

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ
МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО
СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Татьяна Юрьевна Основина, старший преподаватель,
Нижнетагильская государственная социально-педагогическая академия,
г. Нижний Тагил*

Аннотация

В статье в рамках изучения проблемы подготовки к управленческой деятельности специалистов по социальной работе рассматривается эффективность применения интерактивных методов практико-ориентированного обучения. Анализируются результаты исследовательской работы.

Ключевые слова: менеджмент, социальная работа, специалист, управленческая деятельность, практико-ориентированное обучение.

**EFFICIENCY OF THE USE PRACTICAL PERSON-ORIENTED METHODS OF
THE EDUCATION WHEN PREPARING SPECIALIST ON SOCIAL WORK TO
MANAGEMENT ACTIVITY**

*Tatyana Jurevna Osnovina, the senior teacher,
Nizhni Tagil state socially-pedagogical academy,
Nizhni Tagil*

Abstract.

In article within the framework of study of the problem of preparation to management activity specialist on social work is considered efficiency of the using interactive methods practical person-oriented education. The results of the exploratory work are analyzed.

Keywords: management, social work, the specialist, managing activity, practically – orientated education.

Сущность практико-ориентированного обучения специалистов по социальной работе заключается в построении учебного процесса на основе приобретения новых знаний и формирования практического опыта их использования при решении профессиональных задач управления в социальном учреждении, то есть оптимального сочетания теории и практики. Для этого каждое занятие необходимо проектировать с включением элементов практического управления социальной работой с учетом изменений социальной обстановки и требований общества, давая понять учащимся, что хоть и в теории, но изучается практика и расширяется личный практический опыт, который может быть применен студентом в дальнейшей профессиональной деятельности.

На практике такой подход к формированию профессионала в области социальной работы можно осуществить только при использовании технологий обучения, которые смогут имитировать реальные ситуации и моделировать конкретные способы действия. Поэтому в практической части курса «Менеджмент социальной работы» мы используем наиболее эффективные методы практико-ориентированного обучения - деловые игры и тренинги. Эти методы более эффективны, потому что в настоящее время при работе в социальной сфере возрастает значение подготовленности человека к действиям, результат которого не предreshen.

Использование деловых игр и тренингов при обучении, как методов коллективной познавательной деятельности, позволяет студенту:

- сознательно переносить полученные знания в практические ситуации;
- обретать профессионализм при использовании навыков работы;
- воспитывать в себе профессиональный долг при оказании социальных услуг;
- развивать стиль работы с учётом личных возможностей и способностей;
- проявлять способности к научно-исследовательской работе;

- вырабатывать в себе навыки к эффективной работе в составе учреждения социальной сферы.

- вести исследовательскую и аналитическую деятельность (анализ, прогнозирование, разработку социальных проектов, технологий по социальным проблемам с целью разработки социальных программ) [2].

Деловые игры используются после прохождения студентами производственной практики в учреждениях социальной сферы города. При использовании данных методов практико-ориентированного обучения нами учитываются:

- опыт обучаемых, наличие производственной практики в социальной сфере в зависимости от этого ставить цели, задачи, условия игры и определять ее сценарий;

- интересы обучаемых, предрасположенность их к определенным видам управленческой деятельности при распределении ролей в игре;

- количество времени, выделяемого тематическими планами на проведение практических занятий и деловых игр;

- возможности обучаемых получать информацию, необходимую для принятия решений;

- условный характер учебных игр, упрощение ситуаций, сокращение действительно необходимых сроков на выполнение работ. Деловые игры могут быть направлены на организационные начала, на планирование ситуаций, на эффективность управленческих решений и контроля, на стратегию организации, на «бизнес-план» и т.д.

Использование на практических занятиях тренингов направлено на «формообразование» личности специалиста, адекватное содержанию, требованиям профессиональной деятельности. Системы упражнений в тренингах направлены: на развитие познавательных процессов, свойств памяти, внимания, восприятия, мышления, воображения; на пробуждение интереса к будущей профессии; на развитие коммуникативных способностей, способностей анализировать поведение других людей, профессиональные ситуации, адекватно воспринимать себя и окружающих.

Методы, используемые в тренингах, можно объединить в следующие группы: дискуссионные методы, игровые методы, релаксационные методы, интеллектуальные тренинги, сенситивные тренинги [1].

Выбор типа тренинга зависит от цели работы, индивидуальных особенностей участников, степени профессионализма. Исходные положения для проведения тренингов заключены в концепции профессионального становления личности, которая позволяет определить основную стратегическую линию работы со студентами и разработать целостную программу развития профессионального потенциала будущих специалистов. Таким образом, проведение деловых игр и тренингов при подготовке специалистов по социальной работе к управленческой деятельности:

- помогает студентам усвоить теоретический материал, уметь применять на практике полученные знания в конкретных управленческих ситуациях;

- помогает овладеть методами рациональной организации труда, принятия управленческих решений, проведения аналитической, прогнозно-экспертной и мониторинговой работы, проведения консультативных и профилактических мероприятий с объектами социальной работы;

- обучает владению основными управленческими технологиями в учреждениях социальной сферы.

Наглядным подтверждением полученных выводов может служить исследование, проведенное с 2004 по 2007 год на факультете социальной работы Нижнетагильской государственной социально – педагогической академии. Исследования касались подготовки специалиста по социальной работе к управленческой деятельности при опоре на практико-ориентированные формы обучения.

