

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА НА ОСНОВЕ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА

Социальный работник в современных условиях является менеджером, который должен уметь комплексно применять правовые, экономические, психологические и педагогические методы, позволяющие ему активизировать клиента, формировать междисциплинарную команду, разрабатывать и осуществлять социальные программы и проекты, создавать социально здоровый социум, устанавливать социальные контакты, осуществлять социальное партнерство.

Формирование управленческой культуры социального работника как сущностной силы и ресурса профессионала требует применения в вузовской подготовке, как базового, личностно-ориентированного подхода.

Основываясь на работе Э.Ф. Зеера [2, с. 281-282] выделяем основные концептуальные положения личностно-ориентированного высшего образования:

- личностно-профессиональное развитие - главная цель подготовки специалиста;
- субъектами подготовки являются: студенты, преподаватели, супервизоры - практики;
- критериями эффективной организации подготовки выступают параметры личностного и профессионального развития;
- в качестве уровней педагогического проектирования рассматриваются личностно-ориентированные образовательные система, процесс, ситуация;
- социально-профессиональные особенности личности педагога интегрируются в содержание и технологии обучения, становятся факторами личностно-профессионального развития студентов, становления авторских учебных дисциплин;
- ориентация на индивидуальную траекторию развития личности студента;
- технологии образовательного процесса должны, обеспечивая реализацию стандарта, создавать условия для полноценного соразвития всех субъектов образовательной среды.

Необходимо отметить, что существует ряд личностно -ориентированных концепций (С.Я. Батышев, Е.В. Бондаревкая, Э.Ф. Зеер, В.В. Сериков, И.С.

Якиманская и др.). Именно эти концепции в современных условиях, несмотря на их многообразие, являются ведущими и обеспечивающими гуманизацию вузовской среды.

Переход к личностно-ориентированному образованию предполагает, по мнению Е.В. Бондаревской, в качестве основополагающего условия создание социокультурной среды [1].

Личностно-ориентированный подход к вузовской подготовке социальных работников предполагает проектирование образовательной среды, в которой есть потенциальные условия для развития и самореализации личности.

Личностно-ориентированная организация учебно-пространственной среды включает:

- контроль и оценку обучаемости и способов учебно-познавательной деятельности студентов;
- интегративные, многофункциональные формы организации: творческие мастерские, проблемные лаборатории, конструкторско-проектные бюро, групповые формы работы [5, с. 131-132].

Личностно-ориентированное образование рассматривается учёными как современное развитие традиционной для отечественной педагогики гуманистической парадигмы, как «прежде всего становление человека, обретение им себя, своего образа: неповторимой индивидуальности, духовности, творческого начала. Образовать человека - значит помочь ему стать субъектом культуры, в том числе и профессиональной культуры.

Соответственно, личностно-ориентированная среда вуза должна быть нацелена на поддержку становления студента как субъекта общей и профессиональной культуры.

Личностно-ориентированный подход позволил рассматривать процесс формирования управленческой культуры будущего социального работника в вузе как часть непрерывного личностно-профессионального становления.

Адаптируя принципы С.Я. Батышева [6] и И.С. Якиманской [8], считаем, что личностно-ориентированными принципами формирования управленческой культуры будущего социального работника в образовательной среде вуза являются принципы:

- приоритета индивидуальности (самоценность субъектов среды как активных носителей субъектного опыта в управленческой деятельности);
- опоры на субъект-субъектные отношения (данные отношения - основа деятельности, общения всех субъектов образовательной среды);

- учета предшествующего субъектного опыта (при конструировании содержания образовательных программ, образовательных технологий следует учитывать предшествующий субъектный опыт каждого субъекта среды);

- расширения возможностей образовательной среды для развития субъектного опыта (развитие студента как личности идет не только путем овладения им нормативно установленной деятельностью, но и через постоянное обогащение, преобразование субъектного опыта как важного источника собственного развития).

