

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
КУРГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Н.Д. БОБКОВА

*ВВЕДЕНИЕ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ*

Учебно-методическое пособие

Курган 2006

УДК 323  
Б72  
ББК 66.3.(2), 41

Б72 **Бобкова Н.Д.** Введение в специальность: Учебно-методическое пособие для студентов специальности «Организация работы с молодежью».- Курган,2006.- 88с.

Печатается по решению методического совета Курганского государственного университета

Рецензенты:

**Дейч Борис Аркадьевич**- кандидат педагогических наук, зав.кафедрой теории и методики воспитательных систем Института молодежной политики и социальной работы НГПУ;

**Коротких Оксана Геннадьевна**- кандидат педагогических наук, руководитель Центра студенческих инициатив Читинского государственного университета.

ISBN 5-86328-718-7

© Курганский  
государственный  
университет, 2006.

## *СОДЕРЖАНИЕ*

Введение	3
Глава 1. Проблемы кадрового обеспечения государственной молодежной политики в России	4
Глава 2. Основные направления деятельности специалиста по работе с молодежью	12
Глава 3. Непрофессиональный уровень организации работы с молодежью	20
Глава 4. Зарубежный опыт работы с молодежью	26
Глава 5. Подготовка специалистов по работе с молодежью в СССР	34
Глава 6. Модель специалиста по работе с молодежью	43
Глава 7. Профессиональные качества специалиста по работе с молодежью	61
Задания для индивидуальной самостоятельной работы	73
Творческие задания для практических занятий в группе	85
Психологические игры и упражнения	91
Словарик	109
Положение молодежи в России. Краткое изложение аналитического доклада	114

# Введение

В последнее время в нашей стране постоянно идут разговоры о необходимости организации детей и молодежи вне их учебных заведений и профессиональной работе с ними. В то же время у государства нет возможности создания условий (экономических, социальных, педагогических) для обеспечения деятельности необходимого количества созданных и создаваемых учреждений, центров, общественных организаций. Тем более сложной проблемой является определение качества деятельности этих структур и подготовка их сотрудников и руководителей. Поэтому начиная с 2004 года в нескольких высших учебных заведениях по предложению Министерства образования РФ началась подготовка по новой специальности «Организация работы с молодежью». Выпускники этой специальности будут готовы реализовать государственную молодежную политику в стране и профессионально заниматься решением проблем молодежи на различных уровнях.

Целью курса «Введение в специальность» является: формирование у студентов-первокурсников общего представления о профессии специалиста по работе с молодежью на основе систематизации знаний; ознакомления с непрофессиональной и профессиональной молодежной работой; представление возможности использования исторического и зарубежного опыта подготовки специалистов для молодежной сферы; раскрытие профессиональных и личностных особенностей, качеств, ценностей современного специалиста по работе с молодежью.

Данный курс является основой для последующего систематического обучения по специальности «Организация работы с молодежью» в вузе.

# Глава 1. Проблемы кадрового обеспечения государственной молодежной политики в России

Становление организованной работы по решению молодежных проблем затруднено по причине ограниченности материальных ресурсов, спада мощной сферы соцкультбыта, прекращения деятельности пионерской и комсомольской организаций. Несмотря на все эти трудности на территории Российской Федерации начиная с 1991 года в рамках государственной молодежной политики и системы социального обслуживания населения осуществляется организация работы с молодежью.

Одним из важных направлений государственной молодежной политики является формирование кадрового потенциала, который способен ее реализовать. Можно утверждать, что без успешного решения этого вопроса не может реализоваться ни одно из направлений ГМП. Кадровое обеспечение государственной молодежной политики - система мер по выявлению, отбору, подготовке, повышению квалификации, переподготовке и созданию кадрового резерва работников, занятых в данной сфере. Деятельность органов молодежной политики по проблеме кадрового обеспечения в той или иной мере начиная с 90-х годов осуществляется постоянно.

Утвержденные постановлением Верховного Совета Российской Федерации «Основные направления государственной молодежной политики» определили ее как деятельность государства, направленную на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных объединений, движений и инициатив. Было установлено, что государственная молодежная политика осуществляется государственными органами и их должностными лицами, молодежными объединениями и их ассоциациями.

В настоящее время в субъектах Российской Федерации функционируют различные структуры, занимающиеся организацией работы с молодежью. В 56 регионах это отдельные структуры, работающие непосредственно с молодежью и молодежными объединениями. В других регионах функции регулирования молодежной политики объединены с физической культурой, спортом, социальной защитой или образованием. Таким образом, две трети субъектов Российской Федерации имеют органы молодежной политики, занимающиеся исключительно молодежными проблемами, причем в краях и областях этот показатель существенно выше — только четверть из них являются органами смешанной компетенции. По данным проведенного по заказу Департамента по молодежной политике исследования органов молодежной политики, в целом по Российской Федерации численность их сотрудников

достигает двух тысяч человек. В среднем по регионам Российской Федерации на 1 миллион жителей приходится 6,5 сотрудников, работающих с молодежью.

В настоящее время в стране действуют свыше 1,5 тысяч учреждений социального обслуживания молодежи, более 1,3 тысяч клубов молодой семьи, свыше 1,2 тысяч подростково-молодежных клубов, более 7 тысяч центров отдыха, оздоровления и занятости детей и молодежи, десятки тысяч муниципальных, региональных, межрегиональных детских и молодежных общественных объединений. По данным выборочного исследования кадрового потенциала региональных органов молодежной политики, проведенного по заказу Департамента по молодежной политике Минобразования России, более чем в половине субъектов Российской Федерации свыше 40% сотрудников не имеют специального образования в области молодежной политики. Каждый третий из числа руководителей и их заместителей без специального профессионального образования, из числа рядовых специалистов - каждый второй. По данным опроса среди специалистов, работающих в ОМП, 59% респондентов имеют гуманитарное образование, 15% - техническое, 6% - естественнонаучное, 9% - экономическое. Таким образом, налицо явный перевес гуманитарной подготовки и недостаток профессиональной подготовки по соответствующей специальности.

Укрепление кадрового потенциала является важнейшим элементом ресурсного обеспечения любой отрасли. Поэтому разработка мер кадрового обеспечения государственной молодежной политики была заявлена в «Концепции государственной молодежной политики в Российской Федерации», одобренной Правительственной комиссией по делам молодежи (протокол от 5 декабря 2001 г., № 4 пр.), одним из важнейших направлений деятельности.

Вопросы кадрового обеспечения также освещались в подпрограмме «Развитие системы переподготовки и повышения квалификации специалистов по работе с молодежью» федеральной целевой программы «Молодежь России» (2001—2005 годы). Во время действия этой программы кадровое обеспечение молодежной политики осуществлялось по следующим направлениям:

- изучение состояния кадрового потенциала в сфере работы с молодежью;
- организация и проведение всероссийских и межрегиональных координационных семинаров по кадровому обеспечению государственной молодежной политики;
- повышение квалификации руководящих работников органов по молодежной политике субъектов Российской Федерации;
- организационно-финансовая и материально-техническая поддержка (на конкурсной основе) деятельности региональных учебных центров по переподготовке и повышению квалификации специалистов по работе с молодежью.

Особое внимание в программе «Молодежь России» также уделялось переподготовке и повышению квалификации, созданию в регионах страны специальных центров с целью повышения профессиональной компетенции всех категорий работников, занятых в сфере молодежной политики, на основе обобщения практического опыта и имеющихся учебно-тематических планов по повышению квалификации, а также формирования системы непрерывного образования для специалистов сферы молодежной политики в регионе. Между тем анализ показывает, что в ряде регионов отсутствует эффективная система подготовки и переподготовки кадров, работающих с молодежью. Для этих регионов характерны:

- существенная роль случайных факторов при реализации кадровой политики - работой с молодежью нередко занимаются люди, профессионально не готовые к этой деятельности;
- специалисты по делам молодежи имеют ограниченные возможности для профессионального самосовершенствования;
- многие работники по делам молодежи испытывают потребность в повышении квалификации и профессиональной переподготовке, однако, эта потребность, как правило, не удовлетворяется;
- в тех случаях, когда органам по делам молодежи все же удастся организовать те или иные курсы по переподготовке специалистов, эффективность их деятельности осложняется отсутствием квалифицированных преподавателей и дефицитом учебно-методических материалов.

Как показывает практика, в этих условиях частные решения не меняют ситуацию. Необходима региональная система непрерывного образования работников сферы молодежной политики, обеспечение в кадровом, организационном, информационном, учебно-методическом и ресурсном отношении. В результате внедрения такой системы произойдет планомерный отбор квалифицированных кадров для молодежных структур на основе применения современных методов профессиональной ориентации и улучшение качества функционирования структур по делам молодежи.

Помимо курсов переподготовки в какой-то мере проблема обеспеченности кадрами решалась за счет дополнительного образования. С целью реализации молодежной политики 12 апреля 2002 г. были утверждены государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки по дополнительной к высшему профессиональному образованию квалификации работник молодежной сферы. На основе полученных материалов подготовлены номенклатура учреждений, номенклатура специалистов, тарифно-квалификационные характеристики, проект положения об аттестации специалистов. Подготовлен проект примерного положения об аттестации специалистов сферы государственной молодежной политики.

Наряду с развитием вышеупомянутых специализаций были разработа-

ны магистерские программы по различным аспектам молодежной политики в рамках следующих направлений подготовки высшего профессионального образования: 521100 «Социальная работа», 521500 «Менеджмент».

Особая роль кадрового потенциала молодежной политики обусловлена функциональной ролью кадров как ее системообразующего элемента. Во-первых, условием эффективности и рациональности отрасли молодежной политики является профессионализм исполнителей. Во-вторых, успех молодежной политики зависит от профессиональной компетентности молодежных работников, владеющих приемами формирования общественного мнения, имиджа государственной молодежной политики, лоббирования молодежных интересов в органах власти.

Проблема профессиональной компетенции работников органов по делам молодежи приобретает в последнее время все большее значение, поскольку наличие высокого уровня профессиональной культуры в сложившихся условиях является важнейшей предпосылкой качества молодежной политики государства.

Повышенные требования к кадровому потенциалу молодежной политики обусловлены особенностями современного молодого поколения, социализация которого происходит в условиях социально-экономического кризиса, социальной неопределенности и риска. Поэтому недостаточный профессионализм и невысокий моральный уровень кадров оборачиваются не только функциональной несостоятельностью, но и нарастанием деструктивных тенденций в молодежной среде. Успех молодежной политики зависит от способности молодежных структур максимально благоприятно формировать внешнюю среду. Это определяется уровнем современных знаний молодежных работников, владением ими эффективными социальными технологиями.

Однако подобными знаниями и опытом обладают немногие. Анализ показывает, что у значительной части сотрудников молодежных структур отсутствуют необходимая профессиональная квалификация и практический опыт. Проблема усиливается в связи с несоответствием состава работников органов по делам молодежи объему и характеру решаемых задач. Именно обоснование и определение каким должен быть кадровый состав органов управления молодежной политикой и является важнейшей проблемой совершенствования механизма молодежной политики в России.

Решение данной проблемы требует, с одной стороны, переподготовки уже имеющегося кадрового потенциала и обеспечения возможностей для дальнейшего профессионального роста, с другой - подготовку профессионалов для реализации молодежной политики в системе высшего образования. В целях формирования непрерывной многоуровневой системы подготовки квалифицированных кадров по работе с молодежью для органов и учреждений сферы молодежной политики. С 2004 года в некоторых вузах



страны началась подготовка специалистов по работе с молодежью в рамках системы высшего профессионального образования.

Объектами профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью являются:

- федеральные, региональные, муниципальные органы исполнительной власти по молодежной политике;
- учреждения органов по молодежной политике (центры социального обслуживания, социально-психологической помощи молодежи, поддержки молодой семьи, профориентации, занятости и трудоустройства молодежи, содействия молодежному предпринимательству, молодежные пресс-центры, центры информационного обеспечения, патриотического воспитания, отдыха и оздоровления молодежи, поддержки молодежных объединений и молодежных инициатив, международного молодежного сотрудничества, институты подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, научных исследований проблем молодежи и молодежной политики, молодежные жилищные и социальные комплексы);
- формальные и неформальные объединения различных возрастных, социальных, территориальных групп молодежи.

Специалист по работе с молодежью может в соответствии с полученной фундаментальной и специальной подготовкой работать в комитетах по делам молодежи, в правоохранительных органах, в вооруженных силах, в общеобразовательных, средних специальных и высших учебных заведениях, в социальных службах, в научно-исследовательских организациях, в средствах массовой информации и др.

К сожалению, в государственных стандартах не уделено должного внимания личностным и профессиональным качествам, которыми должны обладать специалисты. От степени присутствия или отсутствия необходимых профессиональных качеств зависит профессионализм специалистов, а также сложность проблем, связанных с их профессиональным развитием и становлением.

В основе деятельности по формированию кадрового потенциала молодежной политики должно лежать убеждение в необходимости подготовки специалиста-профессионала, в том числе государственного служащего, в компетенцию которого входит специфическая сфера управления молодежной политикой. Решение кадровых проблем молодежной политики не может быть успешным без определения ее четкой стратегии, рассчитанной, по меньшей мере, на несколько лет вперед. Управление процессами, протекающими в молодежной среде, должно осуществляться на основе приоритета социальной перспективы. Разумеется, это не означает, что можно ослабить повседневную практическую работу с молодежью и в той или иной мере устраниваться от решения текущих вопросов.

## *Вопросы для самоконтроля:*

1. Дайте определение государственной молодежной политики в современных условиях.
2. Какие государственные органы и структуры осуществляют реализацию государственной молодежной политики в России?
3. Перечислите основные проблемы кадрового обеспечения молодежной политики.
4. Какие возможности получения профессионального образования имеют специалисты, работающие с молодежью?
5. Назовите основные виды деятельности специалиста по работе с молодежью. Дайте характеристику каждой из них.
6. Как Вы понимаете «профессионализм» и «профессиональная компетенция» специалиста по работе с молодежью?

## *Список литературы*

1. Атаманчук Г.В. Управление- социальная ценность и эффективность.-М.: Юр. литература,1995.-145с.
2. Афанасьев В.Г. Человек в системах управления.-М.: Знание, 1975.-64с.
3. Беспаленко П.Н., Захаров В.М., Соловьев О.В. Кадровое обеспечение государственной молодежной политики (на материалах Белгородской области).-Белгород:Белгородский филиал орловской региональной академии государственной службы, 2002.-211с.
4. Гладышев А.Г. Развитие местного сообщества: теория, методология, практика.-М.:Граница,1999.-384с.
5. Калачева Т.Г. Профессионализм служащих государственной власти и местного самоуправления: Дис...д-ра соц.наук.-М.,1999.- 315с
6. Козлов А.А. Открываем новую специальность // Вестник молодежной политики.- №2.-2004.- С.3-6.
7. Перспективы развития молодежного и детского общественного движения Курганской области: Материалы научно-практической конференции. - Курган, 2004.
8. Положение молодежи и реализация государственной молодежной политики в Российской Федерации: 2002.-М.:Логос,2003.-144с.
9. Справка к заседанию коллегии Минобразования России по вопросу «О кадровом обеспечении государственной молодежной политики»// Вестник молодежной политики. - №1-2.- 2003.- С. 115-127.
10. Харченко А.А. Актуальные проблемы кадрового обеспечения государственной молодежной политики// Вестник молодежной политики.- № 2.- 2004.- С.10-13.

## **Глава 2. Основные направления деятельности специалиста по работе с молодежью**

Молодые люди и дети, не имеющие большого социального опыта и обладающие не устоявшейся нервной системой, обостренным восприятием действительности, относятся по многим показателям к группе риска. Заметным стало расслоение в российской детской и молодежной среде на различные субкультуры, находящиеся в зависимости от уровня благосостояния родителей. Появилась социальная апатия значительной части молодежи, при этом объективно существует потребность в реализации ее внутренней энергии. Поиск путей реализации разносторонних потребностей и интересов подростков и молодежи привел к поиску форм и методов организации работы с ними. При этом важно, чтобы эта организация отвечала как потребностям молодежи, так и требованиям сложившихся социально-экономических условий современного общества. Такая ситуация в значительной мере по-новому поставила проблему подготовки специалистов для многих сфер жизни, в том числе и для реализации государственной молодежной политики.

Профессиональная деятельность специалистов по работе с молодежью находится в стадии становления. Это новая профессия, ее предмет, способы воздействия, инфраструктура и профессиональные сообщества находятся в стадии формирования.

Исходя из названия специальности, можно предположить, что специалист по работе с молодежью имеет своей целью решение широкого круга проблем молодежи, важнейшие из которых: самоопределение в жизни и профессии, развитие социальной активности и творческого потенциала, социальная поддержка молодежи в стадии становления, преодоление негативных явлений в молодежной среде.

Для достижения этой цели специалист должен обладать совокупностью определенных материальных средств, легитимированными санкциями, сложившимся порядком выполнения поведенческих актов, способами решения профессиональных задач. Конечным итогом такой профессиональной деятельности является обеспечение процесса нормального развития личности, который способствует социальной стабильности в обществе.

В сферу деятельности специалистов по работе с молодежью входят знания о системе целенаправленной, организованной, профессиональной работы с молодыми людьми. Это поддержка жизненных сил молодежи, разумное построение ее отношений с окружающим миром на основе творческой активности и нравственной самоорганизации жизни в конкретном социуме, гуманизация общественных отношений и социального поведения.

В нашей стране существуют различные структуры, занимающиеся решением проблем молодежи. Они представлены широким спектром специализаций:

- по определенному профилю (территориальные отделы ГМП, центры молодежных инициатив в городе);
- по определенной возрастной группе (для старших подростков, для студентов, для выпускников вузов, работающей молодежи);
- в определенных учреждениях (в образовательных учреждениях, в центре занятости, в социокультурном центре);
- в специализированных сферах микросреды (воинская среда, образовательная среда, в общине).

В любой профессии обобщаются и закрепляются профессиональные навыки, опыт предшественников, различные способы профессиональной деятельности. Анализ развития этих идей в историческом контексте подтверждается становлением современной системы кадрового обеспечения молодежной политики (официальное введение новой специальности в системе высшего образования) на базе деятельности комсомольских организаций, молодежных общественных организаций и системы социальной работы с молодежью. На протяжении многих лет они в определенной мере выполняли функцию, которую сейчас должны выполнять специалисты по работе с молодежью в различных структурах. По своей сути это означает постепенное выращивание личностных способностей и профессионально важных качеств будущих специалистов по работе с молодежью на основе отечественных традиций и многолетнего опыта.

Такое своеобразие профессионального рождения создало прецедент определенной размытости поля функциональной деятельности специалистов по работе с молодежью, так как в решении молодежных проблем по-прежнему принимают участие представители многих других профессий.

Изучение этого явления позволило предположить, что для профессионального становления специальности в России не приемлемо ускоренное разрушение действующих структур и решительное разделение функций, связанных с решением молодежных проблем. Необходим определенный переходный этап, в процессе которого произойдет выделение специфических функций специалистов по работе с молодежью из функционала других профессий, связанных с молодежью (социальный педагог, социальный работник, педагог-организатор, воспитатель, менеджер, управленец, психолог и т.д.). Причем эффективность этого процесса, как показывает анализ современной отечественной практики, зависит, прежде всего, от того, насколько он учитывает национальные, региональные, местные особенности, а также специфику и традиции ранее сложившейся практики. Немаловажное значение при этом имеет личностно-ориентированная направленность этого

процесса на конкретную категорию молодежи.

Дальнейшее выстраивание пространства профессиональной деятельности в сфере молодежной политики и соответствующего кадрового обеспечения предполагает:

- последовательную институциональную оформленность молодежной политики;
- развитие инфраструктуры отрасли, утверждение примерных положений о службах, центрах, учреждениях для молодежи;
- описание существующих и новых должностей, определение статуса работников молодежной сферы, разработку профессиограмм существующих и новых специальностей высшего и среднего профессионального образования;
- разработку методик проведения аттестации специалистов по работе с молодежью;
- обеспечение комплексного подхода к решению вопросов, связанных с подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации специалистов по работе с молодежью, разработку и апробацию модели курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки преподавателей образовательных учреждений, ведущих обучение специалистов по работе с молодежью.

