытой образовательной модели, которая «позволяет готовить будущих лидеров, обладающих глобальными компетенциями и междисциплинарными навыками, такими как умение решать сложные проблемы, инновационный подход, креативность и критическое мышление». Основные характеристики такой модели: «организация новых пространств, комплексный подход к формированию мышления и использование цифровых технологий» (Ramírez-Montoya, Portuguese-Castro, 2024, p. 34);

- формирование гибких навыков в профессиональном развитии будущих специалистов в условиях дистанционного обучения (Tsekhmister, Stetsenko, Volyk et al., 2023);

- «включение активных и интерактивных заданий, предлагаемых в рамках технологии проблемно-коммуникативного обучения», рассматривается как приоритетное стратегическое развитие дополнительного профессионального образования (Алипичев, Сергеева, 2024, с. 193; Андреева, 2025);

- «разработка цифрового образовательного контента для дополнительного профессионального образования, определения организационной структуры для взаимодействия основных субъектов образовательной программы с целью их непрерывного профессионального обучения, саморазвития» (Паутова, 2025, с. 20);

- реализация модели бизнес-лагеря как наиболее эффективной формы с точки зрения формирования и развития профессиональных и управленческих компетенций руководителя детского оздоровительного лагеря (Диннер, 2024).

Несмотря на стремление модернизировать устоявшуюся систему, анализ содержания предлагаемых программ дополнительной профессиональной подготовки (ДПП) руководителей ДОЛ демонстрирует их ориентацию на формирование компетенций в соответствии с профессиональным стандартом, без учета запросов и динамичного развития данной сферы, «входного» уровня сформированности компетенций слушателей программы. Кроме того, программы составляются без учета предпочтений работодателей. Это позволило выявить противоречия между:

- традиционным подходом к созданию ДПП (Об утверждении Порядка организации...) и особенностями формирования метакомпетентности руководителя ДОЛ;

- потребностью сферы отдыха детей и их оздоровления в руководителях, обладающих метакомпетентностью, и недостаточной разработанностью механизма проектирования современных адаптированных программ для подготовки такого специалиста.

Задачи исследования:

- выявить и обосновать принципы проектирования адаптированной программы профессиональной переподготовки руководителя ДОЛ;
- создать интегративную компетентностную модель будущего руководителя ДОЛ;
- уточнить понятие метакомпетентности и ее структурные компоненты, позволяющие формировать метакомпетентный профиль руководителя ДОЛ.

Теоретико-методологической основой исследования выступают:

- положения целостного подхода (Ильин, 1984), ориентирующего на целостное представление не только об объекте проектирования во взаимосвязи всех его структурных компонентов, но и о его «месте» в общей системе функционирования и развития сферы отдыха детей и их оздоровления; этот подход также составляет основу научного обоснования принципов проектирования программ дополнительного профессионального образования (ДПО);

- положения компетентностного подхода, позволяющего определить формирование образа компетентного выпускника как интегративный процесс, охватывающий не только его деятельность как профессионального руководителя организации отдыха детей и их оздоровления, но и ценностно-смысловую сферу личности (Грачев, 2006). Положения компетентностного подхода также лежат в основе разработки содержания дисциплин, подбора соответствующих оценочных средств, ориентации на результат в виде интегративной компетентностной модели выпускника программы профессиональной переподготовки, практикоориентированности и модульности построения образовательных программ, соответствия реальным задачам сферы отдыха детей и их оздоровления, персонализации траекторий, гибкости, опоры на субъектный опыт, рефлексивности;

- синергетический подход обуславливает характер взаимодействия образовательной программы и среды ее распространения. Эти отношения обладают обратной связью, когда влияние условий реализации определяет положительные изменения в самой системе – образовательной программе. «В этих условиях образовательные модели профессиональной подготовки, должны быть отнесены к самоорганизующимся системам» (Тестов, 2012, с. 51);

- теория преобразующего обучения, которая рассматривает обучение «не как простое накопление знаний и навыков, а как процесс последовательного изменения личностной системы координат, то есть мировоззрения. Цель такого обучения – не только приобретение информации, но и развитие самостоятельного мышления» (Дмитриева, 2020, с. 118). В контексте новой образовательной парадигмы преобразующее обучение может быть связано с переходом к самообучению и самообразованию в условиях информационного общества: «...преобразующее обучение нужно для образовательных программ, где требуется изменение установок, убеждений, стереотипов...» (Хриптович, 2022, с. 221).