Именно личностно-ориентированные технологии позволяют дифференцированно формировать управленческую культуру как способность решать личностные, социальные и технологические проблемы, стимулируют субъектность и стремление к саморазвитию студентов.

Проектирование содержательных модулей внешней среды предполагает выделение фундаментальных образовательных объектов, системообразующих понятий, принципов, закономерностей с одновременной разгрузкой за счет второстепенного материала, связанного, например, с тем что социальная информация устаревает в течение трех лет, в связи с влиянием новых средств и технологий деятельности (Интернет, СМИ).

В ходе исследования разработано содержание учебно-методических комплексов по дисциплинам, предполагающее комплект документации по планированию учебного процесса с учетом требований Государственных образовательных стандартов по специальности и по бакалавриату («Маркетинг в социальной работе», «Психология управления»).

К профессиональной подготовке специалистов социальной работы в вузе относится не только теоретическое обучение в рамках учебных курсов, но и практическое обучение, включающее прохождение профессиональной практики, а также собственно учение студентов и приобретение профессионального опыта, культурного и личностного смысла будущей профессиональной деятельности, развитие личностных, социальных, профессиональных способностей во всех видах деятельности: волонтерская, самостоятельная работа, участие в исследовательских проектах, культурно-досуговой и другой общественно-полезной деятельности, которая целенаправленно организуется вузом, а также всеми другими субъектами образовательной среды.

В ходе исследования была разработана модель формирования управленческой культуры будущего социального работника. При её разработке использовался ряд методологических подходов: как целеполагающего - личностно-ориентированного подхода, как организационного - средового подхода, как технологического - контекстного и как результативного -

компетентного подхода к формированию управленческой культуры будущего социального работника.

Процесс подготовки специалистов социальной работы строится на основе содержательно-процессуальной модели, включающей содержание образования и личностно - ориентированные технологии [4, с.154].

Именно личностно-ориентированные технологии позволяют дифференцированно формировать управленческую культуру как способность решать личностные, социальные и технологические проблемы, стимулируют субъектность и стремление к саморазвитию студентов.

К личностно-ориентированным педагогическим технологиям А.М. Новиков относит:

- технологии кооперативного (взаимодействующего) обучения в условиях имитационно-игровой ситуации при разработке интегративных проектов и выполнении комплексных заданий;

- технологии саморегулируемого обучения при помощи метода проектов, направляющих текстов, когнитивного инструктирования;

- технологии диалогического обучения как фактора актуализации смысло-ориентирующей, рефлексивной и критической функций личности [5, с. 131-132].

Содержание процесса формирования управленческой культуры социального работника в образовательной среде вуза включает инвариантную (стандартную) и вариантную (личностно-ориентированную, связанную с самостоятельной деятельностью студента) составляющие. Стандарт обеспечивает базу содержания образования, а личностно-ориентированное содержание - это среда, позволяющая его освоить.

Содержательная компонента процесса формирования управленческой культуры будущего социального работника в образовательной среде вуза имеет существенные особенности, так как субъекты образовательной среды с самого начала ставятся в деятельностную позицию, активизируется их мотивация на развитие всех параметров управленческой культуры.

Личностно-ориентированное образование «должно включать все, что нужно человеку для строительства и развития собственной личности. Поскольку образцом в этом процессе выступает человек культуры, «строителю» личностного образа нужно располагать большим набором ценностей, знаний, способов деятельности, самопознания, самоуправления и т.д., чтобы выбрать то, что ему нужно и не упустить то, что должно» (Е.В. Бондаревская) [1, с.103]. Это означает, что содержательный и технологический компоненты объединены в один компонент образовательной среды.

