

Для активной стратегии характерно проявление инициативы, целенаправленности действий, ответственности за принятое решение и поступки, устойчивость познавательных и эмоционально-волевых установок. Устойчивость – одно из проявлений активности, которое гасит, сводит на нет широко варьирующие и нередко мощные внешние и внутренние воздействия на важные параметры личности. Без подобной компенсаторной защиты деятельность человека не могла бы быть целостной, направленной, созидательной. Физкультурно-спортивная деятельность создает оптимальные условия для формирования эмоциональной устойчивости: для достижения наилучших результатов студент должен контролировать свои эмоции, настраивать себя на дальнейшие действия, преодолевая внешние и внутренние трудности, развивая волевые качества.

Профессиональное развитие – это не только приобретения, но и потери, а, следовательно, становление профессионала – не только совершенствование, но и разрушение, деструкция. Любая профессия инициирует образование профессиональных деформаций личности, которые являются разновидностью профессиональных заболеваний. Проблема заключается в их профилактике и создании эффективных технологий преодоления, в формировании активной стратегии профессионального развития.

Социальное значение физкультурно-спортивной деятельности трудно переоценить. По мнению К.А.Абульхоновой-Славской, действие внешних и внутренних факторов, преобразуется активностью личности: «Динамика жизни перестает определяться через течение событий, а становится зависимой от характера активности личности, от ее способности организовать и направить события в желательном направлении». Только активная стратегия способствует самореализации, самоосуществлению, самостроительству своей судьбы. Воспитание молодого специалиста с активной стратегией поведения возможно только через создание ситуаций, в которых он сам отвечает за собственные поступки, вынужден проявлять высокую ответственность уже в ходе образовательного процесса. На занятиях физической культурой и спортом студент, являясь субъектом учения, воспитывает у себя социально и профессионально важные качества, необходимые ему в процессе всей жизнедеятельности.

*Р.Х.Исхаков*

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ**

Главная цель любого профессионального образовательного учреждения – это подготовка специалистов-профессионалов, осуществляемая через динамичное профессиональное становление студентов. Профессиональное становление как процесс может развиваться по нескольким направлениям, но основными доминирующими направлениями являются профессионально-теоретическое, профессионально-познавательное и профессиональное воспитание.

Профессионально-теоретическое становление относится к теоретико-ориентированному и к категории профессиональной компетенции. Оно организационно реализуется в стенах вуза, то есть «внутри» учебно-предметного процесса. Профессионально-познавательное становление относится к практико-ориентированному становлению и к категории профессиональной компетентности. Оно организационно реализуется «вне» стен вуза, но «внутри» стен учреждения различной ведомственной подчиненности. Профессиональное воспитание относится к личностно-ориентированному, организационно реализуясь «внутри» стен и «во вне» стен вуза.

Реформирование профессионального образования побуждает к необходимости перехода с уровня когнитивно-теоретизированного на практико-ориентированное личностное профессиональное становление. В связи с этим практика как составляющая учебного процесса меняет свои содержательно-организационные позиции, усиливая ее профессиональную и уже в большей степени личностную значимость в профессиональном становлении студентов как будущих специалистов.

На основании этой концептуальной позиции должны измениться, трансформироваться и сами критерии оценивания степени успешности проведения и организации практики студентов. Критериями оценивания эффективности проведения практики будут не контрольно-оценочные параметры, а личностно-ориентированные. Главный вопрос не сколько, «чего сделал и как сделал», а как личностно повлияло то, «чего и как он сделал», на его профессиональное становление.

Каждый вид практики выступает как этап, где происходит не только профессионально-когнитивное, но и личностно-профессиональное приращение. Клиент получает профессиональную помощь и испытывает в итоге удовлетворение или неудовлетворение своих потребностей. С другой стороны, студент тоже получает удовлетворение или неудовлетворение по поводу проявленной своей профессиональной компетентности, но это уже личностно-профессиональное ощущение. В нем что-то происходит, что приводит к изменению его профессиональной личности.