Методы исследования. Анализ современных тенденций и положений теоретических концепций позволили выявить и обосновать принципы проектирования адаптированных программ профессиональной переподготовки руководителей ДОЛ. Обобщение опыта реализации программ дополнительного образования, а также требований профессиональных стандартов и сферы детского отдыха стало основой для разработки интегративной компетентностной модели и метакомпетентностного профиля руководителя детского лагеря.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и обосновании структуры метакомпетентности, демонстрирующей целостность компетентностной модели руководителя ДОЛ, что можно использовать при создании адаптированных программ профессиональной переподготовки руководителей детских лагерей.

Обсуждение и результаты

Требования, предъявляемые к современной дополнительной профессиональной программе обучения руководителей организаций отдыха детей и их оздоровления, учет уровня компетентности действующих специалистов позволили нам сформулировать принципы проектирования адаптированной программы переподготовки.

Внешний контур проектирования предполагает реализацию принципов адаптивности и комплексности.

Принцип адаптивности реализуется на этапе конструирования учебного плана и обеспечения соответствующих организационных условий для формирования индивидуального маршрута слушателя на разных этапах «входа» в программу (выбор дисциплин, определение персональной траектории обучения и пр.).

Одно из новых направлений в рамках трансформации высшего «образования – это построение модели открытого педагогического образования. Данная модель предполагает разработку гибких адаптированных образовательных программ (в том числе дополнительного образования), в которых имеется возможность разных «точек входа» абитуриентов в зависимости от предыдущего образовательного или профессионального опыта» (Писарева, Тряпицына, 2024, с. 12).

Адаптированные образовательные программы могут быть различного типа (Музыка, Фрумин, 2026). В случае профессиональной переподготовки процесс обучения жестко регламентирован, определена возможность «обучения по индивидуальному учебному плану в пределах осваиваемой дополнительной профессиональной программы в порядке, установленном локальными нормативными актами организации»

(Об утверждении Порядка организации...). «Вход» для действующих руководителей ДОЛ предполагает учет особенностей собственной профессиональной деятельности и направления дальнейшего развития, что обеспечивает реализацию индивидуального подхода к обучению и развитию компетенций. С целью организации такого типа программ переподготовки необходимо предусмотреть, чтобы обучение предполагало «гибкость», т. е. степень влияния слушателя на свою индивидуальную образовательную траекторию.

Для организаций, осуществляющих дополнительное профессиональное образование, необходимо не только обозначить данную возможность в структуре программы (возможность выбора логики освоения модулей программы, дисциплин, прохождения стажировки на базе профильных организаций в целях закрепления теоретических знаний и приобретения практических навыков профессиональной деятельности, выбора элективных курсов), но и обеспечить организационные и правовые условия, закрепив их в локальных актах. В настоящий момент практически повсеместно реализуются «образовательные программы нулевого уровня гибкости, которые характеризуются фокусировкой всего содержания образования на обучении конкретной профессии/квалификации» (Музыка, Фрумин, 2026, с. 130).

В Таблице 1 приведен пример учебного плана адаптированной профессиональной программы переподготовки «Организация отдыха детей и их оздоровления», предложенной к реализации на базе ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет».

Таблица 1. Учебный план адаптированной профессиональной программы переподготовки «Организация отдыха детей и их оздоровления»

№ п/п	Наименование учебных дисциплин (модулей)	Всего часов	Обязательная часть (час)	Вариативная часть (час)
1	Методологические и нормативно-правовые основы деятельности организации отдыха детей и их оздоровления	26	26	
2	Основы воспитательной деятельности организации отдыха детей и их оздоровления	40	36	4
3	Менеджмент организации отдыха детей и их оздоровления	28	28	
4	Руководство проектами организации отдыха детей и их оздоровления	28	26	2
5	Функциональные подсистемы организации отдыха детей и их оздоровления	62	62	
6	Мониторинг качества организации отдыха детей и их оздоровления	34	34	
7	Имидж руководителя организации отдыха детей и их оздоровления	22	18	4
8	Учебная практика	10	6	4
9	Итоговая аттестация	2	2	
	Всего часов	252	238	14*

Примечание: *В вариативной части учебного плана программы слушателям предложены 14 часов обучения на основе личного выбора дисциплин в рамках имеющихся магистерских программ подготовки (Институт психолого-педагогического образования, Институт технологии, экономики и сервиса, Институт социально-коррекционной педагогики, кафедра педагогики и др.). Данное условие обеспечивается благодаря первичной диагностике личностных и профессиональных качеств поступающего на обучение. В программе учебной практики может быть предусмотрена стажировка, например, по интеграции принципов кибербезопасности в корпоративную культуру и образовательную среду детского лагеря, которая может быть организована как в очном, так и в онлайн-формате (на базе детского лагеря «Альтаир» МИРЭА – Российского технологического университета, в проекте «Урок цифры», разработанном Лабораторией Касперского, детском онлайн-лагере «Наша безопасность» от Академии АйТи, в региональных детских лагерях).