Профессиональное становление новой для нашей страны профессии и института специалистов по работе с молодежью, мы рассматриваем как целостный, непрерывный процесс, включающий практику, образование, исследовательскую деятельность, ориентированную на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, умений и навыков специалистов (с учетом специфики его стартового начала), адекватных этическим и квалификационным стандартам профессии.

В Государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования по специальности 351800 «Организация работы с молодежью» определен объект профессиональной деятельности, знания, умения, квалификационные характеристики, определены требования, предъявляемые к выпускнику.

Объектами профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью являются: федеральные, региональные, муниципальные органы исполнительной власти по молодежной политике; центры поддержки молодой семьи, профориентации, занятости и трудоустройства молодежи, содействия молодежному предпринимательству, молодежные пресс-центры; формальные и неформальные объединения различных возрастных, социальных, территориальных групп молодежи. К основным видам профессиональной деятельности относятся: управленческая, воспитательная, научно-исследовательская, методическая, коррекционно-развивающая,

культурно-просветительская, экспертная. Специалист по работе с молодежью готовится для осуществления управленческой деятельности в организациях и учреждениях, реализующих государственную молодежную политику, включая общественные организации, молодежные сообщества. В его компетенцию входит международное взаимодействие молодежных организаций и учреждений сферы молодежной политики. Он осуществляет координацию профилактической и коррекционной воспитательной работы среди молодежи. Деятельность специалиста направлена на обеспечение условий для творческого и социального роста молодежи.

В соответствии с квалификационными требованиями специалист должен знать:

- биопсихосоциальные особенности молодежи как социально-демографической группы современного общества;
- психолого-педагогические основы и технологии работы с молодежью;
- историю и этапы становления и развития социологии молодежи;
- отечественный и зарубежный опыт развития и перспективы государственной молодежной политики;
- правовые, экономико-управленческие основы работы с молодежью;
- историю и перспективы развития молодежного движения в нашей стране и за рубежом;
- основы государственной службы и кадровой политики в сфере работы с молодежью.

Специалист должен владеть:

- навыками работы с молодежными сообществами;
- основами профилактики асоциальных явлений в молодежной среде;
- способами оказания комплексных мер по поддержке молодых семей;
- навыками научного и информационного обеспечения молодежи;
- способами взаимодействия с молодежными СМИ;
- методами организации отдыха, оздоровления, творчества молодежи;
- мерами содействия занятости, предпринимательству, трудоустройству молодежи;
- технологиями международного молодежного сотрудничества;
- навыками гражданско-патриотического воспитания молодежи.

Они отражают прежде всего требования к профессиональной компетентности и пригодности. При этом очень важна оценка личностных качеств личности и квалификационных требований к специалистам, занимающимся работой с молодежью в различных структурах, учреждениях, центрах и т.д.

Специалист по работе с молодежью может в соответствии с полученной фундаментальной и специальной подготовкой работать в комитетах по делам молодежи, в правоохранительных органах, в вооруженных силах, в

общеобразовательных, средних специальных и высших учебных заведениях, в социальных службах, в научно-исследовательских организациях, в средствах массовой информации и др.

К сожалению, в государственных стандартах не уделено должного внимания личностным и профессиональным качествам, которыми должны обладать специалисты. От того, какими профессиональными качествами обладают специалисты, зависит их профессионализм, а также сложность проблем, связанных с их профессиональным развитием и становлением.

В основе деятельности по формированию кадрового потенциала ГМП должно лежать убеждение в необходимости подготовки специалиста-профессионала, в том числе государственного служащего, в компетенцию которого входит специфическая сфера управления молодежной политикой. Решение кадровых проблем молодежной политики не может быть успешным без определения ее четкой стратегии, рассчитанной по меньшей мере на несколько лет вперед. Управление процессами, протекающими в молодежной среде, должно быть направлено в будущее. Разумеется, это не означает, что можно ослабить повседневную практическую работу с молодежью и в той или иной мере устраниваться от решения текущих вопросов.

### *Вопросы для самоконтроля:*

1. Назовите основные направления специалиста по работе с молодежью.
2. Какие структуры в нашей стране занимаются профессиональной работой с молодежью?
3. Почему для становления новой специальности используется исторический опыт?
4. Что необходимо для выстраивания профессионального пространства специалиста по работе с молодежью?
5. Какие знания и навыки необходимы специалисту по работе с молодежью?
6. В каких учреждениях может работать специалист по работе с молодежью?

### *Список литературы*

1. Беспаленко П.Н., Захаров В.М., Соловьев О.В. Кадровое обеспечение государственной молодежной политики (на материалах Белгородской области).-Белгород: Белгородский филиал орловской региональной академии государственной службы, 2002.-211с.
2. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 351800 «Организация работы с моло-

- дежью» // Вестник молодежной политики. (Документы)-2004.-№2.- С.1- 36.
3. Козлов А.А. Открываем новую специальность // Вестник молодежной политики.- №2.-2004.- С.3-6.
  4. Куличенко Р.М. Профессиональное становление и развитие института социальных педагогов в России: Автореф.дис....д-ра пед. наук - М., 1998.-39с.
  5. Международная декларация в отношении молодежи // Социальная работа. -2002.-№3.- С. 57-59.
  6. Положение молодежи и реализация государственной молодежной политики в Российской Федерации:2002.-М.: Логос,2003.-144.
  7. Справка к заседанию коллегии Минобразования России по вопросу «О кадровом обеспечении государственной молодежной политики»// Вестник молодежной политики.- №1-2.- 2003.- С. 115-127.
  8. Социальная работа с молодежью: Сб. нормат. правовых документов. - М.,2003.-307с.



## Глава 3. Непрофессиональный уровень организации работы с молодежью

Принимая во внимание экономическое, политическое и социально-психологическое состояние российского общества, можно сказать, что важной задачей в работе с молодежью является соединение всех форм и направлений профессиональной и непрофессиональной деятельности в этой сфере. Такая единая система более способна к гибким и эффективным изменениям в интересах молодежи.

Социальная политика страны строится на взаимодействии, поддержании баланса и обеспечении стабильности трех секторов, имеющих разные целевые установки:

1) государственного сектора, главными целями которого являются удержание власти и обеспечение воспроизводства тех социальных ресурсов, которые составляют основу существования государственности; в странах со сложившейся демократией деятельность этого сектора определяется не президентом, не правительством, а законами, обязательными для исполнения каждым членом общества;

2) коммерческого сектора, целью которого является извлечение прибыли из создаваемых производств и предлагаемых услуг;

3) неправительственного (общественного) сектора, целью которого является достижение уровня достойного существования каждого члена общества, обеспечение законности, справедливости в распределении материальных благ; общественный контроль за соблюдением государственных законов [1].

При таком разделении особое место занимают средства массовой информации (СМИ): телевидение, радио, газеты, журналы. Формы взаимодействия средств массовой информации и третьего сектора различны: совместное проведение акций, регулярные брифинги и пресс-конференции, подготовка рекламы и пресс-релизов, выпуск специальных номеров теле-, радиопередач, газет и журналов и т.д.

Сравнивая зарубежный и российский опыт развития третьего сектора, можно заключить, что в России он слабо освещается в средствах массовой информации, развивается хаотично, не имеет достойной государственной поддержки. Хотя в последнее время активно создаются и развиваются многочисленные социальные движения, фонды, организации, в том числе увеличивается количество детских и молодежных общественных объединений.

Чаще всего деятельность этого сектора представлена как волонтерская. Участие в социально ценной волонтерской (добровольческой) деятельности

само по себе способно вызвать позитивные изменения как в обществе, так и в личности. Наиболее эффективно в этом плане социально-педагогическое движение детей и молодежи, суть которого заключается в стремлении придать детско-юношеской инициативности и активности социально-позитивный характер. При этом решаются задачи воспитания человека, способного воспринимать и присваивать духовно-нравственные гуманистические ценности, поступать в соответствии с убеждениями. Перспективной задачей этой деятельности является формирование естественными, мягкими средствами будущих профессионалов и волонтеров. Дети и подростки, прошедшие через подобные программы и мероприятия, так или иначе связывают свою будущую профессиональную жизнь с социальной сферой, становятся значительно более творческими и деятельными.

Одним из ярких примеров детского и молодежного объединения является ДИМСИ - общероссийская общественная организация «Детские и молодежные социальные инициативы». Она была создана в 1995 году специалистами (педагогами, социальными работниками, психологами, методистами, врачами, научными сотрудниками), студентами, старшеклассниками для совместного решения проблем молодежи. Уставная цель деятельности ДИМСИ: выявление и поддержка социальных инициатив детских и молодежных общественных объединений; создание условий для реализации социально значимых проектов и программ в интересах детско-молодежной социально-демографической группы населения. Цель, сформулированная для детей, — изменение в лучшую сторону самих себя и общества с помощью Дружбы, Милосердия и Вдохновения («Дружба! Милосердие! Вдохновение!») — официальный девиз организации, заглавные буквы трех слов девиза имеют второй смысл — сочетание Дети + Молодежь + Взрослые)[3].

Любое общественное объединение определяется как некоммерческое объединение граждан, создаваемое на основе общности их интересов, для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей (для такого объединения извлечение прибыли не является основной целью). Это зафиксировано в ст.50 и ст.117 Гражданского кодекса Российской Федерации. Цели деятельности общественных объединений лежат в области прав человека, благотворительности, образования, науки, искусства, спорта, экологии и т.п.

Общественные объединения могут создаваться в одной из следующих организационно-правовых форм: общественная организация, общественное движение, общественный фонд, общественное учреждение, орган общественной самодеятельности.

Критериями различий являются: а) цель деятельности, б) наличие (отсутствие) членов, в) руководящие органы и порядок их формирования, г) особенности управления имуществом.

**Общественная организация** - совместная деятельность для достижения общих социально значимых целей. Только в организации предусмотрено членство (например, скауты, пионеры, димсисты).

**Общественное движение** - массовое движение с социальными, политическими и другими общественно полезными целями. Нет членства, но есть участники.

**Общественное учреждение** - создается для предоставления конкретного вида услуг, отвечающих интересам участников (например, общественная библиотека, спортивная школа, общественный театр).

В реальной жизни существует большое количество общественных объединений. Например, для защиты прав детей взрослые могут учредить: общественную организацию, члены которой будут заниматься поиском детей, нуждающихся в поддержке, играть с детьми, помогать им делать уроки; посещать с ними выставки, спектакли, спортивные занятия в секциях; рисовать и расклеивать плакаты в защиту прав учащихся. Руководители организации и психолого-педагогические кадры могут читать лекции, вести специальные занятия и т.д. Такого рода работа будет постоянной и обязательной для всех членов общественной организации. Для достижения этой цели можно создать общественное движение, участники которого могут не вести постоянной работы, но будут присоединяться к общим мероприятиям движения: акциям протеста против нарушения прав детей, ярмаркам и аукционам, вырученные деньги от которых могут пойти, например, на стипендию остро нуждающимся детям и т. п. Также можно создать фонд, для того чтобы собирать деньги на пропаганду и защиту прав детей и финансировать конкретные программы: издание книг и журналов, научные исследования, социально-педагогическую работу с детьми. К непрофессиональным формам работы с молодежью можно отнести школу с юридическим образованием, чтобы растущее поколение по-иному строило свои отношения с обществом и т.д.

Общественные объединения могут быть зафиксированы в Федеральном реестре. Такие объединения получают государственную поддержку. Федеральный закон «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» предполагает: 1) предоставление субсидий на организационную деятельность и дотаций на реализацию программ (проектов) общественных объединений, получение государственных грантов и др.; 2) наделение правом пользования государственным имуществом, предоставление налоговых льгот, 3) полное или частичное освобождение от платы за услуги государственных предприятий, налоговые льготы коммерческим организациям, вкладывающим деньги в деятельность детско-молодежных общественных объединений; 4) выделение помещений для работы. Поддержка направлена не на управленческий аппарат объединения, а на реализацию конкретных программ. На уров-

не субъектов Российской Федерации и на местном уровне могут быть приняты специальные нормативные акты, посвященные налогообложению и налоговым льготам для общественных объединений [5].

Кроме этого, общественным объединениям может быть оказана зарубежная помощь в виде:

- грантов (финансирование или предоставление оборудования) на программы;
- разработок совместных проектов;
- консультирования и обучения актива;
- возможности обмена опытом.

Заявка на грант — письменная просьба членов общественного объединения о финансовой поддержке в фонд, банк или другое учреждение. В заявке объединение предлагает использовать свои возможности в решении какой-либо актуальной проблемы. Некоторые частные и государственные грантодатели просят заполнить для предоставления финансовой помощи специально разработанные анкеты. Заявка произвольной формы обычно не превышает 10 — 15 страниц машинописного текста. Дающая сторона заинтересована в финансировании проектов, которые принесут им известность, представляют их в выгодном свете. Найти грантодателей можно через Европейский союз, Совет Европы, ЮНЕСКО, американские, британские, французские, немецкие библиотеки, Торговые палаты США и Великобритании, электронную почту и ИНТЕРНЕТ, газеты, журнальные статьи, телевидение, радио, министерства и ведомства, фонды корпораций, представительств зарубежных государств и т. д. [2].

Итак, непрофессиональный уровень работы с молодежью в России в основном представлен детскими и молодежными общественными объединениями. Эти объединения в какой-то мере способны компенсировать детям и молодежи недостаток внимания общества и поддержки государства. Они развивают индивидуальные возможности и способности молодежи, обеспечивая их самореализацию в общественной деятельности.

### *Вопросы для самоконтроля:*

1. Что такое непрофессиональная работа с молодежью?
2. Кто может заниматься непрофессиональной работой с молодежью?
3. Для чего нужны детские и молодежные общественные объединения?
4. Какие молодежные общественные объединения ты знаешь? Чем они отличаются друг от друга?
5. Каковы источники финансирования общественных объединений?
6. Кто и как может оказать поддержку общественным объединениям?

## *Список литературы*

1. Алексеева О. Третий сектор, или благотворительность для «чайников».- М.:Изд-во Благотворительного фонда Би-Би-Си МПМ Лимитед,19-97.
2. Источники финансирования для российских общественных организаций.- М.: Петит,1995.
3. Никитина Л.Е., Тетерский С.В. Общественные объединения детских и молодежных социальных инициатив: Сборник документов и материалов .-М.:ЦСП РАО,1997.
4. Об общественных объединениях: Федеральный закон от 7 июля 1995г./ Собрание законодательства РФ.-1995.-№21.
5. О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений: Федеральный закон от 28 июня 1995г. /Собрание законодательства РФ.-1995.-№27.
6. Права человека и работа в социальной сфере: Пособие для училищ по подготовке социальных работников и для работников социальной сферы.-Женева: Изд-во Центра по правам человека ООН,1995.
7. Программа «Большие Братья/ Большие Сестры»: стандарты и методики. - Рязань: Пресс,2000.
8. Положение молодежи и реализация государственной молодежной политики в РФ: 2002.-М.: Логос,2003.
9. Тетерский С.В. Введение в социальную работу: Учебное пособие.- М.: Акад.проект, 2000.

## Глава 4. Зарубежный опыт работы с молодежью

Зарубежный опыт работы с молодежью свидетельствует о том, что для всех стран характерны общие стратегические проблемы социального развития, решаемые в каждой стране по-разному. Существенной частью действующих систем социального благосостояния является работа с молодежью. Во многих странах в настоящее время используется модель социального благосостояния, которая функционирует при помощи государственных, неправительственных, некоммерческих и частных социальных служб.

В целом работа с молодежью за рубежом преследует следующие цели:

- способствовать нормальной жизнедеятельности молодого человека, восстанавливать, поддерживать и устранять функционирование индивидов, организаций, общин;
- планировать, развивать, реализовывать социальную политику, услуги и программы, которые должны удовлетворять основные потребности молодежи, а также помогать ей в развитии способностей и навыков;
- использовать средства социальной защиты молодежи, предусмотренные законом.

В США и Германии имеется более чем столетний опыт организации работы с молодежью. Развивая профессиональную работу с молодежью в современных российских условиях, необходимо творчески использовать зарубежный опыт.

Работа с молодежью в Германии

С 1880 года в Германии действует Германский благотворительный союз заботы о бедных. Со стороны государства в него входят представители федерального уровня, городов и общественных организаций. Главная цель деятельности Союза – воплощение идей социальной работы, которое осуществляется в виде государственной, общественной и частной поддержки молодежи. В составе Союза работают разные комиссии: помощи молодежи, продвижение молодежи, молодежной политики.

В современной ФРГ с молодежью работают многие специалисты: консультанты по семейным вопросам, помощники в деле воспитания детей, организаторы досуга детей и молодежи, ответственные работники с молодежью на местах, работники по делам детей и юношества, социальные педагоги. Вся их деятельность направлена на то, чтобы молодые люди были воспитаны в духе лучших традиций европейской культуры и получили хорошее образование.

Финансовая помощь нуждающимся оказывается государственными учреждениями, церковными общинами, фондами социального страхования,

общественными организациями, многочисленными фондами и учреждениями.

Главным инструментом Федерального правительства в реализации молодежной политики и в работе с молодежью является Федеральный план содействия детям и молодежи, на осуществление которого выделяются бюджетные средства. Это финансовая поддержка общенациональных молодежных и детских объединений и организаций, а также проектов в сфере внешкольного образования молодежи и в рамках международных молодежных обменов.

Примером городской организации по делам молодежи можно назвать Jugendamt. Она призвана заниматься делами детей, подростков, молодежи, а также семьи в целом. Ее деятельность регламентируется Законом о помощи детям и молодежи. Многие мероприятия, направленные на помощь молодежи, члены организации осуществляют своими силами или привлекают для совместной работы другие молодежные организации, церковные общины или благотворительные общества.

В Jugendamt организационно входят следующие службы:

- службы усыновления
- бюро по защите интересов детей
- служба по проведению мероприятий в период каникул
- служба по содействию в воспитании
- служба помощи в воспитании
- служба по работе с молодежью
- служба охраны молодежи
- передвижная служба по работе с молодежью
- служба профилактики наркотической зависимости

Большое значение в системе работы с молодежью и детьми в ФРГ имеет работа с семьей. Тяжелый груз воспитательной помощи ложится на профилактическую работу в различных жизненных и воспитательных ситуациях. В кризисных ситуациях семьям предлагается помощь в воспитании извне, но чаще выходы из данных ситуаций находят сами родители или молодежь. Амбулаторная или полустационарная помощь стоит при этом наряду с различными формами воспитания. Закон 1991 года содержит новый (в практике еще не везде признанный) взгляд на личность. Если раньше молодые люди рассматривались чаще всего как пассивные нуждающиеся, то сейчас они должны быть партнерами с правом на получение помощи. Им предоставляется право выбора на направление и формы помощи. Необходимо подчеркнуть, что все эти права должны предоставляться не только законным представителем, как правило, родителям, но и в равной степени с ними молодым людям. Сотрудники разных служб совместно с молодыми людьми и их родителями составляют план помощи, который обеспечивает

согласованность действий между молодежным, исполнительным учреждениями и клиентами. Закон также возлагает, прежде всего, ответственность на учреждения, работающие с молодежью, то есть специальные (профессиональные) решения в конкретных единичных случаях должны быть приняты с объявлением вида воспитательной помощи, что означает освещение вопросов о предоставлении соответствующей помощи семье (социально-педагогическая помощь семье), группе, приемной семье, обслуживающему персоналу или воспитателю детского дома. Решения принимаются специалистами молодежного учреждения с привлечением родителей и самих несовершеннолетних. План помощи предполагает также, что родителей и их детей, прежде всего, будут информировать о том, как может сказаться определенная помощь на всю семью и проблемного ребенка. План помощи должен разрабатываться совместно с законными представителями и трудными детьми или молодежью. Немецкие специалисты считают, что при оказании профессиональной помощи необходимо стимулировать уровень самоанализа и познания молодежи.