М.В. Кларин отмечает, что личностный опыт может приобретаться: в сфере интеллектуально-познавательного поиска, если таковой превращается в поиск знания, наделенного личностным смыслом; в процессе коммуникативно-диалогической деятельности, если таковая ведет к выработке и апробации собственной жизненной позиции; в сфере эмоционально-личностных проявлений при поиске личностных смыслов, выработке и переживании ценностных аспектов различных действий и отношений. Важнейшим источником личностного опыта является апробация новых ролей, творчества в сфере выбора жизненных целей, проектов, способов самореализации [3, с. 145].

Это обеспечивает образовательная среда вуза, в которой личностно-ориентированное содержание может быть задано на основе моделей ситуаций, которые актуализируют проявление личностных качеств и управленческой компетентности студента. В этом специфическая особенность личностно-ориентированного содержания: оно не может задаваться в отрыве от технологий его осуществления.

Согласно позиции В.В. Серикова, особое значение имеют: представление элементов содержания образования в виде разноуровневых личностно-ориентированных задач («технология задачного подхода»); усвоение содержания в условиях диалога как особой дидактико-коммуникативной среды, обеспечивающей субъектно-смысловое общение, рефлекссию, самореализацию личности («технология учебного диалога»); имитация социально-ролевых и пространственно-временных условий, востребующих от воспитанника проявления личностных функций в условиях внутренней конфликтности, коллизийности, состязания («технология имитационных игр»). Эффективность усвоения при этом собственно предметного содержания возрастает благодаря тому, что это содержание обретает теперь качественно новый личностный смысл, выступает как содержание и среда становления личностного опыта индивида [7, с.28].

Таким образом, содержательно-технологический компонент формирования управленческой культуры будущего социального работника в образовательной среде связан с инвариантными и вариативными модулями, включающими личностно-ориентированные задания студенту как субъекту образовательной среды.

В ходе исследования разрабатывались личностно-ориентированные ситуации, в основе которых лежит фрагмент содержания образования, включающий проблемную ситуацию, ориентировочную основу решения (понятия, принципы, способы, алгоритмы управленческих технологий в социальной работе) и собственно личностный компонент, заданный явно как специальная информация или неявно через особый тип открытого задания.

Согласны с позицией А.М. Новикова о том, что каждая конкретная педагогическая задача реализуется своей технологией. В то же время рассматриваются общие педагогические технологии как обобщенные описания тех или иных подходов в построении педагогических систем, как своего рода «конструкторы», из элементов которых строятся конкретные технологии [5]. Таким образом, личностно-ориентированный подход в исследовании процесса формирования управленческой культуры социального работника позволил разработать модель, прежде всего ее содержательно-технологический компонент, определить технологии, критерии и показатели эффективности данной модели.

Библиографический список

1. *Бондаревская Е.В.* Теория и практика личностно-ориентированного образования. Ростов н/Д: Изд-во РПУ, 2000. 352 с.
2. *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального образования: Учеб. Пособие. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. 480 с.
3. *Кларин М.В.* Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. М.: Арена, 1994. 224 с.
4. *Клушина. Н.П.* Профессиональная подготовка специалистов социальной работы в системе высшего профессионального образования. Ставрополь: Изд-во С-КГТУ, 2001. 186 с.
5. *Новиков А.М.* Российское образование в новой эпохе: парадоксы, наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. 272 с.
6. *Профессиональная педагогика: учебник / Под ред. С.Я. Батышева, А.М. Новикова.* М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 2010. 456 с.
7. *Сериков В.В.* Личностный подход в образовании: концепция и технологии. Волгоград: Перемена, 1994. 354 с.
8. *Якиманская . И.С.* Технология личностно-ориентированного обучения в современной школе. М.: Сентябрь, 2000. 176 с.

Ёлгина Л.С.

БГУ, г. Улан-Удэ

ПРОЦЕСС МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ

Образования справедливо связывают с усвоением фундаментальных принципов и законов научного познания. В процессе разработке новой стратегии образования, его модернизации осуществляется широкий спектр реформ. Их основные направления: демократизация, гуманизация (включая гуманиториализацию), интенсификация (в частности, более полное использование