Принцип комплексности подразумевает организацию диалога и сотрудничества, направленного на многоаспектное получение знаний – образование будущего должно быть более широким и комплексным, допускающим междисциплинарное, межсубъектное объединение при сохранении индивидуальности и глобальной осведомленности (Ghiyasvandian, Zargarian, Akbari et al., 2026). Это обусловлено тем, что современный человек призван к глубокому самопознанию своей идентичности для эффективного преодоления профессиональных вызовов. Этот процесс достигается посредством развития критического мышления и культивирования социальной ответственности.

Реализация данного принципа при создании программ профессионального образования обеспечит формирование всесторонне развитой личности, способной ориентироваться в сложном мире и решать возникающие проблемы, добиваться успеха в быстро меняющемся обществе. Непосредственно в содержании программ переподготовки реализация данного принципа находит отражение в разработке конкретных управленческих ситуаций (кейсах), характерных для деятельности организаций отдыха детей и их оздоровления. Например, в рамках изучения дисциплины (модуль 5) «Концептуальные основы процессов обеспечения устойчивости к киберугрозам» приведем пример разработанного кейса: «Система кибербезопасности во вновь создаваемом лагере».

«Описание проблемы. Частный предприниматель планирует открыть детский оздоровительный лагерь на 150 мест. Имеется утвержденный проект территории, подобраны кадры, разработана педагогическая программа. Однако аспекты информационной безопасности в проекте не проработаны: нет понимания, какие нормативные требования необходимо соблюдать, какие технические средства защиты внедрить, как организовать обучение персонала и детей. Бюджет на ИТ-инфраструктуру и кибербезопасность ограничен.

Инструментарий для решения.

- Аналитический аспект: проведение анализа нормативных требований, применимых к данному типу организации (124-ФЗ, 436-ФЗ, 152-ФЗ, отраслевые приказы и методические рекомендации); идентификация актуальных киберугроз с учетом месторасположения лагеря, возрастного состава детей и планируемой ИТ-инфраструктуры.

- *Проектный аспект:* разработка Политики информационной безопасности лагеря и пакета сопутствующих локальных актов; проектирование безопасной архитектуры локальной сети с зонированием (административный сегмент, гостевой Wi-Fi, сегмент для детей); подбор технических средств защиты с учетом бюджетных ограничений (контент-фильтр на основе свободного программного обеспечения, облачные сервисы безопасности, антивирусная защита).

- *Кадровый аспект:* включение в должностные инструкции сотрудников обязанностей по соблюдению требований информационной безопасности; организация обучения вожатых и воспитателей по программам повышения цифровой грамотности; назначение ответственного за информационную безопасность (возможно совмещение с другой должностью при прохождении профильного обучения).

- *Образовательный аспект:* включение в программу смены модуля по кибербезопасности и цифровой гигиене; разработка сценариев тематических мероприятий с использованием интерактивных и игровых форматов; подготовка информационных материалов для родителей».

Внутренний контур проектирования («Содержание образовательной программы профессиональной переподготовки») предполагает реализацию принципов интегративности, обратной связи и преобразующего обучения.

Принцип интегративности предполагает, что ядром проектирования выступает компетентностная модель выпускника программы, базирующаяся на требованиях профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, а также на запросах рынка труда. Междисциплинарное содержание, в том числе гуманитарный характер содержания, обеспечивается возможностью выбора гуманитарных дисциплин в составе программы переподготовки. Важно учитывать, что произведения художественной литературы, искусства являются важным источником решения проблем межличностных отношений, этических проблем, развития критического и аналитического мышления, развития навыка самообучения и рефлексии. Данный опыт апробируется в российской практике обучения руководителей разных уровней управления. Например, в школе управления Сколково реализуется образовательная программа «Культура в деле: гуманитарные науки для бизнеса» (<https://www.skolkovo.ru/programmes/23012019-kultura-v-dele/>). В случае реализации обучения в Центре дополнительного образования педагогического вуза, это могут быть дисциплины на выбор или факультативы. Данный принцип также предполагает интеграцию формального, неформального и информального образования – обучение с использованием аудиторных занятий, дистанционного обучения, в форме стажировок, супервизии, производственных выездных практик.