Подводя итог, можно сказать, что в ФРГ существует богатый и разнообразный опыт работы с молодежью, с которым необходимо знакомиться и по возможности использовать при организации работы с молодежью в России.

### **Работа с молодежью в США**

Организация работы с молодежью в США осуществляется через государственные и негосударственные программы поддержки молодежи. Эти программы поддержки молодежи трактуются весьма широко и распространяются на любой вид правительственной или благотворительной деятельности от детально разработанного комплекса мероприятий до акта выделения из бюджета определенной суммы средств на финансирование мероприятия неопределенного характера.

В настоящее время в США действует свыше 800 программ поддержки и защиты молодежи. Наиболее массовыми являются:

- Программы Лиги защиты молодежи
- Студенты за ликвидацию голода
- Лицом к улице
- «Хелп» для одиноких матерей до 20 лет
- Приобщение к городским проблемам и т.д.

Кроме специальных программ существуют и другие виды помощи молодежи. Она может быть двух видов: социальная помощь для поддержания жизненного уровня и помощь в особых ситуациях. Социальная помощь для поддержания минимального жизненного уровня (оказывается разово или в течение длительного времени, в зависимости от продолжительности тяжелого положения нуждающегося, например, выплаты на приобретение



обуви, одежды при беременности). Помощь в особых жизненных ситуациях (предусмотрена для молодых людей, которым необходима поддержка в особых ситуациях, например увечье, болезнь, удар судьбы).

Особенно интересно и разнообразно организована работа с молодежью в учебных заведениях. Во всех университетах созданы социальные службы, которые охватывают множество видов социальной помощи и профессиональной деятельности, направленной на решение проблем молодежи. Одной из главных проблем студентов в США специалисты считают проблему адаптации к колледжу или к университету. Для решения этой проблемы в течение учебного года проводится несколько бесед по программе «Домашняя комната». С проблемой адаптации личности в американских учебных заведениях специалисты связывают проблемы общественно-гражданского воспитания. В соответствии с таким подходом работа по адаптации студентов включает в себя:

- нацеливание студентов на эффективную общественно-политическую подготовку;
- помощь студентам в понимании социальной и гражданской ответственности и вовлечение их в активную социальную деятельность;
- уяснение студентами социального порядка;
- способствование разработке перспективного плана деятельности каждого студента для возможно большей общественной пользы.

В каждой социальной службе учебных заведений работает социальный работник. Наиболее традиционным и предпочитаемым видом работы для социального работника является непосредственное общение с учащимися. Цель такого общения - помочь студентам лучше понять себя и принять правильное решение, реализовать его, развить ценностные установки, обратить внимание на изучение складывающихся межличностных отношений, способствовать выработке готовности к совместному труду.

Также в учебных заведениях работают службы помощи студентам по вопросам академического обучения. Если у студента возникли проблемы по изучаемому предмету или курсу, то для него организуются консультации тьюторов, которые бесплатно 4 часа в неделю будут заниматься с ним. Все проведенные занятия контролируются в специальном журнале.

В каждом государственном университете есть специальные службы, которые специализируются на защите и поддержке женщин-студентов. Они включают в себя различные сферы деятельности от консультирования и дополнительных уроков по отдельным программам до практических занятий по самообороне и специальных тренингов по коррекции взаимоотношений с окружающими людьми.

В целом можно сказать, что организованная работа с молодежью в США решает имеющиеся социальные, юридические, медицинские пробле-

мы, предотвращает асоциальное поведение молодежи. Подобная работа выступает гарантом успешного выбора жизненного и профессионально пути для учащейся молодежи, так как она обучает на примере соблюдения семейного и общественного долга, воспитывая в духе законопослушания, миролюбия, доброжелательности, уважения к религии, милосердия, рачительного хозяйствования. Работа с молодежью будет результативной тогда, когда в организации этой деятельности будут принимать участие представители разных специальностей: социальные работники, психотерапевты, спортсмены, тренеры, военные, представители творческой и технической интеллигенции, специалисты, умеющие организовать досуг, врачи и т.д. Сравнительный анализ организации работы с молодежью показал, что большинство ее форм и методов вполне приемлемы для критического и творческого использования в нашей стране.

### *Вопросы для самоконтроля:*

1. Какие основные цели преследует молодежная политика ФРГ?
2. Каким образом происходит финансирование работы с молодежью в ФРГ?
3. Приведите примеры немецких молодежных служб, какие проблемы молодежи они решают?
4. Какие особенности имеет организация работы с молодежью в США?
5. Какие формы работы с молодежью наиболее развиты в американских учебных заведениях?
6. Какие элементы зарубежного опыта организации работы с молодежью можно адаптировать к российским условиям?

### *Список литературы*

1. Международная декларация в отношении молодежи // Социальная работа. -2002.-№3.- С. 57-59.
2. Молодежь Германии // Информационный сайт Российского представительства Фонда им. К. Аденауэра.
3. Социально-молодежная работа: международный опыт: Учебно-методическое пособие.- М.,1997.
4. Фоменко С.В. К вопросу о роли государства в процессе организации английской молодежи // Исторический ежегодник.-Омск: Изд-во Омского гос. ун-та, 1999.- С. 123-135.
5. Barretti M. What Do We Know About the Professional Socialization of Our Students? // JSWE.-2004.- № 2.-p.43-48.
6. Evaluating Social Work Journal Publication Systems // JSWE.-2004.-№ 1.-

- р.4-21.
7. Doel M. The Practice Curriculum //Social Work Education.- 1987.-№ 6.-р. 6-9.
  8. Вьялкин С. Молодежь по-американски // Ступени вологодские.-2002.- № 28.
  9. Обучение практике социальной работы: Международный взгляд и перспективы / Под ред. М.Доэла и С.Шардлоу.-М.:Аспект Пресс,1997.- 223с.
  10. Обучение социальной работе: Преемственность и инновации / Под ред. Ш.Рамон и Р.Сарри.- М.: Аспект Пресс, 1996.-157с.

## Глава 5. Подготовка специалистов по работе с молодежью в СССР

В настоящее время в России осознали, что государство должно проводить целенаправленную молодежную политику. Важным компонентом этой политики является подготовка кадров по работе с молодежью. В этом контексте имеет смысл обратиться к опыту подготовки специалистов, работавших с молодежью в СССР. Разумеется, этот опыт не может копироваться в полном объеме. В то же время работа велась серьезно, была системно организованной, и поэтому такое обращение к прошлому может быть весьма продуктивным для построения новой системы подготовки специалистов по работе с молодежью в современной России.

В период расцвета коммунистической идеологии в Советском Союзе уделялось достаточно много внимания работе с молодежью. Эта работа была ограничена деятельностью одной молодежной организации - ВЛКСМ - Всесоюзного ленинского коммунистического союза молодежи. Деятельность ВЛКСМ велась под руководством КПСС. Особое внимание уделялось подбору кадров, работающих с молодежью – комсомольских работников. Подбор, расстановка, воспитание и обучение комсомольских работников и активистов были важной составной частью партийного руководства комсомолом, что постоянно находило отражение в документах компартии. В качестве примера можно привести постановление ЦК КПСС «О 50-летию ВЛКСМ и задачах коммунистического воспитания молодежи», где говорилось: «Обратить внимание на подбор, расстановку и воспитание кадров комсомола, повышение их марксистско-ленинской закалки, укрепление партийного ядра в комсомольских организациях... Смелее выдвигать хорошо зарекомендовавших себя комсомольцев, комсомольских работников и активистов на самостоятельную хозяйственную и административную работу, в правления колхозов, в Советы депутатов трудящихся, выборные органы партийных, профсоюзных и других общественных организаций»[1].

При подборе, расстановке и выполнении других видов кадровой работы в ВЛКСМ провозглашались следующие принципы:

- соответствие кадровой политики генеральной линии партии;
- подбор кадров по политическим, деловым и моральным качествам;
- преемственность в работе с кадрами, сочетание стабильности и обновления кадров, опытных и молодых, перспективных работников;

- постоянная забота о повышении идейно-теоретического уровня политической зрелости и деловой квалификации кадров;
- изучение кадров на практической работе, оценка их по результатам работы;
- демократическая основа работы с кадрами, социальное и национальное равенство в подборе и выдвижении работников;
- обеспечение правильного распределения и перемещения кадров между производством и управлением, между центром и периферией;
- бережное отношение к кадрам, сочетание доверия и принципиальной требовательности к ним;
- создание и активное использование действенного резерва кадров [2].

В современной работе с молодежью, вероятно, также было бы целесообразно выработать определенные принципы кадровой политики. Однако сегодня ситуация гораздо сложнее. Сразу возникает вопрос: *чьей* политики? Поскольку нет стоящей над государством и сросшейся с ним партии, чьим детищем был комсомол, то, видимо, кадровая политика (как молодежная политика в целом) должна быть общегосударственной, надпартийной. Последнее возможно только в случае ее принятия не на уровне исполнительной власти, а на уровне законодательства, иначе все будет меняться с каждой сменой президента, председателя правительства, а то и министра. Кроме того, едва ли сегодня возможны *единые* принципы, поскольку и задачи, и условия работы с молодежью в современной России чрезвычайно многообразны и разноплановы. Комсомольские кадры фактически были частью государственного аппарата, и понятно, что работа с молодежью в социальной среде, в которой молодежные движения, объединения и организации суть проявления гражданского общества, а отнюдь не государства, требует иных и гораздо более тонких подходов.

В исследованиях, посвященных изучению опыта комсомольской работы, встречаются понятия «комсомольские кадры» и «комсомольский актив». В то время понималось, что комсомольские кадры - это избранные и назначенные на свои посты работники руководящих комсомольских органов, освобожденные работники. Комсомольские активисты - члены ВЛКСМ, избранные в руководящие органы комсомола и других общественных организаций, а также выполняющие постоянные поручения своей организации без отрыва от основной работы, учебы [3]. Комсомольские активисты того времени считались резервом для пополнения кадров комсомольских работников. Практически все освобожденные работники комитетов комсомола проходили обучение, получали организаторские навыки, знания, опыт работы, будучи активистами.

Одним из приоритетных направлений ВЛКСМ по подготовке будущих работников с молодежью являлось формирование резерва кадров. Для этого из числа членов комсомола выбирались наиболее перспективные работники и активисты: творческие, авторитетные, успешно выполняющие основную и общественную работу. Комсомольские активисты должны были пройти адаптационный этап, так как считалось, что не каждый способен и может быть комсомольским лидером. Адаптацию к работе эти активисты проходили в практической деятельности: выполнение отдельных поручений, привлечение к подготовке и проведению различных мероприятий, к обобщению опыта работы комсомольских организаций и т.п. [4]. Таким образом, подход к подбору кадров, работавших с молодежью, носил комплексный характер. Каждая районная, городская, областная и республиканская комсомольские организации имели большой резерв кадров, которые в дальнейшем могли бы быть сотрудниками комсомольских комитетов.

Кадровая работа не ограничивалась подбором кадров. Важным направлением была их целенаправленная учеба, подготовка и переподготовка.

В ВЛКСМ существовала довольно стройная система подготовки и переподготовки комсомольских кадров, наличие которой давало возможность осуществлять систематическое и планомерное обучение всех категорий комсомольских работников и активистов, готовить высококвалифицированное пополнение, через 2-3 года повышать квалификацию почти всех освобожденных комсомольских работников. Эта система включала в себя Высшую комсомольскую школу при ЦК ВЛКСМ, республиканские, зональные, областные комсомольские школы, а также школы комсомольского актива, многодневные семинары, научно-теоретические и научно-практические конференции, аппаратную учебу и некоторые другие формы. Непрерывная система подготовки кадров для организации работы с молодежью включала в себя и так называемое воспитание комсомольских кадров, под которым понималась постоянная работа старших и более опытных работников по передаче опыта. У каждого комсомольца существовали планы, включающие список литературы, которую надо прочитать, дела и мероприятия, которые необходимо сделать, в них также перечислялись личные недостатки, которые надо искоренить, и качества, которые необходимо развивать. В первую очередь выполнение этих планов требовалось от комсомольского актива.

Важное место в подготовке и переподготовке руководящих комсомольских кадров принадлежало Высшей комсомольской школе при ЦК ВЛКСМ, созданной в 1969 году. На нее возлагались задачи теоретической подготовки и переподготовки комсомольских и пионерских работников, журналистов молодежных газет и журналов. Это было высшее учебное заведение, по окончании которого комсомольские работники получали

соответствующий диплом. Обучение шло на двух факультетах: двухгодичном (комсомольской работы) и четырехгодичном (истории и коммунистического воспитания), а также на отделении курсовой переподготовки. Велась здесь также и научно-исследовательская работа по проблемам коммунистического воспитания молодежи, истории ВЛКСМ, международного молодежного движения, действовала аспирантура, а в 1976 году был создан научно-исследовательский центр. Кроме того, ВКШ при ЦК ВЛКСМ осуществляла методическое руководство деятельностью республиканских, зональных и областных комсомольских школ.

Наряду с традиционными, в ВКШ широко практиковались специфические формы учебной работы, не имевшие широкого распространения в большинстве вузов, такие как занятия по обмену опытом, индивидуальные собеседования, внедрялись активные методы обучения: решение проблемных ситуаций; эвристические методы; деловые игры и т.п. Большое внимание уделялось самостоятельной работе слушателей. В некоторых зональных школах сложилась заслуживающая внимания система организации самостоятельной работы студентов. В первую неделю занятий слушатели знакомились с учебным планом, объемом предстоящей работы. В это же время проводились консультации и беседы по методике подготовки к семинарским и практическим занятиям, написанию рефератов и работе с первоисточниками, обзору литературы. Преподаватели читали лекции по методике работы с первоисточниками, слушателям выдавались памятки по составлению конспекта, методические рекомендации по написанию реферата.

Разнообразие форм и методов самостоятельной работы требовало и разнообразия форм контроля за ее исполнением. В школе вводились зачетные собеседования по первоисточникам, защита и конкурсы рефератов, контрольные работы, семинары с включением проблемных заданий и т.д. Поэтому самостоятельную работу в комсомольских школах рассматривали как составную неотъемлемую часть формирования творческого отношения комсомольского работника к своим обязанностям.

Обязательным элементом всего учебного процесса в ВКШ была практика.

Учебной деятельностью были охвачены практически все специалисты по работе с молодежью. Основным звеном обучения работников горкомов, райкомов комсомола, освобожденных секретарей первичных комсомольских организаций являлись республиканские, зональные и областные комсомольские школы. Эти школы осуществляли свою деятельность в соответствии с регламентирующими документами политического и организационного характера. Например, в 1970 году вышло постановление «О мерах по улучшению работы республиканских и зональных комсомольских школ» [5]. В нем был установлен единый подход к обучению, намечены меры

по укреплению материально-технической базы школ. В каждой комсомольской школе были созданы фонды общественно-политической и психолого-педагогической литературы, имелись технические средства обучения. И эта система работала постоянно. Программа обучения была построена в зависимости от уровня обучающихся, от их места работы и ситуации в стране. Так, для работников комитетов комсомола, особенно райкомов, горкомов, обкомов, для повышения профессиональных знаний проводилась аппаратная учеба. Как правило, для ее проведения разрабатывался перспективный план на год, занятия проходили 2-4 раза в месяц с участием членов бюро. Во время учебы проводились встречи с руководящими партийными, хозяйственными и профсоюзными кадрами.

Основной формой обучения секретарей первичных комсомольских организаций, членов комитетов, бюро комсомольских организаций и других комсомольских активистов были школы комсомольского актива. Школы комсомольского актива - это систематизированная форма обучения, особенностью которой является постоянный состав слушателей, единые планы и программы. Эти единые тематические планы и программы были утверждены в 1974 году ЦК ВЛКСМ. В них входили вопросы теории, политики, истории ВЛКСМ, комсомольского строительства. Горкомы, райкомы комсомола могли вносить в эти планы свои дополнения в зависимости от категории актива, особенностей работы комсомольских организаций. В школах устанавливалась строгая периодичность занятий, как правило, один раз в месяц по четыре часа; учеба проводилась дифференцированно с учетом категорий актива и специфики комсомольской организации. На основе тематического плана составлялся учебный или рабочий план, в котором указывалась последовательность изучения тем, форма занятий, лекторы, ответственные за их проведение. Примерный тематический план дополнялся вопросами по обмену опытом работы, предусматривалось знакомство с деятельностью лучших комсомольских организаций и т.д.

Во многих республиках, краях и областях существовала система учебы комсомольского актива. Она включала:

- районные и городские школы комсомольского актива;
- школы комсомольского актива при комитетах комсомола на предприятии и учреждении;
- лагерные сборы актива учащихся;
- информационные семинары для вновь избранного актива, на котором даются основополагающие сведения, необходимые для начального периода работы.

Данная система позволяла постоянно проводить учебу комсомольского актива дифференцировано, с учетом уже имеющихся знаний, возрастных



и психологических особенностей обучающихся.

Обучение в школах комсомольского актива состояло из нескольких этапов. Сначала проходила инструктивная учеба, которая должна была помочь вновь избранному комсомольскому активу получить минимум знаний, необходимых для его деятельности. Семинары в рамках этой формы учебы организовывались сразу же после отчетов и выборов. Дальнейшее обучение в школах комсомольского актива решало следующие задачи: повысить идейно-теоретический уровень комсомольских активистов, углубить и систематизировать их знания марксистско-ленинской теории, дать определенные навыки и знания, необходимые для работы с молодежью, привить умение самостоятельно работать над различными проблемами воспитания молодежи. Затем в процессе работы велась оперативно-информационная учеба, во время которой комсомольские активисты получали информацию по вопросам текущей комсомольской работы.

Эффективной формой обучения актива являлись краткосрочные лагерные сборы, проводимые в каникулярное время на базе лагерей труда и отдыха, спортивных лагерей и т.п. Процесс обучения тесно связывали с идейно-политическим воспитанием. Так на лагерных сборах читались лекции о международном положении, проводились политинформации, устраивались дискуссии. Учащиеся знакомили с различными формами политических клубов, кружков и др. Комсомольские активисты проводили конкурсы агитбригад, политических плакатов, фестивали политических песен, на практике знакомились с методиками подготовки и проведения организованного отдыха. Уже тогда достаточно много говорили о самообразовании комсомольских кадров. В резолюции XVII съезда комсомола по отчетному докладу ЦК ВЛКСМ было записано: «Комитетам комсомола больше внимания уделять самостоятельной работе комсомольских кадров и актива над повышением своего политического и профессионального уровня. Осуществлять постоянный контроль за ее ходом, оказывать практическую помощь»[2]. Самообразование комсомольских кадров понималось как повышение своего общеобразовательного, политического, профессионального уровня. Самообразование требовало от каждого высокой организованности и самодисциплины, четкого распределения своего личного времени. Составлялись личные творческие планы самообразования.

Руководители комсомола пытались обеспечить непрерывность и ответственность в обучении; постоянно сочетать теоретическую учебу с овладением опытом работы комсомольских организаций, приобретением практических навыков; добиваться единства содержания обучения различных категории актива с учетом выполняемой ими работы, ее специфики с данной категорией молодежи, уровня опыта и образования; повседневно контролировать учебу каждого комсомольского работника и активиста, со-

четание ими коллективных форм обучения и самостоятельной работы над собой.

Современная социально-политическая ситуация в стране кардинально отличается от советской, о полномасштабном копировании комсомольского опыта не может идти и речи. В целом еще предстоящий обстоятельный объективный социально-исторический анализ призван разделить в опыте комсомола его принципиально различные составляющие, от чисто идеологической пропаганды до поддержки процессов самоорганизации в молодежной среде. Часть этого наследия должна быть однозначно отброшена, часть существенно модифицирована, а кое-что может использоваться напрямую, с минимальной корректировкой.

### *Вопросы для самоконтроля:*

1. Перечислите принципы кадровой работы ВЛКСМ.
2. Чем отличаются понятия «комсомольские кадры» и «комсомольский актив»?
3. Для каких целей была создана ВКШ?
4. Назовите особенности учебного процесса в ВКШ.
5. Какая система учебы комсомольских кадров существовала в СССР?