Можно, конечно, провести какую-то многостороннюю диагностику в конце практики, но тогда будет виден только окончательный результат, а для вуза важно именно профессиональное становление в историческо-временном аспекте, то есть динамика. При положительной динамике студент в большей вероятности пойдет работать по специальности, при отрицательной динамике студент в меньшей вероятности пойдет работать по специальности, но если и пойдет по специальности, то «добровольно-принудительно», на основе неблагоприятных жизненных обстоятельств.

Для успешной организации практики необходимо откорректировать рабочие программы по практике. Структура заданий должна быть системной, обладающая многими системообразующими принципами, но должен быть еще один принцип – принцип динамизма. Все рабочие задания должны быть связаны единой внутренней логической линией.

Любая проблема клиента, ребенка – есть психологическое, педагогическое, социальное, правовое, экономическое, валеологическое проявление.

Формирование системы профессиональных знаний, умений и навыков должно происходить на основе дедуктивной направленности: от общего к частному и к индивидуальным социально-личностным первопричинам. Это должен быть динамический процесс. Динамизм будет заключаться в уточнении (от общего к частному и к индивидуальному) учебно-профессиональных заданий по решению социальной проблемы взрослого или социально-педагогической проблемы ребенка различного возраста и социальной категории.

В рамках начальных практик студент обучается решать проблемы на основе их общего проявления, а в последующих практиках формирует знания, умения и навыки по решению на основе их более частного проявления, и в окончательных практиках решение проблемы происходит профессиональное становление студента, способного решать проблемы на индивидуальном проявлении, выявляя причинно-следственные закономерности пришедшего клиента (ребенка) к этой трудной жизненной ситуации.

Любая выявленная, сформулированная проблема может быть решена на основе определенных профессиональных умений: коммуникативных, правовых, организационно-управленческих, документных, консультативных умениях. Они относятся к категории производства учреждения социальной защиты различной ведомственной подчиненности.

Управленческая система любого социального учреждения различной ведомственной подчиненности – есть производство, где изначально присутствует взаимодействие, взаимоотношение, посредничество между участниками (специалист, клиент), имеется номенклатурная система служебных документов, есть организационно-исполнительная система, любая социальная помощь строится на государственной законодательной системе, и все это ежедневно воспроизводится через профессиональную компетентность специалистов, как лично-системообразующих всех умений.

Критерии эффективности проведения практики должны отслеживать уровень сформированности этих базовых производственных умений, которые относятся к категории профессиональной компетентности.

*Коммуникативное умение.* Для того чтобы помочь клиенту (ребенку), необходимо услышать его, в профессиональном плане правильно воспринять, сформулировать проблему, выраженную клиентом (ребенком) обычно на основе эмоционально-личностного ее переживания. Критериями оценивания степени сформированности у студента-практиканта данного умения могут отзывы клиентов, родителей или попечителей, выполненные при заполнении анкетной таблицы 1.

Таблица 1

## Анализ уровня коммуникативной культуры у студента-практиканта

	Профессиональные качества	Нужное подчеркнуть
1.	Уровень внешней привлекательности	5 4 3 2 1
2.	Степень доброжелательности	5 4 3 2 1
3.	Уровень доверительности к нему	5 4 3 2 1
4.	Уровень терпимости, терпения	5 4 3 2 1
5.	Способность выслушать проблему	5 4 3 2 1
6.	Уровень развитой речи: дикция, выразительность, доступность в объяснении	5 4 3 2 1
7.	Уровень компетентности	5 4 3 2 1
8.	Частота посещений этого специалиста	1 2 3 4 5 и более
9.	Обратитесь еще к нему за помощью	да, нет, может быть

*Правовое умение.* Клиенту (ребенку) можно помочь при знании государственной законодательной системы социальной защиты. Без знаний законов и способности их компетентно применить, решение проблемы останется только на уровне эмоциональных переживаний. Критерии оценивания степени сформированности у студента-практиканта данного умения представлены в таблице 2.

Таблица 2

Социальная категория	Социальная проблема	Нормативно законодательная основа решения социальной проблемы

Анализ выполненного задания студентами по характеристике основных законов по следующим критериям: социальная значимость; соотносится с современным социально-экономическим контекстом жизни в обществе; конституциональная, финансовая обеспеченность реализации закона государством; методы и способы исполнительного регулирования выполнения закона

*Организационно-управленческое умение* проявляется при реализации профессионально-деятельностной помощи на основе владения технологических алгоритмов. Критерии оценивания степени сформированности у студента-практиканта данного умения в таблице 3.