Принцип обратной связи предполагает организацию каналов формальной и неформальной обратной связи с целью создания условий для участия в проектировании и актуализации содержания программы субъектами сферы детского отдыха. Интенсивность и динамичность деятельности ДОЛ предопределяет создание платформы для организации поиска, согласования, исполнения, внесения корректив и всех необходимых действий для организации взаимодействия субъектов сферы отдыха и оздоровления. Полноправным участником этого взаимодействия должны стать Центры дополнительного образования по подготовке кадров для детских лагерей. Единое пространство (образовательное, регулирующее, контролирующее и др.), организованное в цифровой среде, обеспечит бесшовную, совместную работу заинтересованных сторон для управления как административной, хозяйственной деятельностью, так и в обеспечении качества подготовки кадров от вожатых до руководителей ДОЛ. Масштабная модернизация в направлении «развития технологического ДПО, трансфера научных разработок, стандартизации требований, запуск федеральной онлайн-платформы программ ДПО» (ДПО в 2026 году...) стимулирует повышение качества и доступности обучения в системе дополнительного профессионального образования.

Принцип преобразующего обучения лежит в основе выбора форм и методов обучения и логики освоения содержания дисциплин, что коренным образом меняет подход к их проектированию. Выбор форм обучения – инструментальной, коммуникативной или саморефлексивной – обусловлен планируемыми результатами, сформулированными в виде интегративной компетентностной модели выпускника профессиональной переподготовки. Инструментальная организация обучения предполагает освоение через пробы, ошибки и анализ последствий своих действий: человек самостоятельно ищет инструмент, то есть способ действия, выдвигает гипотезы, проверяет их на практике и делает выводы. Коммуникативная форма реализуется через взаимодействие и диалог, рассмотрение разных точек зрения, их оценку и критическое осмысление, анализ доказательств и альтернативных мнений (с различными субъектами детского лагеря: от педагогического состава до родительской общественности). Саморефлексивное обучение, в свою очередь, может выступать как этап предыдущих форм или как самостоятельная форма критического осмысления приобретённого опыта (Хриптович, 2022).

Компетентностный подход в качестве методологического ориентира, а также принципы проектирования содержания обучения в нашем исследовании легли в основу создания *интегративной компетентностной модели руководителя ДОЛ*.

Выбор и обоснование набора компетенций руководителя ДОЛ привели к необходимости объединить их в единую модель, чтобы процесс проектирования дополнительной образовательной программы сделать более прозрачным, а сформированную профессиональную компетентность – достижимой, с возможностью разработать критерии и средства ее оценки.

Структура компетентностной модели отражена в Таблице 2, где дополнительно приведено соответствие заявленной к формированию каждой профессиональной компетенции руководителя ДОЛ на основании требований профессиональных стандартов (ПС) содержанию ДПП «Организация отдыха детей и их оздоровления» (разработана в ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»).

I. Инвариантный блок компетенций

Это конкретные профессиональные знания, умения и навыки (трудовые функции), необходимые для исполнения служебных обязанностей и функций руководителя ДОЛ (ПС 01.013, ПС 07.013, ПС 08.018) (О реестре профессиональных стандартов...), а также компетенции в соответствии с содержанием основных образовательных программ высшего образования (ОПОП ВО).

Таблица 2. Структура компетентностной модели руководителя организации отдыха детей и оздоровления (ДОЛ)