### *Список литературы*

1. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. Т.8. - М.: Политиздат, 1972.- С.278.
2. XVII съезд Всесоюзного ленинского коммунистического союза молодежи. Стенографический отчет.-М.: «Молодая гвардия», 1975.- С.197.
3. Некоторые вопросы обучения комсомольских кадров и актива (Методические рекомендации).-М. 1978.
4. Вопросы идейно-политического и организационного укрепления комсомола. Вып.2.-М.: ВКШ при ЦК ВЛКСМ, 1975.- С.6.
5. Документы ЦК ВЛКСМ. – М.: Молодая гвардия, 1970.

## Глава 6. Модель специалиста по работе с молодежью

Уровень образования, квалификация специалистов являются одними из важнейших факторов социально-экономического и культурного развития общества. Кроме этого, в любой сфере деятельности необходимы исследования по прогнозированию и моделированию требований к специалисту, к его качествам, способностям, уровню профессионализма.

Термины «модель», «моделирование» предполагают создание критериев качества подготовки, которыми должен обладать специалист. При этом не все авторы вкладывают в термин «модель специалиста» одинаковые понятия.

Наиболее приемлемым следует считать определение, данное Е.Э Смирновой, которая под моделью специалиста понимает «аналог его деятельности, выраженный в репрезентативных характеристиках, выделяемых в исследовании условий функционирования и существования интересующей нас совокупности специалистов». Модель описывает не профессию или специальность, а носителя этой специальности. Е.Э. Смирнова за основу модели специалиста взяла сущностные характеристики деятельности, выделив для описания деятельности специалиста следующие базовые характеристики:

- проблемы (задачи), которые приходится решать специалисту в профессиональной деятельности;
- типы деятельности, то есть способы или приемы, с помощью которых решаются сформулированные задачи;
- функции, то есть обобщенные характеристики основных обязанностей, выполняемых в соответствии с требованиями профессии;
- пути решения выделенных задач или проблем;
- знания теоретического или прикладного характера, которым оперирует в своей деятельности специалист;
- умения и навыки, с помощью которых достигаются желаемые результаты;
- качества личности, обеспечивающие успешность действий в избранной области;
- ценностные ориентации и установки.

То есть любая модель специалиста может иметь следующую структуру: объекты усвоения в процессе подготовки, требования к личностным качествам будущего специалиста, требования к умениям, навыкам и способам деятельности специалиста. Следует учитывать и тот факт, что будущий

специалист осваивает новый для него вид деятельности, переходя от простых элементов к более сложным, а потом приступает к овладению полноценной профессиональной деятельностью. Поэтому проектирование модели должно происходить в обратном направлении: от деятельности в целом к ее составным частям, сохраняя эту взаимосвязь. Именно в этом проявляются дидактические принципы модели: систематичность, последовательность и доступность в целом.

Основными компонентами раздела «Требования к специалисту» в теоретической модели подготовки будущего специалиста следует считать:

- профессиональную компетентность (сочетание теоретических знаний и практической подготовленности будущего специалиста, его способность осуществлять все виды профессиональной деятельности, определяемые образовательным стандартом);
- коммуникационную готовность (владение литературой, деловой письменной и устной речью, владение одним из наиболее распространенных в мире иностранных языков, умение разрабатывать документацию, умение пользоваться современными информационными технологиями, знание психологии и этики общения, владение навыками управления коллективом);
- развитую способность к творческим подходам при решении профессиональных задач (умение ориентироваться в нестандартных ситуациях и условиях, анализировать проблемы, ситуации, разрабатывать план действия, готовность к реализации плана и ответственности за его выполнение);
- устойчивое осознание, позитивное отношение к своей профессии, стремление к постоянному личностному и профессиональному совершенствованию;
- понимание тенденций и основных направлений развития науки.

Следует учитывать, что **модель специалиста не только возможность** выявления и прогноза требований к специалисту, но и одновременно важнейший элемент в системе общей подготовки специалистов к будущей профессиональной деятельности, методологическая основа планирования учебно-воспитательного и научного процессов.

В основе модели специалиста лежит, как правило, квалификационная характеристика, в которой фиксируется система требований к работнику, занимающему данный рабочий пост в системе общественного производства. В ней, в частности, описывается назначение данного рабочего поста, основной характер деятельности работника, перечисляется, что он должен знать, уметь, какими личными качествами обладать. На основе модели специалиста строится модель подготовки будущего специалиста, в которой осуществляется проекция требований к специалисту на требования к орга-

низации учебного процесса, к содержанию учебных планов, программ, к методам обучения и т.д.

Согласно Н.Ф.Талызиной первым шагом перехода от модели специалиста к модели его подготовки служит выделение и полное описание типовых задач, которые он должен будет решать в своей будущей профессиональной деятельности. Типовые задачи выстраиваются в иерархию, которая одновременно является иерархией целей высшего образования. **Верхнюю ступень** в этой иерархии занимают задачи, которые должны уметь решать все специалисты независимо от конкретной профессии или страны проживания. Они определяются характером данной исторической эпохи и могут быть условно названы «задачами века». В наше время к числу таких задач можно отнести: экологические задачи (минимизация негативных воздействий на природу в процессе профессиональной деятельности), задачи непрерывного послевузовского образования (эффективный поиск, анализ и хранение информации, приложение ее к решению профессиональных задач), задачи, вытекающие из коллективного характера большинства видов современной деятельности (налаживание контактов с другими членами коллектива, планирование и организация совместной деятельности, учет «человеческого фактора» при прогнозировании результатов работы). **Второй уровень** образуют задачи, специфичные для данной страны. Например, для современной России важно проведение маркетинга, поиск надежных партнеров, международное сотрудничество. К этому же уровню можно отнести задачи, связанные с проблемами межнациональных отношений (учет национальных традиций, обычаев, чуткое отношение к национальным чувствам, адекватное реагирование на любые проявления национализма, толерантность). Наконец, современный специалист должен уметь решать производственные, управленческие, экономические задачи в условиях демократии, открытости. **Третий уровень** – собственно профессиональные задачи. В общем виде они могут быть разделены на три типа: исследовательские (требуют умения планировать и проводить исследовательскую работу именно в данной сфере деятельности); практические задачи (направленные на получение конкретного результата: создать молодежную службу, провести профориентационное консультирование); педагогические задачи (преподавание соответствующего предмета в учебном заведении или в условиях производственного обучения). Каждый их уровней требует для своего описания специфических профессиональных знаний.

В связи с этим модель специалиста должна быть гибкой, динамичной, постоянно корректируемой в связи с изменениями и требованиями к профессии и специальности. Сегодня можно говорить о складывающейся **концепции компетенции**, которая начинает играть существенную роль в решении вопросов профессионального образования и становления совре-

менного типа личности. В связи с этим актуально значимыми являются рекомендации Совета Европы по определению пяти ключевых компетенций, овладение которыми и выступает основным критерием качества образования:

1. Политические и социальные компетенции, связанные со способностью брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, участвовать в функционировании и развитии демократических институтов.

2. Компетенции, касающиеся жизни в многокультурном обществе. Чтобы препятствовать возникновению расизма и ксенофобии, распространению климата нетерпимости, образование должно «вооружить» молодежь межкультурными компетенциями, такими как понимание различий, уважение друг друга, способность жить с людьми других культур, языков, религий.

3. Компетенции, определяющие владение устным и письменным общением, важным в работе и общественной жизни до такой степени, что тем, кто ими не обладает, грозит изоляция от общества. К этой же группе общения относится владение несколькими языками, принимающее всевозрастающее значение.

4. Компетенции, связанные с возникновением общества информации. Владение новыми технологиями, понимание их применения, их силы и слабости, способность критического отношения к распространяемой по каналам СМИ информации, рекламе.

5. Компетенции, реализующие способность и желание учиться всю жизнь как основу непрерывной подготовки в профессиональном плане, а также в личной и общественной жизни.

Понятие компетенции исследуется в зарубежной и в отечественной научной литературе. Прежде всего, оно определяется как совокупность знаний, умений и навыков, которые необходимы для выполнения конкретной работы. В данном случае умения рассматриваются как способность и готовность эффективно применять знания в конкретной профессиональной ситуации, определяемой должностными требованиями. Некоторые исследователи [2] вводят понятие **ключевых компетенций** в качестве основного образовательного результата. Совокупность ключевых компетенций, по их мнению, включает: социальную, поликультурную, языковую, информационную компетенции. Базовые технологические компетенции отражаются в Государственных образовательных стандартах и квалификационных требованиях. Они имеют свою специфику, объединяют знания и навыки, требуемые для реализации профессиональной деятельности и должностных обязанностей. **Сопутствующие компетенции** - это компетенции, которые

являются дополнительными и индивидуальными для каждого работника. Это потенциал личности, прошлый опыт человека, который позволяет ему быть успешным в профессиональной деятельности. Шотландское квалификационное управление разработало следующие компетенции, помогающих людям адаптироваться в изменяющемся обществе:

- навыки коммуникации: письменной и устной;
- вычислительные навыки: использование графической информации, использование цифр, критическое мышление, планирование и организация, рецензирование и оценивание;
- использование информационных технологий;
- навыки работы с другими (сотрудничество).

Приобретение ключевых компетенций – процесс динамичный. Он происходит поэтапно. При характеристике ключевых компетенций важно учитывать основные потенциалы: познавательный, морально-нравственный, творческий, коммуникативный и эстетический потенциалы, которые задают направленность процессу развития личности. Суммируя все это, можно утверждать, что в модель специалиста включают ключевые компетенции, при этом особое внимание обращается на вопросы образования и развития профессиональных качеств личности.

А.К. Маркова выделяет в модели специалиста следующие компоненты:

- профессиограмму как описание психологических норм и требований к деятельности и личности специалиста;
- профессионально-должностные требования (минимальные профессиональные умения);
- квалификационный профиль-сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степень их квалификации.

В.Г.Лисовский считает, что в структуру модели специалиста входят:

1. Содержательное изложение знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения групповых и профессиональных ролей и функций в избранной им сфере общественного производства, по соответствующим видам подготовки в университете: мировоззренческой, идейно-политической, нравственной, правовой, фундаментально-общетеоретической, профессиональной, специальной, организационной, педагогической и т.д.
2. Показатели социальной активности выпускника: самостоятельность, инициативность, творчество во всех видах социальной деятельности.
3. Показатели социальной ответственности: сознательная дисциплина, исполнительность, полнота использования собственных возможностей, самокритичности.

*Проанализировав различные подходы к моделям специалиста, мы увидели, что наиболее сложной и труднопрогнозируемой характеристикой оказались личностная характеристика модели специалиста.*

*Что касается функций и предмета профессии, входящих в модель специалиста по работе с молодежью, то тут также возникают вопросы, так как в настоящее время имеются разные функциональные обязанности и учреждениями, где они работают.*

Личностная составляющая рассматривается через готовность личности к деятельности. В работах разных авторов вычленены **различные виды профессиональной готовности.**

В частности, В.А.Сластенин раскрывает понятие «профессиональная готовность» применительно к педагогической деятельности и характеризует готовность как целостное образование, включающее психологическую, научно-теоретическую, практическую, психофизическую, физическую готовность. Таким образом, готовность к педагогической деятельности характеризуется как интегральное образование значимых качеств личности.

В некоторых работах проясняют и конкретизируют понятие «готовность» через другие психические понятия. Так часто понятие «готовность» рассматривается в связи с феноменом установки. Согласно концепции Д.Н.Узнадзе (1966) возникновению сознательных психических процессов предшествует состояние, которое получило название «установка». «Установка» понимается им как готовность к определенной активности, возникновение которой зависит от следующих условий: потребности, актуальной действующей в данном организме; объективной ситуации, удовлетворяющей эту потребность.

Развивая учение об установке, Ш.А. Надирашвили показывает, что поведение личности, ее активность может протекать на 3 уровнях:

- импульс, бессознание;
- объективация, когда субъект делает ситуацию предметом сознания;
- волевая регуляция, когда активность определяется системой ценностных ориентаций, нравственных принципов, фиксируемых сознанием индивида.

Таким образом, выявлены механизмы поведения, в основе которых лежит феномен установки. Каждому уровню поведения соответствует особая установка, что является важно при определении готовности.

Вместе с тем существенное значение при определении содержания готовности придается составу ее компонентов.

- К.М.Дурай-Новакова выделяет в готовности следующие компоненты:
- мотивационный (профессионально значимые потребности, мотивы деятельности);
  - познавательно-оценочный (сведения о содержании профессии, о тре-



бованиях профессиональных ролей, о структуре профессиональной деятельности, о способах решения профессиональных задач, самооценка профессиональной подготовки, соответствия процесса решения задач оптимальным трудовым условиям);

- эмоционально-волевой (чувство ответственности за результаты деятельности, самоконтроль, умение управлять действиями, из которых складывается профессиональное образование);
- операционально-действенный (владение профессиональными знаниями, умениями, навыками, способами выполнения профессиональных задач, адаптация к трудностям профессии и к условиям деятельности);
- мобилизационно-настроечный (способность и возможность управления своим состоянием в реальных производственных ситуациях).

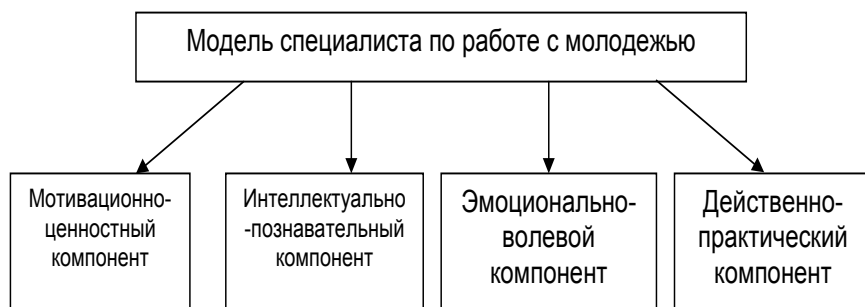
М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович считают, что достаточная развитость и выраженность этих компонентов и их единство - показатель высокого уровня профессиональной психологической готовности специалистов к труду, его активности, самостоятельности, творчества. Недостаточная развитость и выраженность свидетельствует о среднем и низком уровнях готовности.

При личностном подходе готовность рассматривается как сложное личностное образование, многоплановая и многоуровневая структура качеств, свойств и состояний, которые в своей совокупности позволяют субъекту более или менее успешно осуществлять деятельность.

Анализ представленных подходов к готовности и структура личности, по К.К.Платонову, позволил нам определить модель личности специалиста по работе с молодежью как абстрактное отражение системы его личностных и социально-психологических характеристик, в которых интегрированы ценностное отношение к профессиональной деятельности, профессиональные знания, теоретические и практические умения, социально-значимые качества личности.

Структура данной модели включает компоненты:

**1.Мотивационно-ценностный компонент модели личности специалиста по работе с молодежью** характеризуются осознанием ценностей профессиональной деятельности, осмыслением значимости общения в развитии личности клиента (молодежи) и собственной личности, принятием творческого характера труда, активностью в профессиональной деятельности, осмыслением ценностного профессионального самосовершенствования.



*Схема 1. Модель специалиста по работе с молодежью*

Основной внутренней характеристикой личности является ее мотивационная среда. Всякое внешнее воздействие опосредуется личностным состоянием человека, его личностным опытом, ценностными ориентациями, потребностями, стремлениями к самовыражению, самосовершенствованию, потребностью быть личностью. Мотивационное поведение есть результат действия двух факторов: личностного и ситуационного. Под личностным фактором понимают мотивационные диспозиции личности (потребности, мотивы, установки, ценности), а под ситуационным - внешние, окружающие человека условия (поведение других людей, отношения, оценки, реакции окружающих и т.д.). Личностно-ориентированное обучение позволяет организовать такие технологии обучения, в которых происходит мотивирование учащихся в самореализации.

Роль и место ценностных ориентаций в профессиональном и личностном развитии очень велика. Каждая деятельность характеризуется общими с другими профессиями и специфическими ценностями. Е.Н.Шиянов делит ценности профессиональной деятельности по их предметному содержанию на ценности самодостаточного и инструментального типов.

Ценностями самодостаточного типа являются ценности - цели в себе: творческий характер труда, престижность, социальная значимость профессии, ответственность перед людьми и обществом, возможность самутверждения и др.

Ценности инструментального типа служат средством достижения ценностей-целей. Это ценности-отношения, ценности-качества, ценности-знания. Они формируются в результате овладения теорией и технологией и составляют основу профессионального образования.

Взяв за основу характерные потребности личности и соотнеся их с профессиональной деятельностью специалиста по работе с молодежью, можно выделить следующие группы ценностей этой деятельности:

- ценности отражают специфику профессиональной деятельности альтруистического характера (помощь молодежи, которая слабозащищена, нуждается в социальной поддержке);
- ценности, ориентирующиеся на развитие творческой индивидуальности (возможность развития творчества специалиста, занятие любимым делом, постоянное самосовершенствование);
- ценности этической ответственности перед профессией (защищать достоинство профессии, ее миссию);
- ценности, позволяющие осуществлять самореализацию (вариативный характер труда, возможность оказать помощь);
- ценности, дающие возможность удовлетворить прогнатичные потребности (возможность получения гарантий, карьерный рост);
- ценности, связанные с утверждением личности своей роли в профессиональной и социальной среде (общественная значимость труда, признание профессии ближайшим личным окружением).

Проведя анализ ценностей профессиональной деятельности специалистов по работе с молодежью, мы видим их гуманистическую сущность. Именно гуманистический идеал - человек как высшая ценность - определяет смысл и назначение профессиональной деятельности, а ее ценности отражают признание таких гуманистических принципов, как приоритет общечеловеческих ценностей (истина, добро, справедливость и т.д.). Признание этого смыслом профессиональной деятельности приводит специалистов по работе с молодежью к принятию профессии как высокого общественного долга, пониманию творческой природы профессиональной деятельности, открытию возможностей для активности и самосовершенствования собственной личности.

Деятельность специалистов связана с настоящим творческим поиском рационального воздействия на клиента и взаимодействия с ним. Уровень творчества специалиста в профессиональной деятельности отражает степень использования им своих возможностей для достижения целей и является одной из основных характеристик его личности.

В современной литературе сущность профессионального творчества понимается как процесс создания новых способов воздействия на клиента. Потребность в самореализации проявляется в стремлении личности к творческой реализации своих потенций в профессиональной деятельности. Творчество становится мотивом деятельности в том случае, если оно осознается и переживается как ценность.

Принятие творческого характера деятельности открывает широкие возможности для постоянного самосовершенствования, для определения своих профессиональных личностных качеств, требующих развития и корректировки.

Личностный смысл ценностей профессиональной деятельности связан с увлечением любимым делом, которое вызывает стремление полнее реализовать свои духовные силы в профессиональном сотрудничестве, развивать личную и социальную активность. Для будущего специалиста, увлеченного реализацией молодежной политики, характерна ориентация на человека как ценность. В конкретной деятельности данная ценностная ориентация может реализоваться в разворачивании различных личностных смыслов, связанных с идеей служения другим людям, с самореализацией человека как личности во взаимоотношении с другими людьми.

Для творческой личности характерны: поиск личностных смыслов в окружающих, стремление к самореализации на основе высших общечеловеческих ценностей, адекватная самореализация творческих способностей, сил и возможностей, выбор целей и задач, которые могут быть решены личностью с высоким творчеством, отсутствие тревожности, уверенность в своих силах, способность видоизменять цели при изменении условий деятельности, критичность, умение учиться на ошибках.

В деятельности, общении и сотрудничестве творчество личности проявляется в следующем: искреннее и открытое поведение; независимость высказываемых суждений; самостоятельность продуцируемых оценок; инициативность и способности вести других за собой; своеобразие и непредвзятость в общении с другими людьми.