Таблица 3

## Технологическая карта социальной помощи

Ф.И.О.	Социальная категория	Социальная проблема	Технология оказания помощи (виды, форма)
			1. Виды помощи.

			2. Формы предоставления помощи 3. Организационно-управленческие действия

*Документное умение* проявляется при документальном обеспечении и поддержке всей системы оказания социальной помощи. Критерии оценивания степени сформированности у студента-практиканта представлены в таблице 4.

Таблица 4

Контент-анализ документов учреждения,  
необходимых для решения различных социальных проблем

№ п/п	Название документа	Цель оформления данного документа	Структура документа	Адресность документа

Это умение также подтверждается представленными в приложении дневника по практике образцами заполненных студентом служебных документов.

*Консультационное умение.* Способность на основе теоретико-практических знаний проконсультировать клиента по его проблеме, дать адекватно целесообразные рекомендации, приводящие к положительному исходу решения его проблемы. Критерии оценивания степени сформированности у студента-практиканта данного умения приведены в таблице 5.

Таблица 5

Профессиональное консультирование

Дата	Ф.И.О.	Социальная категория	Социальная проблема	Рекомендации специалистам учреждения	Рекомендации клиенту	Результативность

Системным оцениванием по профессионально-когнитивным составляющим является характеристика студента практиканта, заполненная методистом из учреждения. Она структурирована по всем видам практики и по основным профессиональным критериям (Табл. 6).

Курс	Критерии	Оценка (нужное подчеркнуть)
1 курс	Уровень организационной дисциплины (приход, уход из учреждения)	постоянно вовремя, не вовремя, постоянно не вовремя
1 курс	Уровень исполнительской дисциплины (качество и своевременность выполнения поручений, заданий)	5, 4, 3, 2
1 курс	Степень профессиональной мотивации (насколько предрасположен практикант к данной профессиональной деятельности)	высокая низкая средняя
2 курс	Уровень коммуникативной культуры (умение адекватно целесообразно общаться и строить профессиональные взаимоотношения с сотрудниками и с клиентами, детьми)	высокая низкая средняя
2 курс	Способность к профессиональному сотрудничеству со специалистами других учреждений	способен не способен
2 курс	Степень соответствия личностных качеств практиканта к выбранной профессии	соответствует не соответствует не в полной мере
3 курс	Степень сформированности профессионального понятийно – терминологического аппарата (знание, понимание и правильное применение в речи профессиональной терминологии)	5, 4, 3, 2
3 курс	Степень овладения профессиональным инструментарием (владение знаниями, умениями, навыками при решении профессиональных задачи во время консультирования)	5, 4, 3, 2
3 курс	Способность соотносить теоретические знания с реальными профессионально-служебными знанияемыми потребностями в учреждении	способен не способен
4 курс	Владение нормативно-правовой базой обеспечения социальной поддержки населения (знание законов и умение комментировать их)	5, 4, 3, 2
4 курс	Уровень сформированности культуры делопроизводства (систематичность и системность в ведении служебной документации)	5, 4, 3, 2
4 курс	Наличие организационно-управленческих умений, навыков (владение алгоритмом проектирования управленческих решений и способность организационно внедрять, исполнять и реализовывать их)	сильно средне слабо сформировано
4 курс	Способность интегрировать теоретические знания и практические умения и навыки в профессиональной деятельности	способен не способен

5 курс	Способность сформулировать, спроектировать и организационно реализовать технологию по оказанию конкретной социальной помощи (программа социализации и ресоциализации)	способен не способен
5 курс	Уровень профессиональной компетентности	высокий средний низкий отсутствует
5 курс	Уровень профессионально-личностной мотивированности и готовности к будущей профессиональной деятельности	высокий средний низкий отсутствует

Системным оцениванием по личностно ориентированным составляющим может быть являться тест Т.В.Лозовой «Личностная самооценка себя как специалиста».