Профессиональные компетенции	Соответствующая трудовая функция профессионального стандарта	Содержание ДПП «Организация отдыха детей и их оздоровления»
Готовность к разработке и реализации стратегических решений по управлению развитием организации, включая способность проектировать, организовывать и оценивать деятельность организации отдыха детей и их оздоровления	А/01.7 Управление разработкой и реализацией стратегии развития организации отдыха детей и их оздоровления	Модуль 1. Методологические и нормативно-правовые основы деятельности организации отдыха детей и их оздоровления. Модуль 3. Менеджмент организации отдыха детей и их оздоровления: Дисциплина 3.2 «Основы стратегического, операционного и проектного менеджмента»
	С/01.7 Планирование, координирование и нормативное обеспечение интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации	Модуль 3: Дисциплина 3.1 «Нормативно-правовое регулирование в сфере обеспечения безопасности организации отдыха детей и их оздоровления»
	А/02.7 Управление проектами и изменениями в деятельности организации отдыха детей и их оздоровления	Модуль 4. Руководство проектами организации отдыха детей и их оздоровления
	А/03.7 Контроль и оценка эффективности деятельности организации отдыха детей и их оздоровления	Модуль 3: Дисциплина 3.3 «Управление качеством организации отдыха детей и их оздоровления». Модуль 5. Функциональные подсистемы организации отдыха детей и их оздоровления: Дисциплина 5.1 «Нормативное регулирование процессов организации отдыха детей и их оздоровления». Модуль 6. Мониторинг качества организации отдыха детей и их оздоровления
Готовность создавать условия и управлять воспитательным процессом в организации отдыха и оздоровления детей с учетом возрастных, индивидуальных особенностей обучающихся, их потребностей	А/04.7 Управление воспитательным процессом в организации отдыха детей и их оздоровления	Модуль 2. Основы воспитательной деятельности организации отдыха детей и их оздоровления. Модуль 5: Дисциплина 5.1 «Нормативное регулирование процессов организации отдыха детей и их оздоровления». Модуль 7. Имидж руководителя организации отдыха детей и их оздоровления
	А/05.7 Управление методическим обеспечением деятельности организации отдыха детей и их оздоровления	
Готовность управлять ресурсами организации (кадровыми, материальными, финансовыми)	В/01.7 Управление кадровым обеспечением деятельности организации отдыха детей и их оздоровления	Модуль 5: Дисциплина 5.4 «Основы управления персоналом организации отдыха детей и их оздоровления». Модуль 7: Дисциплина 7.1 «Командное лидерство. Портфолио руководителя организации отдыха детей и их оздоровления»
	В/02.7 Управление финансово-экономической деятельностью организации отдыха детей и их оздоровления	Модуль 5: Дисциплина 5.3 «Финансовая модель организации отдыха детей и их оздоровления»
	В/03.7 Управление процессами эксплуатации, ремонта и модернизации материально-технических ресурсов организации отдыха детей и их оздоровления	Модуль 5: Дисциплина 5.2 «Управление материальными ресурсами организации отдыха детей и их оздоровления», Дисциплина 5.1.1 «Цифровая трансформация сферы организации детского отдыха»
Готовность обеспечить безопасные условия и защиту интересов участникам организации отдыха и оздоровления детей, содействовать их взаимодействию	В/04.7 Управление процессом создания в организации отдыха детей и их оздоровления режима соблюдения норм и требований охраны труда, жизни и здоровья работников, посетителей и детей	Модуль 3: Дисциплина 3.1 «Нормативно-правовое регулирование в сфере обеспечения безопасности организации отдыха детей и их оздоровления». Модуль 5. Функциональные подсистемы организации отдыха детей и их оздоровления
	В/05.7 Представление и защита интересов организации отдыха детей и их оздоровления	Модуль 5: Дисциплина 5.6: «Технологии взаимодействия с партнерами организации отдыха детей и их оздоровления» Модуль 7. Имидж руководителя организации отдыха детей и их оздоровления
Готовность работать с данными и цифровыми технологиями организации отдыха и оздоровления детей, осуществлять организационное сопровождение и контроль по внедрению информационных технологий	С/07.7 Разработка и внедрение стратегии цифровой трансформации документированных сфер деятельности организации	Модуль 5: Дисциплина 5.1.1 «Цифровая трансформация сферы организации детского отдыха», Дисциплина 5.5: «Управление инновациями и развитием организации отдыха детей и их оздоровления»

Профессиональный стандарт «Руководитель организации отдыха детей и их оздоровления» в полной мере отражает традиционные управленческие компетенции (организационные, управленческие, методические, педагогические, коммуникативные). Однако навыки адаптации, саморегуляции критически важные для руководителя лагеря (где стрессовые ситуации возникают ежедневно), навыки критического мышления и рефлексии представлены лишь косвенно в требованиях к личностным качествам. Более целостный подход к развитию этих метакомпетенций остаётся за рамками стандарта.

II. Вариативный блок метакомпетенций

На современном этапе развития общества потребность в руководителях, способных и готовых к принятию решений в неопределенных ситуациях, осуществлению координации и адаптивному руководству, остается высокой. «Становится ясно, что для человека крайне важно быть не только высокоэффективным работником, но и быстро адаптироваться к новым условиям» (Karaevli, Douglas, Hall, 2006, p. 260).

«Метакомпетентность, затрагивая множество сфер деятельности, способствует успешному овладению прочими компетенциями и конструктивному решению поставленных задач» (Дмитриева, 2020, с. 116). «Метакомпетенция – способность более высокого порядка, связанная со способностью учиться, адаптироваться, предвидеть и создавать» (Brown, 1994, p. 293).

В приведенных выше определениях сделан акцент на устойчивые личностные метакомпетенции, готовность руководителей к быстрой адаптации и принятию решений, способность к самоорганизации и субъектность.