Активность личности в профессиональной деятельности выражается в стремлении постоянно совершенствовать свою профессиональную подготовку. Работа с молодежью предъявляет к специалисту такие требования, как высокий уровень интеллектуального развития, способность к саморегуляции, навыки самодисциплины, способность проявлять терпение и сопереживание, настойчивость, доброжелательность, готовность прийти на помощь. Стремление постоянно работать над собой, сокращая разрыв между достигнутым и требуемым, между реальностью и идеалом, является необходимым проявлением профессиональной направленности личности специалиста по работе с молодежью. Источником самосовершенствования личности выступают собственная потребность в дальнейшем развитии и саморазвитии.

Одной из важных условий достижения результатов самосовершенствования является деятельность, направленная на разрешение жизненно значимых задач, имеющих социальную ценность. В такой деятельности становление и совершенствование личности выступает как естественный результат. Человек совершенствуется тогда, когда он стремится, прежде всего, не к тому, чтобы сделать хорошим именно себя, а к тому, чтобы сделать что-то ценное в жизни.

## **2. Интеллектуально-познавательный компонент модели специали-**

**ста по работе с молодежью** включает фундаментальные знания, получаемые студентом в ходе изучения учебных дисциплин в вузе. Это следующие учебные дисциплины: педагогические основы работы с молодежью, история и перспективы молодежного движения, экономика молодежных служб, социология молодежи и т.д. Но только тогда знания являются значимыми, когда они несут личностный смысл. Осваивая знание во время обучения в вузе, студент превращает его характеристики в свои субъективные способности, профессиональную компетентность, творческую силу мышления.

Леонтьев отмечает, что недостаточно только усвоения программного содержания предметов, нужно чтобы студент соответственно отнесся к изучаемому. Тогда это позволит воспитать требуемое отношение. В этом случае приобретаемые знания будут определять его отношение к миру и именно в этом случае знание может стать ценностью. Чем сознательнее и самостоятельнее это участие, тем выше значимость приобретаемых знаний.

**3. Эмоционально-волевой компонент модели специалиста.** Любая деятельность, а тем более работа с молодежью, вызывает эмоциональное переживание, источником которого является удовлетворение потребностей в процессе деятельности. Для этого компонента характерны: эмоциональная открытость, эмоциональная стабильность, являющиеся основой психической саморегуляции и залогом устойчивости к стрессам, сценический характер эмоционального переживания, преобладание положительных эмоций, ощущение психологического комфорта, эмпатийность - способность и готовность к эмоциональному проникновению в мир другого. Существенной характеристикой эмоционального компонента профессиональной направленности личности специалиста по работе с молодежью является удовлетворенность своей работой. Она способствует личной ответственности, обеспечивает понимание чувств клиента, позволяет стать на его точку зрения, вызывает надежду на положительные изменения в развитии, уверенность в правильности взаимоотношений.

Таким образом, удовлетворенность своим социальным положением, общением в процессе взаимодействия, осознание значимости профессиональной деятельности и творческий потенциал являются показателями принятия гуманных ценностей профессиональной деятельности.

**4. Действенно-практический компонент модели** представлен такими умениями, как овладение способами действия, основанными на знаниях теории и технологий работы с молодежью.

Вслед за Е.Н. Шияновым, мы считаем, что в процессе образования у будущих специалистов по работе с молодежью должны быть сформированы следующие умения:

- Аналитические умения включают в себя умения: расчленять профессиональные явления на составные элементы (условия, причины, мо-

тивы, стимулы, средства); осмыслять каждое явление во взаимосвязи со всеми компонентами процесса.

- Прогностические умения включают в себя умения: прогнозировать развитие группы, изменять положение актива, прогнозировать развитие личности, ход процесса взаимодействия, результаты применяемых методов, средств.
- Проективные умения включают в себя умения: отбирать виды деятельности, адекватные поставленным задачам, планировать индивидуальную работу, планировать систему приемов, стимулирующих активность молодежи.
- Рефлексивные умения включают в себя умения: анализировать правильность постановки целей, способность перевести их в конкретные задачи, выявить причины успехов и неудач, опыт своей деятельности в его целостности и соотносимости с выработанными научной критериями и рекомендациями.

Знакомство с различными подходами к построению модели специалиста позволяет показать совокупность качеств специалиста по работе с молодежью, профессиональные задачи, которые необходимо решать в будущей деятельности, профессиональные ценности, на которых строится деятельность, а также способствует профессиональному самовоспитанию и саморазвитию специалистов.

### *Вопросы для самоконтроля:*

1. Что такое модель специалиста?
2. Какие наиболее общие требования предъявляются к специалисту любой специальности?
3. Как вы понимаете «Модель подготовки специалиста»?
4. Перечислите ключевые компетенции специалиста.
5. Что такое профессиональная готовность специалиста?
6. Перечислите компоненты модели специалиста по работе с молодежью. Дайте характеристику каждого из них.
7. Для чего необходимо построение модели специалиста по работе с молодежью?

### *Список литературы*

1. Абульханова –Славская К.А. Стратегия жизни.-М.,1991.-302с.
2. Дурай-Навакова К.М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности: Дис....д-ра пед.наук.-М., 1983.-387с.

3. Иванов В.Г. Проектирование содержания профессионально-педагогической подготовки преподавателя высшей технической школы: Дис.... д-ра пед.наук. - Казань,1997.-341с.
4. Клушина Н.П. Теоретико- методическое обеспечение профессиональной подготовки специалистов социальной работы: Дис.... д-ра пед. наук - Ставрополь, 2002.-347с.
5. Лисовский В.Т. Формирование личности современного студента: Дис.... д-ра пед.наук.-Л.,1976.-376с.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. -М., 1996.
7. Платонов К.К. Структура и развитие личности. -М.: Наука,1986.-255с.
8. Ручкова Н.А. Исследование психологических особенностей студентов будущих специалистов по социальной работе: Дис.... канд. психол. наук.-Самара, 2000.-264с.
9. Соколов В.М. Основы проектирования образовательных стандартов (методология, теория, практический опыт).- М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов,1996.- С.116.
10. Смирнова Е.Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием.-Л.:ЛГУ,1977.-136с.
11. Сафина З.Н. Ключевые компетенции как компонент модели специалиста //Вестник ТИСБИ. -2001.-№4.
12. Талызина Н.Ф. Теоретические основы разработки модели специалиста.- М.: Знание.-1986.
13. Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование.- 2003.-№2.-С.58.
14. Щеглов П.Е., Никитина Н.Ш. Качество высшего образования. Риски при подготовке специалистов // Университетское управление: практика и анализ.-2003.-№2 (24).- С.46-59.

## **Глава 7. Профессиональные качества специалиста по работе с молодежью**

Профессионализм любого специалиста, в том числе специалиста по работе с молодежью, формируется на основе личностных и профессиональных качеств, ценностных ориентаций и интересов. Личность специалиста и ее профессионально значимые качества складываются в процессе многоэтапного отбора, а также под непрерывным воздействием профессии. Все это проявляется в деятельности группы людей, разделяющих общие интересы, взгляды, ценности, нормы поведения.

Профессионально важные качества – это индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

В процессе своей профессиональной деятельности человек познает свои внутренние возможности и «организует» их между собой таким образом, чтобы они обеспечили эффективное достижение желаемого результата. Чрезвычайно важным для эффективной работы структур, занимающихся профессиональной работой с молодежью, является так называемый «человеческий фактор», то есть качества специалистов, работающих в этих структурах. Работа с молодежью относится к тем редким видам профессиональной деятельности, где в большей степени личностные качества специалиста определяют успешность и эффективность работы. Более того, следует признать, что настоящий молодежный работник обязательно сочетает в себе профессиональные знания, навыки и личностные характеристики, которые он совершенствует.

Постоянное совершенствование своих навыков, знаний, умений, качеств требует работы над собой, которая включает многие аспекты самодисциплины (самовоспитание, саморазвитие, самопознание), что ведет к позитивным изменениям личных и профессиональных качеств. В этом случае свойства личности формируются исходя из потребностей самой личности профессионала, направленной на достижение определенного уровня профессионализма. Среди всех процессов достижения профессионализма Э. Зеер, например, особо выделяет самодвижение.

Согласно его концепции, самодвижение личности к вершинам профессионализма включает пять основных стадий:

- 1) оптация – формирование профессиональных и личностных намерений, осознанный выбор профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей;
- 2) профессиональная подготовка – формирование профессиональной направленности и системы профессиональных знаний, умений и на-



выков, приобретение опыта теоретического и практического решения профессиональных ситуаций и задач;

- 3) профессиональная адаптация – вхождение в профессию, освоение новой социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование личностных и профессиональных качеств, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности;
- 4) профессионализация – формирование профессиональной позиции, интеграция личностных и профессионально важных качеств и умений в относительно устойчивые профессионально значимые образования, квалифицированное выполнение профессиональной деятельности;
- 5) профессиональное мастерство – полная реализация личности в профессиональной деятельности.

Особенности личности специалиста оказывают существенное влияние на процесс и результаты профессиональной деятельности. С другой стороны, само формирование человеческой личности в значительной степени происходит в ходе профессиональной деятельности и под ее влиянием. Предпосылкой для формирования профессионально важных личностных качеств специалиста являются его способности. Они считаются врожденными и проявляются в склонности человека работать с людьми, проявлять к ним интерес, терпение, выдержку и т.д. Но задатки еще не способности, а лишь анатомо-физиологические особенности, лежащие в основе их развития. Если личность постоянно работает над развитием способностей, то они могут стать ее сформировавшимися качествами.

Л. Я. Ясюкова выделяет три этапа, в ходе которых формируются различные по своему характеру профессиональные способности личности:

Первый этап – формирование задатков. В этот период непосредственная работа специалиста уже содержит определенные элементы будущей деятельности и способствует формированию общих, соответствующих ей поведенческих установок.

Второй этап – формирование пассивно-исполнительских способностей в процессе обучения профессии и при непосредственном освоении ее основ.

Третий этап – формирование активно-деятельностных способностей при определении самим работником целей, программы деятельности и методов ее реализации.

Таким образом, специалист непременно должен обладать рядом профессионально важных личностных качеств, обеспечивающих способность индивида к овладению профессией, к осуществлению продуктивной профессиональной деятельности и стремление к профессиональному самосовершенствованию.

Необходимость целенаправленного формирования профессионально важных личностных качеств очевидна в связи с важной ролью личности в профессиональной деятельности.

Начинать формирование личностных качеств целесообразно на ранних этапах профессионального становления. Современная психологическая наука обладает весьма эффективными средствами психотехнологического анализа и развития личностных качеств. Методами, используемыми при этом, могут быть консультации психолога, социально-психологические тренинги, деловые игры, учебные занятия, практико-ориентированное обучение, специальные игры и упражнения. Следовательно, их необходимо включать в программы профессионального образования для тех видов профессиональной деятельности, в которых профессионально важные личностные качества имеют очень большой вес. К таким профессиям относится и профессия специалиста по работе с молодежью. Появление универсальной методики формирования или развития того или иного личностного качества, собственно, и означает то, что обладание таковым качеством может рассматриваться не как естественно сформировавшаяся черта характера, а как методически, т.е. искусственно, формируемый навык.

А. А. Деркач и Н. В. Кузьмина определяют профессионально важные личностные качества как проявление психологических особенностей личности, необходимых для усвоения специальных знаний, способностей и навыков, а также для достижения общественно приемлемой эффективности в профессиональном труде.

Стиль поведения специалиста по работе с молодежью, обусловленный совокупностью его личностных качеств, его ценностными ориентациями и интересами, оказывает решающее воздействие на систему отношений, которую он формирует. Следовательно, роль личностных качеств специалиста несомненно велика в его профессиональной деятельности.

Личностное и профессиональное в труде молодежного работника взаимобусловлено. На начальной стадии профессиональной деятельности, когда опыт специалиста еще не сформировался, личностные качества и свойства имеют первостепенное значение. С годами профессия накладывает ощутимый отпечаток на личность и изменяет ее. Прежде всего проявляются и развиваются профессионально важные качества, а это проявляется в личностном росте специалиста.

На молодежного работника возлагается особая миссия, выполнить которую он может только при условии формирования особых личностных качеств. Наличие (формирование и закрепление) таких качеств позволяет ему более эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность.

А.А. Деркач и Н.В. Кузьмина считают, что профессионально важные качества включают в себя следующие свойства: интеллектуальные (мыш-

ление), нравственные (поведение), эмоциональные (чувства), волевые (способность к самоуправлению), организаторские (механизм деятельности).

Е.И. Холостова считает, что личностные качества можно разделить на три группы:

1) психологические характеристики, являющиеся составной частью способности к данному виду деятельности;

2) психолого-педагогические качества, ориентированные на совершенствование специалиста как личности;

3) психолого-педагогические качества, направленные на проявление личного обаяния.

К первой группе личностных качеств относят требования, предъявляемые профессиональной деятельностью к психическим процессам (восприятию, памяти, воображению, мышлению), психическим состояниям (усталости, апатии, стрессу, тревожности, депрессии), вниманию как состоянию сознания, эмоциональным (сдержанность, индифферентность) и волевым (настойчивость, последовательность, импульсивность) характеристикам.

Ко второй группе личностных качеств относят: самоконтроль, самокритичность, самооценку своих поступков, стрессоустойчивые качества – физическую тренированность, самовнушаемость, умение переключаться и управлять своими эмоциями, противостоять синдрому «эмоционального сгорания».

К третьей группе личностных качеств относят: коммуникативность (умение быстро устанавливать контакт с людьми); эмпатичность (улавливание настроения людей, выявление их установок и ожиданий, сопереживание их нуждам); визуальность (внешняя привлекательность личности); красноречивость (умение внушать и убеждать словом) и т.д.

Профессиональные качества, необходимые специалисту, можно условно разделить на три сферы:

1. Коммуникативная сфера.
2. Эмоционально-волевая сфера.
3. Познавательная сфера.

Нередко очень сложно определить, к какой сфере относится то или иное качество. Например, такое важное качество, как организаторские способности. Его трудно отнести к одной из этих трех сфер: оно является вплетенным в эти сферы и интегрирует их. Поэтому такое разделение можно считать условным, формальным.

**Коммуникативная сфера.** Эта сфера, по нашему мнению, является основной, так как социальному работнику постоянно приходится иметь связи с другими людьми, поэтому умение налаживать и поддерживать контакт является для него необходимым.

Необходимой базой для развития этой сферы является такое качество

человека, как *потребность в общении* с другими людьми. То есть изначальное желание быть включенным в межличностное общение, находиться среди людей, ориентация на совместную деятельность, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

Следующее важное качество – *способность к эмпатии*. Это способность человека к сочувствию и сопереживанию другим людям, к пониманию их состояний, то есть умение поставить себя на место другого человека, быть эмоционально отзывчивым на переживания других людей. Сопереживание – это принятие тех чувств, которые испытывает некто другой так, как если бы они были нашими собственными. Эмпатия способствует сбалансированности межличностных отношений. Наличие этого качества является необходимым условием эффективной деятельности, которая связана с людьми. Сюда же можно отнести и умение выслушивать другого человека, способность воспринять точку зрения другого. Высокий уровень развития этих качеств поможет специалисту по работе с молодежью легче устанавливать контакт с молодыми людьми, находить решения, удовлетворяющие потребности обеих сторон.

Важнейшее качество, относящееся к речевой коммуникации, – это *ораторское мастерство*. Развитие этого качества необходимо, так как овладение навыками публичной речи поможет быстрее и эффективнее воздействовать на молодежную аудиторию.

**Эмоционально-волевые качества.** К данной сфере относятся следующие качества:

- *Самообладание, самоуправление* – способность контролировать свои чувства, поведение в сложившейся ситуации.
- *Эмоциональная уравновешенность* – необходимый контроль за своими эмоциями, степенью их выражения.
- *Активность* – проявление заинтересованного отношения к окружающему миру и к самому себе. Это умение действовать энергично, напористо при решении практических задач. Качество это является, безусловно, важным для молодежного работника.
- *Настойчивость* – проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца.
- *Работоспособность* – выносливость, способность много и продуктивно работать. Желание работать долго, даже, если это необходимо, внеурочно.
- *Ответственность* – необходимость, обязанность отвечать за свои поступки и действия. Такое качество, как ответственность является профессионально важным для любого вида деятельности, в том числе и для молодежного работника.
- *Потребность в достижениях* – стремление к достижениям. В

стремлении к достижениям отражена фундаментальная человеческая потребность в достижении цели. Согласно западным исследованиям, человек, обладающий данным качеством, отличается следующими особенностями:

- \* для него предпочтительнее такие ситуации, в которых можно брать на себя ответственность в решении проблем;
- \* он не склонен подвергать себя слишком большому риску, а ставит перед собой достаточно умеренные цели, старается сделать так, чтобы риск в значительной мере был рассчитан и предсказуем;
- \* он ждет конкретной обратной связи, информирующей его о том, насколько успешно он справился с заданием.

• *Уверенность в себе.* Данное качество важно в любых ситуациях, особенно в ситуациях контакта с людьми равного или более высокого ранга, в ведении переговоров с ними. Сомнительно, чтобы колеблющийся, неуверенный в себе человек мог вызвать доверие со стороны молодых людей и тем более рассчитывать на какие-то формы делового сотрудничества с ними. Любому специалисту уверенность в себе помогает налаживать контакты, проводить переговоры с людьми.

• *Самокритичность* – критические способности к себе, которые будут способствовать дальнейшему личностному росту.

**Когнитивная сфера.** К этой сфере относятся такие качества, как:

1. *Здравый смысл.*

2. Гибкость ума, способность заниматься несколькими делами одновременно.

3. *Инициативность* – особое творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений.

4. *Креативность* – способность к творческому решению задач.

Безусловно, встретить человека, который бы обладал всеми этими качествами в совокупности и у которого все они достигали высокого уровня развития, очень сложно. Это идеал специалиста по работе с молодежью. Но мы можем говорить о начальных требованиях, предъявляемых человеку, начинающему профессионально-ориентированное обучение. Необходимо, чтобы эти положительные и важные качества как минимум не переходили в свою противоположность. Допустим, у человека нет высокой потребности в общении, но он также не склонен к одиночеству и замкнутости.

Поэтому первостепенной задачей является диагностика и определение наличия этого профессионально значимого качества у специалиста по работе с молодежью. Главное – наличие этого качества, наличие потенциала, который человек может развивать у себя в дальнейшем. В этом ему поможет обучение профессии, работа над собой и, главное – желание и стремление стать профессионалом.

Личностные качества молодежного работника как профессионала ха-

рактируют прежде всего его духовный потенциал, отражают общественные отношения “человек - человек”.

За основу классификации важных личных качеств профессионала мы взяли предложенную М.Ф. Шведовой классификацию качеств руководителей:

- моральные качества: принципиальность, честность, обязательность, верность слову, патриотизм;
- волевые качества: энергичность, работоспособность, общительность, настойчивость, решительность в достижении цели, твердость характера, умение побеждать любой ценой;
- деловые качества: инициативность, умение рисковать, умение брать на себя ответственность, умение видеть перспективу, умение четко определять цель и ставить задачу, способность оперативно принимать решения;
- управленческие качества: умение расставить кадры, организовать их взаимодействие, мобилизовать коллектив, умение и стремление наладить контроль подчиненных, объективно оценивать результат, умение убеждать и аргументировать.

К базовым профессиональным характеристикам специалиста по работе с молодежью можно отнести такие качества, как:

- Эрудиция, лидерство, волевые качества, интеллектуализм, способность убеждать и ориентироваться в новой предметной области, коммуникабельность.
- Рефлексивность и критичность мышления, интеллектуальная культура, владение письменной и устной речью, высокая работоспособность.
- Толерантность, этичность, эмпатичность, внимательность, авторитетность, способность вызывать доверие.
- Высокая скорость реакции, лидерство, сосредоточенность.
- Обучаемость, социальная гибкость, способность к инновациям.
- Целеустремленность, адаптируемость к деятельности, способность к прогнозированию и к тактическому планированию деятельности, самоорганизованность.
- Креативность, уверенность в себе, отсутствие догматичности мышления.
- Готовность и способность мобилизовать собственные личностные ресурсы в конкретной ситуации, готовность и интерес к научному поиску.
- Мышление, которому присущи гибкость, восприимчивость нового, индивидуальность, аналитичность, способность оценивать явления с количественной и качественной стороны.