№	Личностные умения качества	Нужное подчеркнуть
1.	Умение четко ставить цели и соблюдать этику общения	1 2 3 4 5
2.	Умение говорить с человеком на его языке, придерживаться согласованной и понятной собеседнику терминологии, не употреблять неизвестных ему терминов	1 2 3 4 5
3.	Умение наблюдать и чувствовать эмоциональное состояние клиентов (детей), учитывать их потребности и интересы	1 2 3 4 5
4.	Умение соблюдать стадии общения, социальную дистанцию	1 2 3 4 5
5.	Умение грамотно ориентироваться во времени общения: не затягивать консультацию ил общение, умение вовремя закончить диалог, сохранив доверительные отношения с клиентом (ребенком)	1 2 3 4 5
6.	Умение сопереживать и понимать проблемы клиента (ребенка)	1 2 3 4 5
7.	Умение быть искренним и открытым в общении	1 2 3 4 5
8.	Умение быть спонтанным и активным в профессиональном общении	1 2 3 4 5
9.	Умение проявлять конгруэнтность. Поведение не противоречит внутреннему содержанию	1 2 3 4 5
10.	Умение испытывать неподдельный интерес к людям	1 2 3 4 5
11.	Умение поддерживать человека и побуждать, воодушевлять его на решение проблемы	1 2 3 4 5
12.	Умение прогнозировать свое поведение и его последствия	1 2 3 4 5
13.	Умение брать ответственность на себя и когда необходимо передавать ее самому клиенту (ребенку)	1 2 3 4 5
14.	Умение активно слушать	1 2 3 4 5
15.	Уметь справляться с своими чувствами - обидой, раздражением, виной	1 2 3 4 5
16.	Уметь предотвращать конфликты и конструктивно с ними справляться	1 2 3 4 5

17.	Умение мотивировать на изменение неконструктивного поведения	1 2 3 4 5
18.	Умение справляться со стрессом, преодолевать трудности и разочарования без разрушения себя и сохраняя позитивную жизненную позицию	1 2 3 4 5
19.	Уметь влиять на иррациональное поведение и закреплять позитивное поведение – конструктивно критиковать и хвалить	1 2 3 4 5
20.	Уметь изменять нежелательное поведение и закреплять позитивное поведение- конструктивно критиковать и хвалить	1 2 3 4 5
21.	Умение уважать мнение другого и не навязывать свое	1 2 3 4 5
22.	Умение не проявлять излишнего любопытства, не нарушать границ частной жизни	1 2 3 4 5
23.	Сохранять интерес к профессиональному развитию	1 2 3 4 5

#### 2. Лист профессиональной самооценки

События, вызвавшие профессиональную гордость и удовлетворение	События, вызвавшие досаду и профессиональное неудовлетворение

Для окончательного заключения по динамике профессионального становления будет также полезен анализ студентом своего личностно-профессионального роста с мотивацией на дальнейшее самосовершенствовании.

*Р.А.Кармова*

### **ЗАВЕДУЮЩИЙ ДЕТСКИМ УЧРЕЖДЕНИЕМ КАК СПЕЦИАЛИСТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ В ДОУ № 436 ОРДЖОНИКИДЗЕВСКОГО РАЙОНА Г. ЕКАТЕРИНБУРГА)**

Являясь заведующей детским дошкольным учреждением №436 Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга и, одновременно, студенткой заочного отделения по специальности «Социальная работа», я на протяжении двух лет пытаюсь проводить планомерную психолого-педагогическую работу с родителями с целью создания единого образовательного пространства и повышения педагогической компетенции семьи.

Говоря о конкретном объекте исследования – семье, можно отметить, что члены семьи на разных этапах своего существования соприкасаются с коллективом педагогов, специалистов учреждения, которое посещают их дети. И так как в дошкольных учреждениях в штатном расписании не предусмотрен социальный работник и социальный педагог, эту работу выполняет заведующая. Заведующая организует и направляет работу коллектива сотрудников детского сада с родителями. Она непосредственно общается с родителями, руководит работой воспитателей с семьями, а также знакомит сотрудников детского сада с основными задачами, принципами воспитания ребенка в семье. Организуя работу с семьей, заведующая так направляет ее,