Руководство организацией в современных условиях – это не стиль или черта характера руководителя, а набор повторяющихся когнитивных, поведенческих и коммуникативных паттернов, которые определяют то, как они принимают решения, обязательства и ответственность, осуществляют управление коллективом.

«Управленческая метакомпетенция – это комплекс личностно-профессиональных качеств, характеристик, необходимых для успеха в управленческой деятельности вне конкретного организационного контекста» (Переверзина, Рожок, Татаринова и др., 2023, с. 9), непосредственно влияющий на качество выполнения профессиональных действий. Операциональная эффективность деятельности руководителя детского лагеря определяется совокупностью функциональных метакомпетенций и их универсальностью вне зависимости от профиля профессиональной деятельности.

«Мета-компетенции – способности к критическому мышлению, саморефлексия, способность концептуализировать практику, а именно понимать факторы, которые влияют на процесс руководства, умение формулировать теоретические подходы, знания, политику, ценности, лежащие в основе практики, а также понимать процесс и содержание деятельности, способность объяснять и давать аргументированное суждение при принятии решений» (Bogo, Rawlings, Katz et al., 2014, p. 15). Перечисленные личностные характеристики руководителя составляют содержание познавательного компонента метапредметной компетентности, обеспечивая интеллектуальное основание управленческой деятельности.

Осознанное управление собственными процессами, саморегуляция, сознательность и ответственность отражают ценностное содержание управленческой деятельности: «Метакомпетентность характеризуется как внутренне мотивированная, саморегулируемая (то есть сознательно и ответственно применяемая) способность планировать, организовывать, контролировать и оценивать процесс, его источники, контекст, его внутренние и внешние детерминанты, а также его ожидаемые результаты» (Байкина, 2025, с. 884).

В результате анализа исследований ученых, учитывая положения справочника должностей руководителей сфер деятельности, утвержденного Приказом Минтруда РФ (Об утверждении квалификационного справочника...), и разработанной «Базовой модели компетенций руководителей органов публичной власти» (Шебураков, 2024), в нашем исследовании метакомпетентность понимается как интегративное личностно-профессиональное качество более высокого порядка, обеспечивающее осознанную саморегуляцию профессиональной деятельности, адаптивность к изменяющимся условиям и эффективное применение всех иных компетенций через механизмы рефлексии, критического мышления и ценностно-смысловой саморегуляции. Метакомпетентность руководителей ДОЛ представлена комплексом функциональных, личностных, познавательных и этических метакомпетенций, содержательно раскрывающихся в качествах личности.

Таблица 3. Метакомпетентностный профиль руководителя организации детского отдыха и их оздоровления (ДОЛ)

Группа метакомпетенций	Качества	Характеристика
Функциональные	Адаптивность, самоорганизация, коммуникативная гибкость, принятие решений в условиях неопределенности	Адаптация к новым ситуациям, оперативное принятие решений, трансформация или стимулирование изменений, самодисциплина, планирование, самоуправление, управление взаимоотношениями межличностного и социального взаимодействия
Личностные	Рефлексивность, эмпатия, самоэффективность, ответственность, широкий кругозор, эмоциональная устойчивость, сотрудничество	Осознанный анализ собственных действий, решений и результатов, понимание своих эмоций, стрессоустойчивость, саморегуляция, самопознание, самооценка, сопереживание, поддержка
Познавательные	Системное, критическое, стратегическое мышление, готовность к саморазвитию и изменениям, управление знаниями , собственной познавательной деятельностью, прогностичность, креативность	Мышление более высокого порядка, которое позволяет видеть целое, устанавливать связи и закономерности, объективно анализировать и оценивать достоверность, мыслить неординарно, предвидеть события «наперед»
Этические	Ценностная и гуманистическая ориентированность, этическая грамотность, профессиональная культура, поликультурность	Ориентация на базовые общечеловеческие ценности, понимание и принятие различий (возраст, пол, национальность), сочувствие и заботливость, соблюдение профессиональной этики

Совокупность предложенных метакомпетенций представляется достаточной и исчерпывающей, целостно охватывает все качества личности руководителя, необходимые для успешного управления организацией детского отдыха и оздоровления. Метакомпетенции «встроены» в компетентностный профиль, лежат в основе

успешного освоения всего комплекса компетенций, формирования и развития, являясь надструктурным конструктом (Шабанов, 2015). Но именно это и представляет сложность для разработчиков и преподавателей ДПП при выборе средств формирования и диагностики данных конструктов. Поскольку метакомпетентность не сводится к одному показателю, а проявляется в контексте реальной или квазипрофессиональной ситуации, то выбор дидактических технологий и диагностических средств оценки однозначно должен иметь практико-ориентированный, деятельностный характер, а также учитывать/включать методы, направленные на самооценку, экспертную оценку, рефлексию.