- Предприимчивость, социальная и деловая активность.
- Структура знаний, позволяющих достаточно глубоко и объективно оценить обстановку, понять содержание проблем, их причины и особенности.
- Организаторские способности, которые проявляются в навыках распределить обязанности с учетом всех факторов совместной работы, установить реальные сроки выполнения работы, согласовать работу людей, объединив их общей целью, обеспечить необходимые условия работы.
- Коммуникативность - способность свободно общаться, адаптация к определенной социально-психологической обстановке, умение понять интересы человека, мотивы его поведения.

Развитию этих качеств, вхождению в реальную модель профессиональной деятельности будущего специалиста способствует решение следующих задач:

- развитие личностного интереса к выбранной профессии;
- формирование первоначальных представлений об основах профессиональной работы;
- формирование профессионально-мотивационной установки на будущую деятельность;
- формирование профессионально-личностной «Я-концепции».

Все это поможет молодому человеку выбрать будущую профессию. Поэтому, чтобы стать профессионалом молодежной сферы, каждый студент, обучающийся по этой специальности, должен ответить на следующие вопросы:

- что он хочет получить от своей профессии?
- что он должен предпринять в своей профессиональной деятельности, чтобы добиться успеха?
- что он может (должен) сделать для реализации собственных личностных качеств и интересов?
- какие профессиональные качества необходимо развивать, чтобы стать профессионалом молодежной сферы?

### *Вопросы для самоконтроля:*

1. Что такое профессионально важные качества специалиста?
2. Какие стадии самодвижения к профессионализму выделяет Э. Зеер?
3. Какие личностные качества наиболее важны в профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью?
4. Какие профессиональные качества специалиста по работе с молодежью Вы считаете наиболее важными?

5. Какие профессиональные качества специалиста по работе с молодежью развиты у Вас?
6. Какие профессиональные качества Вам необходимо развивать, чтобы стать профессионалом?

### *Список литературы*

1. Куличенко Р.М. Профессиональное становление и развитие института социальных педагогов в России: Автореф. дис....д-ра пед. наук.-М., 1998.-39с.
2. Гуднев А.А. Формирование управленческой ценностной культуры в процессе подготовки руководящих кадров: Автореф. дис...канд. пед. наук.-Владикавказ, 2004.
3. Забудкина Ю. Служба по делам молодежи. Ее функции и задачи//Партнер.- 2003.-№11.
4. Зимняя И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования //Высшее образование сегодня.-2003.-№5.-С.34.
5. Иган Дж. Базисная эмпатия как коммуникативный навык // Журнал практической психологии и психоанализа.- 2000.-№1.
6. Обучение практике социальной работы: Международный взгляд и перспективы / Под ред. М.Доэла и С.Шардлоу.-М.:Аспект Пресс,1997.-223с.
7. Социальная работа с молодежью: Сб. нормативных правовых документов. - М.,2003.-307с.
8. Смирнова Е.Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием.-Л.:ЛГУ,1977.-136с.
9. Холостова Е.И. Профессиональный и духовно-нравственный портрет социального работника.-М.: Союз,1993.-35с.
10. Клепцова Е.Ю. Эмоциональная устойчивость как необходимый компонент психологической структуры терпимости // Вестник Вятского государственного педагогического университета. -2003.-№2.
11. Шведова М.Ф. Динамика личностных качеств руководителей малого бизнеса в процессе трансформации российского общества: Автореф. дис....канд.социол.наук.- Тюмень,2004.



# Приложения

## Приложение 1



### *Задания для индивидуальной самостоятельной работы*



#### **Задание №1**

*Составьте аннотированный библиографический список книг (1985-2004гг.) и статей (из книг и периодических изданий за 1991-2004гг.), которые содержат сведения о государственной молодежной политике, проблемах молодого поколения, его ценностях и идеалах. Каждый студент выбирает один из предлагаемых разделов или можно также самостоятельно придумать раздел в соответствии со своими интересами.*

Примерные разделы библиографического обзора:

- Общие вопросы молодежной культуры
- Государственная молодежная политика
- Молодежь России: штрихи к портрету
- Духовный мир молодежи
- Ценностные приоритеты молодежи
- Культура и подросток
- Неформальные объединения подростков и молодежи
- Профессиональное самоопределение молодежи
- Студенческая жизнь
- Отдых и досуг молодежи
- Организация работы с молодежью в зарубежных странах



## Задание №2

**Подготовьте сообщение** об одном из российских общественных объединений, занимающихся социальными проблемами: Ассоциация социальных педагогов и социальных работников России, Ассоциация школ социальной работы России, Ассоциация работников социальных служб, Общество Красного Креста России, Российский фонд милосердия и здоровья, Общероссийская общественная организация «Детские и молодежные социальные инициативы», Всероссийское общество инвалидов, Всероссийское общество слепых, Всероссийское общество трезвости и здоровья, Ассоциация «Семья и здоровье», Союз женщин России, Российский фонд мира, Всероссийский детский фонд, Общероссийская общественная организация «Российский союз молодежи», Международное объединение «Союз пионерских организаций — Федерация детских организаций», Федерация детских организаций России «Юная Россия», Ассоциация молодежных инвалидных организаций, Федерация скаутов России, Ассоциация учащейся молодежи России «Содружество», Союз сельской молодежи. Свои сообщения об этих или других общественных объединениях обыграйте в форме «круглого стола» их лидеров. Его тема— «Роль неправительственных организаций в решении социальных проблем общества». Попробуйте совместно рассмотреть проблемы: обездоленных слоев населения (сирот, бездомных, инвалидов) и людей, попавших в беду (социальные и психологические конфликты, кризисные, стрессовые ситуации; эмоциональные и психологические проблемы); нужда и бедность; алкоголизм и наркомания; насилие, родительская жестокость и дискриминация; преступления и правонарушения; безработица и профессиональная адаптация. Итогом «круглого стола» может быть согласованная резолюция или обращение в правительство и к гражданам.



### Задание №3

«Методика подготовки публичного выступления»

*(Занятия изложено по разделу книги: Основы социальной работы: Учебник / Отв. ред. П.Д. Павленок. — М.: ИНФРА-М, 1997)*

- Прочитайте методический материал по теме «Подготовка выступления перед аудиторией»
- Используя методические материалы, подготовьте выступление на 4 минуты по теме «Проблемы современной молодежи»
- Выступите перед своей группой
- Прослушайте и оцените выступление одноклассников, попробуйте выделить речевые тактики, которыми они воспользовались.

Методика подготовки публичного выступления

*Люди публичных профессий, к которым относятся специалисты по работе с молодежью, должны уметь профессионально выступать перед аудиторией или убедительно высказываться в частных беседах. Помимо коммуникативных способностей и общего уровня культурного развития, для успеха профессионального общения необходимо опираться на специальные знания. Произносимая речь должна иметь целевую установку.*

*Цели произносимой речи: информирование, убеждение или развлечение.*

*Информационная речь должна строиться с учетом интеллектуальных способностей слушателей, их познавательных возможностей и интереса к теме. Выступающий (оратор) должен постоянно концентрировать внимание на предмете изложения, придерживаться строгой формы изложения, ориентируясь на реакцию аудитории.*

*Убеждающая речь обращается к чувствам и эмоциям слушателей и воздействует на их волю, поэтому она должна строиться с учетом их эмоциональной восприимчивости и эмоциональной культуры, учитывать их жизненный опыт и конкретную речевую ситуацию. Оратору необходимо психологически настроиться на аудиторию, избежать излишней сентиментальности при выражении эмоций.*

*Развлекательная речь в наибольшей степени должна быть ориентирована на аудиторию, учитывать ее ситуативные интересы и конкретную ситуацию. Здесь оратор более свободен в выборе речевых форм, может использовать выразительную лексику, юмор, поговорки, пословицы.*

*Все виды устной речи должны быть построены в соответствии с законами композиции, которые предполагают членение текста на вступление, основную часть и заключение.*

**Вступление.** *Задача: привлечь внимание к предмету речи, установить связь между темой, слушателем и оратором. Начало речи должно быть по возможности более эффективным, нетрадиционным для данной ситуации. Речевые приемы: ретроспективный обзор затрагиваемой темы; рассмотрение темы с позиций сегодняшнего дня; разъяснение основных понятий темы; перечисление благоприятных предпосылок, облегчающих слушателю восприятие темы; изложение ошибок, предрассудков, одностороннего подхода к проблемам темы; использование поговорок, цитат, анекдотов, сравнений; изложение плана предстоящей речи.*

**Основная часть.** *Задача: раскрыть главную идею выступления с помощью логически безупречных и достоверных аргументов. Речевые приемы: индуктивное (от изложения типичных, конкретных, известных явлений переходить к выявлению закономерностей и обобщению) или дедуктивное рассуждение, движение от проблемы к ее решению, опора на причинно-следственные связи, хронологическое или пространственное изложение, изложение от знакомого к неизвестному и т. д.*

**Заключение.** *Задача: подвести итоги выступления. Речевые приемы: изложение основной идеи выступления в виде тезиса; заключительный вывод из своих высказываний; выражение своего личного отношения к содержанию выступления; указание на еще не решенные проблемы; апеллирование к слушателям (с предостережением, пожеланием, призывом и т. д.); остроумное высказывание; благодарность за внимание и предоставленную возможность выступить.*

*Писать целиком текст выступления необязательно. Рекомендуется составлять развернутый план-конспект речи, состоящий из отдельных предложений и отражающий смысловые отношения между этими предложениями при помощи буквенно-цифровых обозначений и системы отступов (т. е. некоторой схемы выступления).*

*Когда речь подготовлена, следующий важный этап — ее исполнение, т. е. непосредственное произнесение перед аудиторией. Возможны различные способы исполнения: чтение с листа полностью записанного текста, произнесение заученной наизусть речи, произнесение с опорой на план-конспект и т. п. Наиболее выигранным считается произнесение речи по заученному плану-конспекту.*

*Тренировка в произнесении речи вслух необходима при любом выбранном оратором способе исполнения. Во время такой тренировки нужно окончательно затвердить в памяти последовательное воспроизведение мыслей и наиболее выразительные словесные формулировки для самых важных частей*

речи. Рекомендуется максимально приближать тренировку к условиям реального выступления: постоянно представлять перед собой аудиторию, произносить речь целиком, не отбрасывая отдельные ее части, говорить с полным напряжением, несмотря на искусственность ситуации, и т. п. Особенно важно во время тренировки поработать над звучанием голоса, интонацией и жестами. При этом необходимо знать основные принципы звукового оформления речи, а также нормы произношения.

Важными понятиями, играющими большую роль в устной коммуникации, являются голос, интонация и дикция.

Голос — это индивидуальная характеристика человека, такая же уникальная, как и отпечатки пальцев. В физическом смысле под голосом понимается совокупность разнообразных по высоте, силе и тембру звуков, возникающих в результате колебаний голосовых связок. Тембр голоса, или его окраска, — именно та характеристика, которую мы воспринимаем, когда говорим, что у человека приятный, неприятный, скрипучий, визгливый или какой-либо иной голос. Голос человека меняется не только с возрастом, но и в зависимости от его физического и эмоционального состояния. Так, по голосу можно судить, веселый человек или грустный, больной, усталый или здоровый, полный сил. Поэтому начинающий оратор должен уделять большое внимание тому, как звучит его голос — звонко и отчетливо либо глухо и невыразительно.

Методика развития голоса требует целенаправленных и регулярных занятий и применяется в основном в театральных учебных заведениях. Однако возможно самостоятельно улучшить качество своего голоса, воспользовавшись некоторыми учебными пособиями (см. список рекомендуемой литературы).

Дикция, или манера выговаривать слова, является приобретенным свойством человека. Если в детстве была усвоена неправильная артикуляция звуков речи, то человек обычно картавит, шепелявит и т. п. Такие дефекты дикции исправляются логопедами. Хотя большинство людей в основном правильно выговаривают звуки, их дикция все же далека от совершенства. Часто речь бывает малоразборчива из-за вялой артикуляции (как будто каша во рту), из-за проглатывания отдельных звуков и даже слогов (в таком случае мы слышим «башка» вместо «бабушка» или «чек» вместо «человек»). К недостаткам дикции относятся также эканье (вставка паразитического звука «э»), шумные вздохи (когда человек шумно набирает воздух перед началом слова), чмоканье губами, продление безударных гласных (особенно характерное для московского просторечия), произнесение конечных гласных в словах в нос.

Развитие хорошей дикции также требует регулярных и интенсивных занятий. Основными методами совершенствования дикции являются упражнения, которые тренируют и укрепляют мышцы речевого аппарата:

произнесение звуков и слогов с различной интенсивностью и в различных сочетаниях, речь с камушками за щекой, скороговорки.

*Интонация* — комплексное взаимодействие высоты, интенсивности и длительности звуков (мелодика, громкость, темп речи, логическое ударение и пауза как результат членения высказывания на смысловые части). Мелодика — изменение высоты тона голоса на протяжении высказывания. Одно и то же предложение, произнесенное с разной мелодикой, может выражать утверждение, вопрос, восклицание, побуждение.

*Громкость* (интенсивность высказывания) — как правило, выделяет наиболее важные части предложения. Темп речи (количество звуков или слов, произнесенных в минуту) также связан с выделением наиболее значимых слов и сочетаний: то, что говорящий считает важным, он обычно произносит медленнее.

*Логическое ударение* (называемое также акцентным или смысловым выделением) в предложении падает обычно на те слова, которые говорящий хочет выделить, акцентировать, чтобы обратить на них внимание слушателя.

Предложение приобретает новые оттенки значения при перемещении логического ударения с одного слова на другое (Ты разбил вазу? Ты разбил вазу? Ты разбил вазу?). Пауза (перерыв в звучании) является важным средством смыслового членения предложения. Всем известна фраза «Казнить нельзя помиловать», которая меняет свой смысл на противоположный в зависимости от того, где делается пауза.

Рациональное использование перечисленных компонентов интонации повышает выразительность устной речи.

Добиваясь выразительности речи, необходимо, прежде всего, поработать с готовым письменным текстом. Интонационная разметка осуществляется следующим образом:

1) в тексте отмечают места, где следует сделать паузу, т. е. разбивают текст на смысловые части;

2) отмечают наиболее важные части текста и подчеркивают слова, на которые падает логическое ударение; в каждой выделенной смысловой части предложения отмечают движение мелодики (вниз, вверх, ровно).

Затем текст читают вслух в соответствии с его интонационной разметкой.

*Орфоэпические нормы языка* — это правила произношения и ударения. Правильное произношение слов является основным критерием культуры речи и показателем уровня образования человека.

Каждому режет слух, когда он слышит «портфель» или «магазин», и сразу возникает ощущение, что говорит малограмотный человек.

В русском языке существует довольно много случаев, когда даже хорошо

образованные люди делают ошибки в произношении и ударении, поскольку в свое время не усвоили правильный вариант. Это, естественно, портит впечатление о человеке, препятствует его позитивной самопрезентации.

\*\*\*\*

Для успешного анализа услышанного необходимо определить:

1) **цель речи.** О цели своей речи может сказать сам оратор во вступлении. Как правило, выделяются три основных вида речей в зависимости от цели: убеждающая (требует адекватного доказательства и логического рассуждения); информационная (содержит зрелые суждения и точные факты); развлекательная (включает юмор, выразительную лексику);

2) **главную тему и идеи, ее раскрывающие.** Тема часто формулируется в названии, или оратор специально подчеркивает ее. Идеи выступающего развивают главную тему;

3) **формы аргументации.** Важно отмечать, как приводятся доказательства, какие типы и сколько их используется. Следует определить формы иллюстрирования: примеры, аналогии, статистические данные, цитирование и т. д.;

4) **формы резюмирования и заключительных выводов.** Полезно фиксировать, как оратор в заключении резюмирует свои идеи и связывает их с главной темой.

Умение слушать критически означает:

1) связывание того, о чем говорит выступающий, с собственным опытом. Можно соглашаться с оратором в некоторых моментах, имея подобный опыт, и наоборот. Учитывая эти соотношения, вы научитесь мыслить конструктивно;

2) резюмирование и систематизацию услышанного. Необходимо предугадать, как оратор будет развивать главную тему, активно участвовать в процессе коммуникации;

3) анализировать и оценивать услышанное. Нельзя ни безоглядно верить, ни постоянно сомневаться в том, что говорит оратор. Нужно слушать разборчиво. Оценивать утверждения оратора, проверяя адекватность доказательства и убедительность объяснений. Для оценивания адекватности данных необходимо ответить на вопросы:

- Исходят ли данные из надежных источников?
- Точно ли данные отражают то, о чем говорит оратор?
- Достаточно ли данных для подтверждения выводов?
- Убедительность объяснений или весомость аргументации подтверждают ответы на вопросы: вытекают ли выводы оратора логически из его посылок?
- Соблюдает ли оратор правила логической аргументации?



## *Творческие задания для практических занятий в группе*



### **Задание №1**

#### **Разработка и создание модели специалиста по работе с молодежью**

- 1. Освоить терминологию темы, структуру модели специалиста.*
- 2. Изучить указанную литературу.*
- 3. Самостоятельно создать модель специалиста по работе с молодежью.*

Игра «Разработка и создание модели специалиста по работе с молодежью»

Этапы:

- Каждый студент на листе бумаги «набрасывает» свой образ модели специалиста по работе с молодежью на основе полученной информации или личного опыта.
- Группа разбивается на подгруппы. В каждой подгруппе происходит обсуждение схем «моделей», затем выбирается модель, которая наиболее полно отображает компоненты модели, или составляется новая, общая, учитывающая предложения всех участников подгруппы.
- Модель изображается на листе и вся группа составляет текст для выступления докладчика.
- Каждая подгруппа защищает разработанную модель личности специалиста.
- Анализ всех предложенных моделей и их обсуждение проходят в ходе групповой дискуссии. Возможна оценка по предложенной шкале.



- Рефлексия деятельности подгруппы (сложно работать лидеру с группой или нет, в чем были трудности, какой взнос в групповое задание внес каждый студент и т.д.).

Требования, предъявляемые к разработке модели:

1. Насколько выбранный образ помог наиболее полно и логично отобразить компоненты модели специалиста по работе с молодежью.
2. Насколько логично построена модель.
3. Оригинальность идеи и творческое выполнение работы.
4. Уровень эстетики оформления.
5. Научность, доходчивость объяснения созданной модели докладчиком от подгруппы.
6. Соответствие модели специалиста требованиям и функциональным обязанностям специалиста по работе с молодежью.
7. Возможности оценки компонентов модели на практике.

### *Список литературы*

1. Бернс Р. Развитие «Я-концепции» и воспитание.- М., 1986.
2. Малиновская В.Н. Введение в специальность ОПМ.- М, 1991.
3. Смирнова Е.Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием.-Л.:ЛГУ,1977.-136с.
4. Сафина З.Н. Ключевые компетенции как компонент модели специалиста /Вестник ТИСБИ.—2001.-№4.
5. Зимняя И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования //Высшее образование сегодня.-2003.-№5.-С.34.
6. Лучина Т.И. Развитие ключевых компетенций студентов в техническом вузе// Высшее образование сегодня.- 2004.-.№10.-С.50.
7. Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование.-2003.-№2.-С.58.
8. Афанасьев О.В., Обухов Д.В. Творчество в социальном управлении и лидерство //Соц.гуманитарные знания. -2004.-№4.



#### **Задание №2**

Значение учебных дисциплин вуза для подготовки специалиста по ра-

боте с молодежью

Специалист по работе с молодежью в ходе обучения в вузе получает много различных знаний. Студентам преподаются математика, русский язык, культурология, философия, информатика, история и т.д. Каждая из наук имеет свое значение для будущей профессиональной деятельности специалиста.