Опытным путем удалось определить что, подготовка к управленческой деятель-

ности должна начинаться вместе с овладением профессией, строится в соответствии с требованиями должностных инструкций специалиста по социальной работе и ожиданиями современного социума.

Таблица 1.

Результаты оценки управленческой компетентности студентов до и после изучения курса «Менеджмент социальной работы».

Показатель	Форма контроля	Уровень сформированности показателя	Результат входного контроля (доля от общего количества тестируемых) %	Результат итогового контроля (доля от общего количества тестируемых) %
Когнитивные умения	Задание, содержащее управленческую задачу	Высокий	9	19
		Средний	24	64
		Ниже среднего	31	10
		Низкий	36	7
Организационные умения	Задание, содержащее управленческую задачу	Высокий	11	23
		Средний	19	52
		Ниже среднего	27	16
		Низкий	43	9
Конструктивные умения	Задание, содержащее управленческую задачу	Высокий	8	30
		Средний	14	51
		Ниже среднего	36	13
		Низкий	43	6
Коммуникативные умения	Задание, содержащее управленческую задачу	Высокий	16	27
		Средний	25	62
		Ниже среднего	26	6
		Низкий	33	5
Знания	Тестирование	Высокий	0	31
		Средний	0	54
		Ниже среднего	17	13
		Низкий	83	2
	Анкетирование	Высокий	0	29
		Средний	22	54
Организационные качества	Тестирование	Низкий	78	17
		Очень высокий	10	15
		Высокий	21	31
		Средний	33	39
Коммуникативные качества	Тестирование	Низкий	36	15
		Очень высокий	5	12
		Высокий	39	46
		Средний	41	32
Лидерские качества	Тестирование	Низкий	15	10
		Высокий	3	11
		Средний	54	72
		Низкий	33	17

В качестве показателей готовности студентов к управленческой деятельности были определены: профессиональные управленческие знания, умения (когнитивные, организационные, конструктивные, коммуникативные) и качества (организационные, коммуникативные, лидерские). Мониторинг эффективности использования практико-ориентированных методов обучения при подготовке специалистов по социальной работе к управленческой деятельности проводился по специально разработанным тестам и анкетам, позволяющим определить уровень управленческих знаний, умений и личностно-профессиональных качеств до и после изучения дисциплины «Менеджмент социальной работы». Тесты, апеллирующие к понятийному аппарату дисциплины, позволили выявить уровень усвоенных управленческих знаний. Коммуникативные и

организаторские способности - стержневые в управленческой деятельности. Их уровень определялся умение принимать управленческое решение в предложенной стандартной профессиональной ситуации. Для оценки управленческой подготовки в блоке профессионально - личностные качества использовались тестовые методики, позволившие провести оценку управленческих качеств, в частности коммуникативных, организаторских и лидерских. Диагностика уровня управленческой готовности показала: 29% студентов соответствует высокому уровню, т.е. способности выделять стратегические и текущие цели, принимать управленческие решения, 54% соответствуют среднему уровню, т.е. демонстрируют способность решать стратегические вопросы учреждения и 17% способны решать текущие задачи. Подготовка к управленческой деятельности позволила сформировать лидерские качества на высоком уровне у 11% студентов, 72% стали проявлять лидерские способности. Полученные результаты фиксируют повышение уровня управленческой подготовки студентов, после изучения дисциплины «Менеджмент социальной работы», до необходимого специалисту социального учреждения для выполнения управленческой деятельности.

Разработанные в программе сценарии деловых игр и тренингов максимально приближают студентов к реальной практике работы в социальной сфере. Это соответствует не только требованиям государственного стандарта образования, но и требованиям, которые предъявляет жизнь к выпускникам вуза, выбравшим профессию социального работника. Такое обучение уже не будет подготовкой к будущей профессиональной деятельности, а станет осознанным профессиональным действием в настоящем времени.

Учитывая современный опыт, новые теоретические разработки и результаты, достигнутые студентами факультета социальной работы Нижнетагильской государственной социально – педагогической академии при подготовке к управленческой деятельности, можно утверждать, что интерактивные методы практико-ориентированного обучения раскрепощают и развивают личность, закладывают фундамент профессиональных знаний, умений и навыков, прививают стремление к самосовершенствованию и совершенствованию в профессии, способствуют формированию ориентирующих основ управленческой деятельности в производственной среде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Безрукова, В.С. Педагогика : учеб. для инж.-пед. спец. / В.С. Безрукова ; Екатеринбургский обл. ин-т развития регионального образования. – Екатеринбург : [б.и.], 1994. – 339 с.
2. Лебедева, В.П. Практико-ориентированные подходы к развивающему образованию // Педагогика. – 1996. – № 5. – С. 24 – 26.
3. Никитин, В.А. Социальная работа : проблемы теории и подготовки специалистов : учеб. пособие / В.А. Никитин ; Московский психолого-социальный институт. – М. : [б.и.], 2002. – 236 с.
4. Комаров, Е.И. Менеджмент социальной работы / Е.И. Комаров, А.И. Войтенко. – М. : Владос, 2001. – 288 с.

ТИПЫ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ ТРЕНЕРОВ-ЖЕНЩИН КАК ФАКТОР ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: МОТИВОВ, СТРАТЕГИЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

*Галина Владимировна Пантелеева, соискатель, Начальник юридического отдела, Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург,
(НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург)*

Аннотация

В статье отражено соотношение понятий «самопрезентация» и «имидж», показан харак-