Заключение

Для формирования и развития метакомпетенций необходимо экспериментировать с новыми подходами к организации обучения по программам дополнительного профессионального образования, связанным с изменением принципов проектирования программ, способов развития и оценки этих навыков и способностей. Благодаря более продуманной и комплексной образовательной модели, слушатели программы переподготовки смогут развить в себе способность адаптироваться и сформировать устойчивость, что необходимо для того, чтобы справляться с решением сложных профессиональных задач в условиях динамично меняющейся социокультурной ситуации.

1. Решение первой задачи исследования позволило сформулировать и обосновать принципы проектирования адаптированной программы профессиональной переподготовки руководителя ДОЛ (адаптивности, комплексности, интегративности, обратной связи, принцип преобразующего обучения). Такие программы обучения будут способствовать расширению прав и возможностей слушателей влиять на свое обучение.

2. В рамках решения второй задачи создана интегративная компетентностная модель будущего руководителя ДОЛ. Модель выступает ядром проектирования, в соответствии с которой выстраивается содержательная и организационная структура программы переподготовки.

3. Решение третьей задачи исследования позволило уточнить понятие метакомпетентности и ее компонентной структуры, предопределяющей выбор форм и методов обучения с целью формирования личностно-профессиональных качеств руководителей организаций отдыха детей и их оздоровления.

Активное участие и поддержка государством модернизационных процессов в сфере отдыха детей и их оздоровления определяют перспективные направления дальнейших исследований, направленных на организацию научно-методической поддержки детских лагерей; равноправное включение организаций отдыха детей и их оздоровления в единое образовательное и воспитательное пространство; разработку единых стандартов качества услуг, предоставляемых детскими лагерями.

Материалы исследования | Research materials

1. ДПО в 2026 году: требования к лицензированию, профстандартам и дистанту. Гид по новым правилам ДПО от экспертов АлтГУ // Дополнительное профессиональное образование в Алтайском государственном университете. 2026. <https://dpo.asu.ru/about/news/60640/>
2. Кравцов: в РФ появится перечень организаций, занимающихся подготовкой вожатых // ТАСС. 2026. <https://tass.ru/obschestvo/27091241>
3. О реестре профессиональных стандартов: Приказ Минтруда России от 29.09.2014 N 667н (ред. от 09.03.2017). <https://docs.cntd.ru/document/420226153>
4. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по ДПП: Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24 марта 2025 года № 266. <https://docs.cntd.ru/document/1312587284>
5. Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации отдыха детей и их оздоровления»: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 февраля 2023 г. N 60н. <https://docs.cntd.ru/document/1300891093>
6. Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих: Постановление Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37. <https://docs.cntd.ru/document/58839553>

Источники | References

1. Андреева А. А. Векторы интеграции генеративных нейросетей в систему дополнительного профессионального образования на примере ChatGPT // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2025. № 8 (август). <https://doi.org/10.24412/2304-120X-2025-11149>
2. Алипичев А. Ю., Сергеева Н. А. Проектирование программ ДПО на основе применения результатов интеллектуальной деятельности // Преподавание иностранных языков в поликультурном мире: традиции, инновации, перспективы: сборник статей VI Международной научно-практической конференции, Минск, 22 марта 2024 г. Мн., 2024.