Напишите на карточках названия наук ( по количеству студентов в группе), карточки перемешайте, затем вытяните по одной. За 5-7 минут напишите как можно больше положений, доказывающих вклад «вашей» науки в организацию работы с молодежью. Например, иностранные языки:

- дают возможность познакомиться с опытом работы других стран;
- помогают наладить контакты между специалистами разных стран, организующих правительственную и общественную работу с молодежью;
- расширить кругозор специалиста.

Устройте аукцион.

Предмет торга - профессиональная работа с молодежью.

Покупатели – разные науки.

Выигрывает тот, кто докажет большой вклад «своей» науки в профессиональную организацию работы с молодежью.



### **Задание №3**

#### **Создание молодежного общественного объединения**

Создайте на базе своей группы общественное объединение. Как обычно создается общественное объединение? Собирается группа людей, объединенная одной общей идеей, или появляется один неравнодушный человек, который находит единомышленников. После определения идеи проводится учредительное собрание. В его повестке: принятие решения о создании объединения; утверждение устава; выборы руководящего и ревизионного органов.

Обычно структура устава включает:

- \* название, цели, организационно-правовая форма;
- \* структура, руководящие и контрольно-ревизионные органы, территория деятельности;
- \* условия и порядок приобретения и утраты членства, права и обя-

занности членов;

- \* порядок внесения изменений и дополнений в устав;
- \* источники финансирования;
- \* порядок реорганизации или ликвидации.

Проведите собрание в своей группе. Обсудите и разработайте устав своего общественного объединения. Предложите варианты деятельности.



#### **Задание №4**

#### **Заявка на гранты**

*Попробуйте методом «мозгового штурма» разработать программу-заявку на финансирование в российское представительство Института «Открытое общество» (Фонд Сороса), который за несколько лет своего существования стал для многих лидеров общественных объединений России хорошей школой проектирования, программирования и прогнозирования успешности деятельности объединения.*

Требования Фонда Сороса к подаваемым заявкам:

1. Представление убедительно обоснованной картины проблем и конкретных задач программы. Вопросы для рассмотрения: Какова цель программы? В чем состоит уникальность программы по сравнению с уже существующими работами по этой же теме? На какие социальные группы населения рассчитана программа? Каким способом будет популяризироваться программа? Какие еще организации и учреждения будут привлечены к реализации программы?

2. Описание путей решения определенных задач в рамках бюджета и времени, отводимого на это. Каким образом будет организована деятельность в рамках программы? Каковы планы по управлению, способы распространения информации и возможность тиражирования полученных результатов? Этапы программы и сроки их реализации.

3. Описание эффективности программы. Должно быть оговорено, какие данные будут собираться для оценки выполнения каждой задачи и как эти данные будут анализироваться и использоваться.

4. Сведения об участниках программы.

5. Указание средств (в долларах США) для успешного выполнения проекта.

### *Ход «мозгового штурма»*

*Вся группа садится в круг. У каждого участника должна быть ручка и карточка (плотная бумага в 1/2 стандартного листа, разделенная линией на 2 равные части). За 3 минуты каждый участник вписывает в карточке слева 3 самые главные проблемы, стоящие перед воображаемой (или реально существующей) социальной службой. Затем по команде ведущего каждый передает свою карточку соседу справа и за 15 секунд ставит напротив одной самой актуальной проблемы крестик. Карточки передаются так до тех пор, пока каждая из них не пройдет весь круг. Затем экспертная группа (2 — 3 человека) обрабатывает карточки и выбирает наиболее актуальную проблему. Командам предлагается за 10 минут придумать как можно больше способов решения этой проблемы. 10 баллов получает команда, которая придумала больше всего путей решения, 5 баллов получает команда, выдвинувшая самое интересное, и 5 баллов — самое веселое решение проблемы. После этого командам предлагается «обыграть» пантомимой понравившееся решение. Задача другой команды — его отгадать. С помощью таких же игровых форм придумайте оставшиеся части заявки на грант. Выберите инициативную группу, которая закончит оформление заявки и отправит ее адресату.*



### **Задание №5**

**Аналитическая деятельность специалиста по работе с молодежью**  
(Использованы материалы учебного пособия «Основы социальной педагогики и социальной работы». Составитель А.В. Пьяненко).

Проанализируйте данные, благодаря которым специалисты ответили на вопрос: почему в Нижнем Новгороде уровень преступности значительно ниже, чем в Дзержинске, находящемся всего в 40 километрах от Нижнего Новгорода? Спрогнозируйте эти данные на свой микрорайон. Как бороться с организованной преступностью? Имеют ли территориальные органы молодежной политики возможность приостановить или предотвратить дальнейшее развитие преступности?

#### ***Нижний Новгород***

- *исторический центр;*
- *высокое развитие инфраструктуры, сфера досуга;*

- *портовый город с давними традициями;*
- *обширные межрегиональные экономические и культурные связи;*
- *естественная смена поколений ,ограниченное демографическое развитие;*
- *большое количество студентов, представителей интеллигенции;*
- *средний уровень психических отклонений у населения;*
- *преобладание корыстных преступлений;*
- *наличие хорошо организованной преступности, много лидеров крупного масштаба.*

#### *Дзержинск*

- *молодой промышленный город, строился в 50-е годы «химиками»;*
- *низкий уровень культурного досуга;*
- *отсутствие традиций;*
- *отсутствие обширных межрегиональных экономических и культурных связей;*
- *спонтанное демографическое развитие, отсутствие коренных жителей;*
- *мало студентов, интеллигенции;*
- *высокий уровень психических отклонений у населения;*
- *главный вид преступлений - хулиганство;*
- *нет лидеров крупного масштаба.*



## ***Психологические игры и упражнения***

*Предлагаемые упражнения нацелены на помощь студентам в усвоении материалов учебного курса, а также на тренировку навыков эффективного общения, развитие личностных качеств. Предлагаемый набор игр и упражнений не является исчерпывающим.*

Для разработки упражнений использована литература:

Вачков И.В. Психологическое сопровождение выбора профессии // Под ред. Л.М.Митиной. - М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998.

Тетерский С.В. Введение в социальную работу: Учебное пособие.-М.: Академический Проект, 2000.



Упражнение «Катастрофа в пустыне»

*Известными аналогами этой игры являются «Кораблекрушение», «Посадка на Луне». Упражнение имеет широкий диапазон задач: отработать навыки поведения в дискуссии, умения участвовать и вести диспут, быть убедительным, изучить на конкретном материале динамику группового спора, открыть для себя традиционные ошибки, совершаемые людьми в полемике, потренировать способности выделять главное и отсеивать «шелуху», видеть существенные признаки предметов, научиться осознавать стратегические цели и именно им подчинять тактические шаги и т. д.*

*Каждый участник получает специальный бланк (или чертит его по*

указаниям ведущего).

*Ведущий дает группе следующую инструкцию:*

*— С этого момента все вы — пассажиры авиалайнера, совершающего перелет из Европы в Центральную Африку. При полете над пустыней Сахара на борту самолета внезапно вспыхнул пожар, двигатели отказали, и авиалайнер рухнул на землю. Вы чудом спаслись, но ваше местоположение неясно. Известно только, что ближайший населенный пункт находится от вас на расстоянии примерно 300 километров. Под обломками самолета вам удалось обнаружить 15 предметов, которые остались неповрежденными после катастрофы.*

*Ваша задача — проранжировать эти предметы в соответствии с их значимостью для вашего спасения. Для этого нужно поставить цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 — у второго по значимости и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас. Заполняйте номера-ми первую колонку бланка. Каждый работает самостоятельно в течение пятнадцати минут.*

Список предметов:

1. Охотничий нож.
2. Карманный фонарь.
3. Летная карта окрестностей.
4. Полиэтиленовый плащ.
5. Магнитный компас.
6. Переносная газовая плита с баллоном.
7. Охотничье ружье с боеприпасами.
8. Парашют красно-белого цвета.
9. Пачка соли.
10. Полтора литра воды на каждого.
11. Определитель съедобных животных и растений.
12. Солнечные очки на каждого.
13. Литр водки на всех.
14. Легкое полупальто на каждого.
15. Карманное зеркало.

*После завершения индивидуального ранжирования ведущий предлагает группе разбиться на пары и проранжировать эти же предметы снова в течение 10 минут уже совместно с партнером (при этом номерами заполняется второй столбик в бланке со списком предметов). Следующий этап игры — общегрупповое обсуждение с целью прийти к общему мнению относительно порядка расположения предметов, на которое выделяется не менее тридцати минут.*

*Из наблюдения за работой участников хорошо видна степень сформиро-*

ванности умений организовывать дискуссию, планировать свою деятельность, идти на компромиссы, слушать друг друга, аргументированно доказывать свою точку зрения, владеть собой.

Часто разворачивающиеся жаркие споры-баталлии, в которых никто не желает прислушаться к мнению других, наглядно демонстрируют самим участникам их некомпетентность в сфере общения и необходимость изменения своего поведения.

По окончании дискуссии ведущий объявляет, что игра завершена, поздравляет всех участников с благополучным спасением и предлагает обсудить итоги игры. Первым вопросом, на который ведущий просит ответить всех участников по кругу, является следующий: «Удовлетворен ли ты лично результатами прошедшего обсуждения? Объясни почему».

Ответы участников с необходимостью сопровождаются рефлексией, целью которой — осмысление процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности. Возникшая в результате дискуссия подогревается ведущим, задающим уточняющие вопросы примерно такого типа:

- Что вызвало твою удовлетворенность (неудовлетворенность)? Как, по-твоему, в верном направлении продвигалась ваша дискуссия или нет?

- Была ли выработана общая стратегия спасения?
- Что тебе помешало принять активное участие в обсуждении?
- Ты не согласен с принятым решением? Почему тебе не удалось отстаивать свое мнение?
- Кто в наибольшей степени повлиял на исход группового решения, и по сути дела оказался лидером, сумевшим повести за собой группу?
- Что именно в поведении лидера позволило ему заставить прислушаться к себе? На какой стадии появился лидер?
- Какими способами другие участники добивались согласия с их мнениями?
- Какие способы поведения оказались наименее результативными?
- Какие только мешали общей работе?
- Как следовало бы построить дискуссию, чтобы наиболее быстрым способом достигнуть общего мнения и не ущемить права всех участников?

Обсуждение итогов игры должно подвести группу к тому, чтобы самостоятельно разобраться в вопросе, как наилучшим способом организовать дискуссию, как избежать грубых столкновений в споре и расположить других к принятию своего мнения. Как правило, в процессе обсуждения затрагивается очень широкий спектр проблем: фазы, через которые проходит практически любая дискуссия, лидер и его качества, навыки эффективного общения, умения самопрезентации и т. д. При необходимости ведущий



только помогает более четко сформулировать найденные участниками закономерности. Очень большое значение имеет самоанализ участниками собственного поведения, который обогащается обратной связью от других членов группы. От ведущего зависит, чтобы эта обратная связь не превратилась в серию взаимных обвинений, а носила бы конструктивный характер и была принята участниками.



### Упражнение «Мой портрет глазами группы»

Ведущий обращается к участникам группы с вопросом:

— Есть ли среди вас желающие получить свой психологический портрет? И не просто словесный портрет с перечислением достоинств и недостатков, а совершенно реальное изображение на бумаге вашего облика?

Желающие обычно находятся. Определившись с натурщиком, которому предлагается занять «горячий стул», ведущий продолжает:

— Все остальные участники группы станут художниками. У каждого из вас лист бумаги и пачка фломастеров. Каждый — хотя бы в детстве — пробовал изображать людей. У кого-то это получалось удачно, у кого-то — не очень.

В этот момент, как правило, кто-нибудь обязательно высказывается по поводу своего абсолютного неумения рисовать и нежелания обижать натурщика уродливым портретом.

— Что же! Мы не станем даже пытаться создать портрет нашего натурщика в духе реалистической традиции. Не стоит стремиться к внешнему сходству. Совсем наоборот: откажемся от попыток правильно нарисовать глаза, нос, рот, верно передать цвет одежды и нюансы прически. Зачем? Ведь для выполнения этой задачи гораздо проще использовать фотоаппарат. Мы же поставим перед собой более сложную и интересную задачу: каждый из нас должен создать именно психологический портрет человека, сидящего перед нами. Для этого можно применять изобразительные средства, предоставленные в наше распоряжение художниками-модернистами, и исходить из единственного принципа: «Я вижу так!» Пусть ваши рисунки будут иметь метафорический смысл и тонкий подтекст. Может быть, понимаемый вами внутренний мир человека, чей портрет вы изображаете, поро-

дит в вашей душе цепочку ассоциаций или создаст конкретный образ, отражающий нечто важное в нем. Может быть, вы видите его психологический облик в виде какого-то реального предмета, а может, это какой-то узор, абстрактный орнамент или набор цветowych пятен. Ограничений для вас нет никаких, будьте свободны в выборе способов изображения его внутреннего облика. Помните лишь, что до конца упражнения разговаривать воспрещается.

Сделав небольшую паузу, ведущий продолжает свой монолог спокойным, чуть замедленным голосом, создавая необходимый настрой, медитативное творческое состояние участников. Можно в этот момент включить и медитативную музыку, но есть опасность, что она не будет вполне соответствовать внутреннему состоянию кого-либо из «художников» и восприятию им натурщика и собьет с верного звучания его «внутренний резонатор».

— А теперь посмотрите внимательно на человека, сидящего перед вами, проникните сквозь внешнюю оболочку, за которой скрывается чуткая и нежная субстанция — человеческая душа. Какова она у этого человека? В чем ее отличие от других душ? Каковы ее особенности, делающие этого человека уникальным созданием во Вселенной? Разглядите внутренним взором внутренний образ души натурщика. Услышьте звучание музыки его мира. Почувствуйте форму и поверхность, ощутите материал этой души. Поймите сущность этой души. И перенесите свое понимание на бумагу. Творите!

Рисование продолжается в течение десяти — пятнадцати минут. Ведущий предупреждает о необходимости завершить работу за минуту до конца отведенного времени. После этого рисунки располагаются на стульях участников, а все «художники» рассматривают «портреты», переходя от одного к другому. Натурщик, разумеется, тоже получает возможность увидеть изображения своего внутреннего облика.

В принципе, этим можно и завершить основную часть упражнения и перейти к групповой рефлексии и обсуждению чувств, вызванных процессом создания «портретов». Организовать обсуждение можно разными способами, например, так: натурщик берет в руки каждый из рисунков и говорит о чувствах, которые тот в нем вызывает, интерпретирует изображение и выражает свое согласие или несогласие с «портретом». «Художник»-автор поясняет, верно ли понято изображение и что именно он хотел передать в рисунке. Можно поступить и иначе: «художники», держа «портреты» в руках, по кругу рефлексируют по поводу своего творчества и дают комментарии к рисункам только по желанию. Натурщик лишь слушает, что говорит каждый «художник», когда преподносит «портрет» в дар лицу, на нем изображенному. Возможна ситуация, когда обсуждение ограничивается лишь рефлексией чувств, и никаких комментариев к рисункам не делается — предоставляется «поле домысливания» главному герою упражнения.



## Упражнение «Разговор со сменой позиции»

*Описываемое упражнение поможет будущему специалисту по работе с молодежью научиться разрешать внутренние конфликты, которые очень часто и являются первопричиной конфликтов внешних. Для проработки в этом упражнении не следует брать какие-то фундаментальные жизненные проблемы. В первый раз можно взять самую простую проблему. Одно из преимуществ этой техники перед некоторыми другими состоит в том, что участники могут не рассказывать публично о своей проблеме: проработка происходит индивидуально.*

*Внутри каждого из нас живут разные составляющие нашего «Я», имеющие свой голос, свою позицию, свои потребности. Такие составляющие нашего «Я» называются субличностями. В непростых жизненных ситуациях, требующих от нас принятия определенного решения, субличности особенно ярко проявляют себя, спорят друг с другом, настаивают на исключительной правоте только собственной точки зрения. Обычно мы не осознаем, какая субличность побеждает в нас, часто не можем дистанцироваться от неконструктивной субличности. Это упражнение поможет вам познакомиться с тремя из ваших субличностей. Их зовут Мечтатель, Скептик и Реалист.*

*Мечтатель не знает преград своим фантазиям, он оптимист и верит в решение всех проблем. Он смело предлагает необычные, неожиданные ходы и способен к генерации совершенно нестандартных идей. Его не сковывают условности, он не замечает трудностей и парит в высях своего воображения.*

*Скептик — полная противоположность Мечтателя. Он пессимист, его взгляд на мир окрашен в черный цвет. Он не верит в возможности счастливого случая и энергичных усилий. Он четко и аргументированно доказывает бесполезность любого действия по разрешению проблемы. Критикует всякое новое предложение.*

*Реалист не отличается энтузиазмом Мечтателя, но и не склонен к поражженчеству, как Скептик. Он - трезвомыслящий аналитик, умеющий продумывать каждый шаг и взвешивающий все «за» и «против». Он прочно стоит на земле. Будучи жестким прагматиком, он умеет видеть в вещах позитивные и негативные стороны и находить конструктивные, оправ-*

данные решения.

Сейчас вы проработаете выбранную проблему с использованием своих субличностей. Каждый участник проведет сам с собой внутренний диалог по поводу какой-то своей проблемы, поочередно «входя» в различные ролевые позиции: Реалиста, Мечтателя и Скептика. Причем смена позиций будет сопровождаться реальным физическим перемещением на один шаг в определенную точку пространства. Происходить переходы будут по команде ведущего. Ваша задача внимательно слушать мои слова и проделывать все то, о чем будет говориться.

Определите в пространстве места, где находятся ваши субличности... Встаньте в позицию Реалиста... Подумайте о вашей проблеме. Сформулируйте ее как жесткий прагматик — предельно конкретно и точно... А теперь сделайте шаг и встаньте в позицию Мечтателя... Вы неуемный фантазер. Вы умеете придумывать интереснейшие решения, находить нешаблонные выходы из сложнейших ситуаций. Вы только что выслушали формулировку проблемы, предложенную Реалистом. Подскажите ему, где можно искать нужное решение, как преодолеть имеющиеся трудности... Вы умеете отрываться от земли и видеть многое, что не видно снизу. Поэтому вы можете смело фантазировать... Скажите двум другим субличностям о своем способе решения проблемы...

А теперь еще один шаг, и вы встаете в позицию Скептика... Вы умный и критичный человек. Вы слышали предложение Мечтателя. Объясните ему, в чем он не прав, что он не учел в своих идеях. Покажите ему всю эфемерность его взглядов...

Шаг в новую позицию. Вы — Реалист. Вы можете всесторонне оценить содержание спора, произошедшего между Мечтателем и Скептиком. Вы видите недостатки и достоинства каждой из позиций. Поблагодарите Скептика за глубокую и полезную критику и скажите ему, в чем ошибочность его пессимистичных взглядов, продемонстрируйте его заблуждения, опровергните его неверие... Обратитесь к Мечтателю. Скажите ему «спасибо» за его блестящие предложения, объясните, почему не все из его предложений приемлемы. Покажите, в чем рациональное зерно его идей...

Следующий шаг. Вы в позиции Мечтателя. Перед вами стоят ваши коллеги. Разящая критика Скептика не повергла вас в уныние, а мягкая поддержка Реалиста придала новые силы. Подумайте, как можно изменить и дополнить ваши идеи, чтобы найти решение проблемы? Что можно предпринять еще?.. Ведь ваши собеседники — не враги вам. Они тоже хотят решить эту проблему, но только вы можете придумать что-то подходящее. Выскажите Скептику и Реалисту свои соображения...