3. Байкина Е. А. Учебная практика как средство формирования метапредметной компетентности будущих педагогов // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2025. Т. 10. № 7. <https://doi.org/10.30853/ped20250106>
4. Грачев К. Ю. Особенности применения целостного подхода в педагогическом исследовании // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Филология, педагогика, психология. 2006. № 11.
5. Диннер И. В. Бизнес-лагерь как эффективная модель развития управленческих компетенций руководителей детских загородных лагерей // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2024. Т. 22. № 1. [https://doi.org/10.24147/1812-3988.2024.22\(1\).44-49](https://doi.org/10.24147/1812-3988.2024.22(1).44-49)
6. Дмитриева М. М. Гуманитарные науки, как инструмент развития мета-компетенций бизнес-лидеров // Управление образованием: теория и практика. 2020. № 3 (39).
7. Ильин В. С. Формирование личности школьника (целостный процесс). М., 1984.
8. Музыка П. А., Фрумин И. Д. Типология архитектур гибких образовательных программ высшего образования // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2026. № 1. <https://doi.org/10.17323/vo-2026-22157>
9. Паутова Л. Е. Психодидактические аспекты разработки и обоснования цифрового образовательного контента для дополнительного профессионального образования // Вестник университета. 2025. № 11. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2025-11-16-25>
10. Переверзина О. Ю., Рожок А. В., Татарина Л. Н., Чирковская Е. Г., Шебураков И. Б. Модель ключевых компетенций руководителей и специалистов органов публичной власти: исследование и обоснование применения. М., 2023.
11. Писарева С. А., Тряпицына А. П. Методика анализа практики трансформации образовательных программ высшего педагогического образования (методические рекомендации для исследователей, аспирантов, докторантов) // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. 2024. Т. 2 (Методическое приложение). MET 119. <http://met.emissia.org/offline/2024/met119.htm>
12. Тестов В. А. Переход к новой образовательной парадигме в условиях сетевого пространства // Инновации в образовании. Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2012. № 4 (1).
13. Хриптович В. А. Технология преобразующего обучения // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых: материалы VI Международной научно-методической конференции, Минск, 25 ноября 2022 г. Мн.: Государственное учреждение образования «Республиканский институт высшей школы», 2022.
14. Шабанов О. А. Метакомпетенция и метакомпетентность в рамках компетентностного подхода в образовании // Человек и образование. 2015. № 3 (44).
15. Шебураков И. Б. Базовая модель компетенций руководителей органов публичной власти: обоснование применения // Личность: ресурсы и потенциал. 2024. № 1 (21).
16. Brown R. B. Refrain the Competency Debate: Management Knowledge and Meta-Competence in Graduate Education // Management Learning. 1994. Vol. 25. № 2. <https://doi.org/10.1177/1350507694252008>
17. Bogo M., Rawlings M., Katz E., Logie C. Using Simulation in Assessment and Teaching: OSCE Adapted for Social Work (Objective Structured Clinical Examination). Alexandria: Council on Social Work Education, 2014.
18. Ghiyasvandian S., Zargarian Z., Akbari A., Allame S. F., Rahimi S., Matourypour P. Design, implementation, and evaluation of a multidimensional empowerment program for educational staff on the quality of educational services in medical faculties // Discover Social Science and Health. 2026. Vol. 6. № 18. <https://doi.org/10.1007/s44155-025-00322-1>
19. Karaevli A., Douglas T., Hall T. How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 69. Iss. 3. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.009>
20. Ramírez-Montoya M. S., Portuguese-Castro M. Expanding horizons for the future with an open educational model for complex thinking: external and internal validation // On the Horizon. 2024. Vol. 32. № 1. <https://doi.org/10.1108/oth-12-2023-0042>
21. Tsekhmister Y., Stetsenko N., Volyk O., Gumennykova T., Sharov O. Forecast of Educational Trends in the Role of “Soft Skills” for the Professional Development of Future Specialists in the Conditions of Distance Learning: The Challenges of Our Time // Journal of Higher Education Theory & Practice. 2023. Т. 23. № 10. <https://doi.org/10.33423/jhetp.v23i10.6195>

Финансирование | Funding



Статья подготовлена в рамках государственного задания на тему: «Детский лагерь: основные признаки, нормативные основания организации отдыха детей и их оздоровления, модели реализации, кадровое обеспечение и научно-методическое сопровождение» (№ 073-03-2026-051 от 23.01.2026).



The article was prepared within the framework of the state assignment on the topic: “Children’s camp: key characteristics, regulatory grounds for organizing children’s recreation and health improvement, implementation models, staffing, and scientific and methodological support” (No. 073-03-2026-051 dated January 23, 2026).

Информация об авторах | Author information

RU

Байкина Елена Анатольевна¹, к. пед. н., доц.

Сахарчук Елена Ивановна², д. пед. н., проф.

^{1, 2} Волгоградский государственный социально-педагогический университет

EN

Elena Anatolievna Baikina¹, PhD

Elena Ivanovna Sakharchuk², Dr

^{1, 2} Volgograd State Social and Pedagogical University

¹ baykinaea@mail.ru, ² profsah@yandex.ru

Информация о статье | About this article

Дата поступления рукописи (received): 29.06.2026; опубликовано online (published online): 23.07.2026.

Ключевые слова (keywords): компетентностная модель; метакомпетентностный профиль; адаптированная программа профессиональной переподготовки; руководитель организации отдыха детей и их оздоровления; competency model; meta-competency profile; adapted professional retraining program; director of an organization of children's recreation and health improvement.