Переход в новую позицию по кругу. Вы — Скептик. Вы видите перед собой восторженного и несколько наивного Мечтателя, предлагающего свои су-

*масбродные идеи. В принципе он довольно симпатичный субъект. Но ему не хватает ваших аналитических способностей и умения видеть «подводные камни». Постарайтесь помочь ему деликатной критикой, подскажите, что в его предложениях, на ваш взгляд, абсолютно несбыточно, а что вполне конструктивно...*

*Новая смена позиции. Вы — Реалист. Ваш прагматизм позволяет вам дать разумные советы двум вашим оппонентам, учесть самое ценное из сказанного ими. Скажите им об этом... Обратите внимание Скептика на излишне мрачный взгляд на вещи, ведь это непродуктивно... Поддержите Мечтателя: несмотря на свои недостатки, он очень славный и искренне желает решить эту проблему. С вашей помощью и под контролем Скептика он вполне способен найти выход из ситуации. Выскажите свое мнение по поводу проблемы...*

*Затем снова осуществляется переход в позицию Мечтателя и стимулируется поиск нестандартного решения. Ведущий может задать три-четыре круга по субличности, обычно этого хватает, если уделяется достаточное время проработке проблемы в каждой позиции. Эмпирические данные убеждают в том, что во многих людях наиболее сильной оказывается субличность Скептик. Иногда он полностью «забывает», заглушает мнения других и фактически парализует «Я» человека на пути к решению проблемы. Уже осознание этого факта в результате выполнения упражнения позволяет считать эту психотехнику полезной. Можно посоветовать участникам практиковать «Разговор со сменой позиции» вне группы, активно поощряя Мечтателя и предоставляя Скептику меньше, по сравнению с другими, время.*

*В результате обсуждения упражнения участники приходят к выводу о том, что в реалиях нашей жизни все три субличности являются для нас необходимыми. Именно через диалог, через сотрудничество между ними возможен конструктивный поиск оптимального решения возникающих проблем. Должен существовать баланс между влияниями каждой, поскольку они выполняют различные функции.*



### Упражнение «Социальные шахматы»

- Любите ли вы играть в шахматы?

*Наверняка среди вас есть прекрасные игроки, способные сразиться даже с гроссмейстером. Что же, в таком случае мы с вами сейчас и поиграем в шахматы... Спецу развеять ваше недоумение — не стоит ози- раться в поисках шахматных досок. Нам они не понадобятся, поскольку наши шахматы совершенно особые. В такие шахматы можно сыграть только на наших занятиях. И для этого, кстати, совсем не обязательно знать даже то, как движутся шахматные фи- гуры. Фигурами станете все вы. Каждый из вас возьмет одну из кар- точек, лежащих на столе, и прочтет написанное на ней название и цвет доставшейся ему шахматной фигуры, например, «Черная ладья» или «Белый ферзь». Показывать карточку и говорить кому-либо о том, что вы за фигура, нельзя ни в коем случае.*

*Участники группы по очереди берут карточки. Хорошо бы заранее приготовить плакат, изображающий шахматную доску с расставленными на ней фигурами до начала партии. После того, как роли распределены, зву- чит продолжение инструкции.*

— Наша комната становится шахматной доской. На ней нужно рас- ставить фигуры, причем именно так, как они обычно располагают- ся перед началом игры. Тех, кто понятия не имеет о том, как правиль- но расставляются шахматные фигуры на доске, я прошу обратить внимание на плакат. Ваша задача — как можно быстрее построиться в нуж- ном порядке. Иными словами, каждый должен занять в шеренге своих со- ратников место, предписанное выпавшей ролью. Посмотрим, какие фигуры — белые или черные — сумеют построиться быстрее и без ошибок. Я не стану указывать, какая сторона нашей комнаты будет занята белыми, а какая — черны- ми фигурами. В этом вы определитесь сами, вступая во взаимодействие друг с другом. От вас требуется четкое соблюдение правил:

- Вы можете общаться друг с другом только невербально.
- Запрещается писать — на бумаге или в воздухе — слова, обозначаю- щие цвет и выпавшую вам фигуру.
- Запрещается показывать на белые или черные предметы, объясняя

свой цвет. Если всем все ясно — начали!

*Задача, стоящая перед игроками, далеко не проста. С одной стороны, вроде бы проходит командное соревнование, а с другой — ни один из участников вначале не знает членов своей команды. Чрезвычайно интересно наблюдать за тем, какие способы изобретаются игроками для разрешения ситуации и общения с партнерами. Если есть возможность, неплохо заснять происходящее на видеокамеру для последующего анализа.*



### Упражнение « От сумы да от тюрьмы»....

«От сумы да от тюрьмы не зарекайся». Это известная поговорка, которую не следует забывать. Давайте вообразим себе ситуацию, когда вам придется выбирать между тюрьмой и сумой - в игровом смысле.

Передо мной на столике вперемешку лежат карточки, на части из которых символическое изображение тюремной решетки, а на другой - изображение протянутой руки нищего. Вам нужно выбрать ту или иную карточку. Каков же будет у нас смысл этой альтернативы?

Как не парадоксально это звучит, но каждый из нас в любой момент жизни оказывается нищим, ожидающим подаяния, то подсудимым, ожидающим приговора. Нищим, потому что нам почти всегда не хватает признания наших заслуг и достоинств, и мы хотели бы получать «поглаживания» от окружающих в форме комплимента, восхищения, разнообразных знаков внимания, подчеркивающих нашу значимость. Кто-то «нищий» постоянно и все время «ходит с протянутой рукой», добиваясь признания, похвалы, чтобы держать свою самооценку на уровне. Кто-то лишь изредка испытывает потребность в подтверждении своей значимости. А почему «подсудимый»? Потому что, живя среди людей, мы постоянно подвергаемся внешней оценке. Любой наш поступок, любое слово вызывают определенную оценку со стороны наших партнеров по общению — положительную, отрицательную, иногда индифферентную. И в этом смысле любое наше деяние ожидает какой-то приговор. Разница между «нищим» и «подсудимым» в том, что первый сознательно ищет положительных оценок, а второй готов получить и отрицательный приговор.

*В нашей игре человек, выбравший карточку нищего, обеспечивает себе*

право на три «подавания». То есть он может обратиться к любым трем членам группы и услышать от каждого, какими главными достоинствами он, по их мнению, обладает. Всякая критика и даже намек на недостатки «нищего» исключаются — ведь даже уличный попрошайка желает увидеть в своей шапке банкноту, а не булыжник.

Человек, выбравший карточку подсудимого, должен быть готов предстать перед судом и не тешить себя надеждой выслушивать исключительно дифирамбы. Но зато, в отличие от «нищего», он может получить правдивую информацию обо всех — и позитивных, и негативных — своих качествах.

Более подробно о процедуре суда ведущий не распространяется и предлагает каждому сделать свой выбор. Эта часть упражнения является во многом диагностичной: она четко разделяет тех, кто готов пойти на риск отрицательных оценок, и тех, кому спокойнее выслушать хвалебные оды. Дабы избежать конформистских тенденций, лучше, чтобы каждый участник совершал выбор индивидуально и тайно от других. Как сложится ситуация в каждой конкретной группе, предугадать сложно: может оказаться, что большинство участников предпочтет стать «нищими», но не исключено, что почти все готовы будут стать «подсудимыми». Итак, выбор сделан всеми. Теперь прошу встать тех, кто выбрал нищенскую суму... Спасибо. А теперь тех, кто предпочел скамью подсудимых... Спасибо.

Начнем с «нищих». Пусть каждый по очереди выберет троих членов группы и попросит у них «подавание».

Начинать с «нищих» представляется более разумным в любом случае. Нужно учитывать, что при наличии большого числа «подсудимых» не все из них смогут предстать перед судом — на это может просто не хватить времени. Получение подаяния «нищими» проходит быстрее, и все они получают свою долю «поглаживаний».

Когда сбор подаяний закончится, ведущий объясняет дальнейшую процедуру — суд — и предупреждает, что на скамье подсудимых успеют побывать только три человека. Если желающих больше, то можно сначала выбрать прокурора, адвоката и трех судей. Эти пять человек выбираются независимо от того, кто они — «нищие» или «подсудимые». Они и определяют того, кто первым предстанет перед судом. Оставшаяся часть группы делится на «свидетелей обвинения» и «свидетелей защиты». Процедуру этого деления можно организовать, например, таким образом: «прокурор» и «адвокат» поочередно выбирают членов своей команды. В конце концов все участники группы получают свою роль в этой игре. С начала суда у ведущего функции независимого арбитра и секретаря.

Всем трем сторонам - «обвиняющей», «защищающей» и «судящей» — дается 15 минут на подготовку, включающую в себя необходимую расстановку мебели, создание соответствующего «судебного» антуража и продумыва-



*ние содержания выступлений. Вполне естественным и оправданным представляется включение в игру некоторых псевдоюридических формальностей, таких, например, как: команда секретаря «Встать, суд идет!», обращение друг к другу подчеркнуто вежливо и на «вы», клятва выступающих говорить правду и только правду и т. п.*

«Главный судья» сначала предоставляет слово «прокурору». Тот в своей речи требует признания «подсудимого» виновным, апеллируя к реальным (это важно!) фактам проявления им отрицательных качеств во время работы группы. Затем выступает «адвокат», пытаясь опровергнуть обвинения и показать «подсудимого» в лучшем свете. После этого поочередно выступают «свидетели» обвинения и защиты. Следует заранее договориться о регламенте, допустим, выступления ограничить двумя минутами. «Судьи», «прокурор» и «адвокат» могут задавать вопросы свидетелям.

*Ведущему следует внимательно следить за ходом судебного процесса, чтобы прервать его в момент, предшествующий падению накала и соответственно интереса к игре. Пусть лучше не все еще будет сказано, что хотелось, чем участники почувствуют скуку. Прервать процесс ведущий может, сообщив судьям от имени секретаря о том, что время, отведенное на процесс, истекает. Тогда предоставляется последнее слово «подсудимому», в котором он вправе выразить согласие или несогласие с выдвинутыми против него обвинениями, а возможно, и с мнением защиты. Судьи удаляются на пятиминутное совещание для вынесения приговора, в котором могут быть лишь две формулировки: виновен или невиновен. Судьям нужно решить, какая сторона — прокурорская или адвокатская — оказалась более убедительной и каких качеств — положительных или отрицательных — обнаружилось в «подсудимом» больше.*

*Следующий судебный процесс проходит аналогично. При желании можно заменить состав суда, но это необязательно. Бывший «подсудимый» примыкает к обвиняющей или защищающей стороне по своему желанию.*

*Суд может проходить так увлекательно и азартно, что время пролетает незаметно, и иногда имеет смысл не устраивать новых судилищ, а отложить их на другой день, чтобы не перегружать занятие. Но в любом случае нужно провести обсуждение всей игры «От сумы да от тюрьмы»... и предоставить всем участникам возможность отразиться о своих мыслях и эмоциях не только по поводу суда, но и по поводу «сбора подаяний».*

*Трудно ли было сделать выбор между «нищенством» и «тюрьмой»?*

*Как прогнозировали участники результаты выбора в группе?*

*Почему ты предпочел именно такой выбор?*

*Сложно ли было «просить подаяния»?*

*Понравилось ли их получать? Почему?*

*Хотел бы ты сам оказаться на скамье подсудимых?*

*Как ощущаешь себя в роли «обвинителя»? «Защитника»?  
Трудно ли было на суде в открытую обсуждать человек?  
Удалось ли тебе быть искренним во время этого обсуждения?  
Каково быть «подсудимым»? и т. п.*

*Игра может дать всем участникам очень многое. Несмотря на некоторую гротескность игровых процедур и комическую бутафорию, содержание разговора на суде очень серьезно — речь идет о личностных характеристиках конкретного человека, которому бывает нелегко проходить огонь, воду и медные трубы такого судебного процесса. В то же время остальные участники учатся быть искренними и деликатными, сопереживать и поддерживать, разбираться в себе и своих чувствах.*

## Словарик

- Адаптация социальная** – процесс взаимодействия личности и социальной среды, в ходе которого согласовываются требования и ожидания его участников. Важнейшим компонентом этого процесса является согласование самооценок, притязаний, ожиданий личности с ее возможностями и с реальностью социальной среды, приводящее к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы.
- Акселерация** – ускорение роста и полового созревания детей и подростков по сравнению с предыдущими поколениями.
- Активность личности** – деятельное отношение личности к миру, способность производить общественно значимые преобразования материальной и духовной среды на основе освоения исторического опыта человечества. Она проявляется в творческой деятельности, волевых актах, общении.
- Альтруизм** – принцип жизненной ориентации личности, в соответствии с которым благо другого человека более важно и значимо, чем собственное благо и личные интересы.
- Аномия** – состояние общества, при котором отсутствует четкая, непротиворечивая регуляция поведения индивидов, образуется нормативный вакуум, когда старые нормы и ценности уже не соответствуют реальным отношениям, а новые еще не утвердились.
- Волонтерство** – добровольное принятие обязанностей по оказанию безвозмездной социальной помощи, услуг, патронажа над инвалидами, больными и престарелыми, а также лицами и социальными группами населения, оказавшимися в сложных жизненных условиях.
- Воспитание** (как общественное явление) – сложный и противоречивый социально-исторический процесс передачи новым поколениям общественно-исторического опыта, осуществляемый всеми социальными институтами: общественными организациями, СМИ, церковью, семьей, образовательными учреждениями разного уровня и направленности.
- Всеобщая декларация прав человека** – принята и провозглашена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948г. в качестве задачи, к выполнению которой должны стремиться все народы, все государства и общественные организации, отдавая приоритет поощрению и развитию уважения к правам человека и основным свободам для всех, без различия расы, языка и религии.

**Государственная молодежная политика** – деятельность государства, направленная на создание правовых, экономических и организационных условий, гарантий для социального развития молодежи, наиболее полной реализации творческого потенциала молодежи в интересах общества.

**Гуманизм** – принцип мировоззрения, в основе которого лежит признание безграничности возможностей человека и его способности к совершенствованию, прав личности на свободное проявление своих способностей, убеждений, утверждение блага человека как критерия оценки уровня общественных отношений.

**Группа социальная** – в широком смысле совокупность членов общества, образующаяся на базе тех или иных собственно социальных признаков, на основе существующей в обществе системы общественных отношений: экономических, правовых, политических, культурных, религиозных. Группа социальная включает в свой состав многочисленные классовые, профессиональные, имущественные, связанные с уровнем образования, типом места жительства, способами участия людей в политике и т.п. группы. Группа социальная в узком смысле выделяется на основе социального положения людей, их места и функций в социально-экономической структуре общества, интересов и ценностных ориентаций, начиная с классов и социальных слоев и кончая малыми группами, объединяющими сравнительно небольшое число представителей соответствующего класса или социального слоя.

**Детское движение** – совокупность детских и юношеских объединений, организаций, движений, существующих на определенной территории.

**Детское движение** – форма социально активной деятельности детей и взрослых, объединенных общими целевыми установками и программами определенной содержательной направленности (юнкоровское, экологическое).

**Детское объединение** – форма детского движения, сообщества, содружество детей. Создаются по инициативе детей на основе их интересов и направлены на раскрытие индивидуальных способностей и склонностей. **Девиянтное поведение** – отклоняющееся от социальных нормативов поведение. Поступок или действие человека, не соответствующее официально установленным или общепринятым, весьма разнообразным по своей сущности и природе, нормам или правилам социального поведения людей. Будучи сгруппированными по основным нормообразующим признакам, социальные нормы подразделяются на правовые, моральные, эстетические, политические, религиозные и др. Отношение общества к отклоняющемуся поведению человека

или социальных групп неоднозначно: с негативными (пьянство, алкоголизм, наркомания, токсикомания, преступность, проституция и пр.) оно ведет непрерывную борьбу, а позитивные (новаторство, способствующее общественному прогрессу в науке, производстве и культуре) стремится поддерживать и развивать.

**Действие социальное** – единица социальной деятельности, способ решения социальных проблем и противоречий. Социальная работа имеет дело с социальными действиями личности или определенной группы, общности, имеющими общественную значимость. Проявляется в экономической, политической и собственно социальной сфере жизнедеятельности, духовной и личной жизни человека. Особое значение для социального работника имеет определение и оценка мотивации поступков, намерений, соотношение сознательного и бессознательного в действиях личности; восприятие и оценка личности ближайшим окружением в группе и роли этой оценки в мотивации поведения индивида; выявление степени и характера оценки и самооценки поступка самой личностью.

**Индивидуальность** – неповторимое своеобразие личности; высшая степень развития способности индивида создавать и совершенствовать человеческое бытие. Проявление социальной природы человека, его потребности впитывать в себя, хранить и развивать духовные и материальные ценности общественной жизни, «по-своему» превращать их в средства своей жизнедеятельности и общения. Одно из обязательных условий развития индивидуальности – высокая общая и профессиональная подготовка личности к определенному виду деятельности, гармоничное развитие интеллектуальных, нравственных, эстетических и физических способностей данного индивида.

**Инновация социальная** – особый тип изменения, связанный с внедрением социальных нововведений, которые вызывают переход социальных систем или отдельных ее элементов из одного состояния в другое. Инновация социальная предполагает изменение привычного уклада жизни, образа мыслей людей, способствует преодолению застойных явлений в обществе, вносит подвижность в установившийся социально-экономический порядок, что в свою очередь повышает уровень неопределенности и риска. Это заставляет индивида быть инициативным и предприимчивым, но, с другой стороны, личность (социальная группа) оказывается перед необходимостью постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям социальной среды. По своему содержанию в И.с. выделяют экономические, организационно-управленческие, социально-бытовые, социально-экологические, коммуникативные, педагогические и т.п. инновации. По уровню и

объему социальных нововведений различают глобальные, региональные и локальные нововведения.

**Конформизм** – приспособленчество, пассивное принятие существующего порядка, господствующих идей, мнений; отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления (мнение большинства, авторитет, историческая традиция). К.- социальная ориентация человека или группы людей, которая формируется посредством пассивного приспособленчества. Означает отказ личности от собственной точки зрения, от собственной позиции, некритическое принятие стандартов, стереотипов, идей и действий. Противоположное явление К.- творческое отношение к действительности, идеям, поступкам людей, идеологическим и политическим лозунгам, взглядам, теориям. К. различают: рутинный или инертный и подвижный, гибкий, который всегда ориентирован на конъюнктуру.

**Личность** – человек как представитель общества, свободно и ответственно определяющий свою позицию среди людей. Формируется во взаимодействии с окружающим миром, системой общественных и человеческих отношений, культурой.

**Норма социальная** – общественное правило, образ действия или поведения. Обеспечивает упорядоченность, регулярность взаимодействия индивидов и групп в общественной жизни. Различают нормы универсальные, распространяющиеся на каждого индивида в данном обществе, и частные, относящиеся к определенной сфере деятельности или регулирующие действия определенной общности людей.

**Проектирование** – способ инновационной деятельности, использующий схему «пошагового» разворачивания программы от общего замысла к программированию деятельности и далее к конструированию объектов и процессов с постоянной рефлексией и корректировкой эффективности выполненного шага.

**Профессиограмма** – стандартизированное описание показателей конкретной профессии и ее требований к личным качествам и производственным условиям.

**Профессионализация** – целостный непрерывный процесс становления личности специалиста и профессионала, который начинается с момента выбора профессии, длится в течение всей профессиональной жизни человека и завершается, когда человек прекращает свою профессиональную деятельность. Длительный и многоканальный процесс профессионализма бесконечно вариативен в жизни конкретных людей.

**Профессия** – род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего

комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы. Для выполнения профессиональной деятельности человек должен иметь соответствующие способности, обладать необходимым набором знаний и навыков, достичь определенного уровня профессионализма.

**Рефлексия** – способность людей концентрировать внимание на «внутреннем» и «внешнем» содержании своей деятельности – психических актах, переживаемых ими в конкретных ситуациях, и предметных формах, реализуемых в поведении. Рефлексия осуществляется в различных видах. Наиболее распространенные среди них – саморефлексия (отображение человеком собственных психических состояний и действий с позиции внешнего наблюдателя), взаиморефлексия (процесс удвоенного, зеркального отображения субъектами друг друга с учетом видения ими особенностей сознания и поведения друг друга), групповая рефлексия (рефлексия содержания групповой деятельности и группового взаимодействия).

**Права человека** – комплекс прав и свобод, закрепленных в документах ООН, государств-членов ООН, существенных для характеристики правового статуса человека. основополагающими документами ООН по правам человека является Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о правах женщин, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международный пакт о гражданских и политических правах, Конвенция о правах ребенка. В международных договорах закреплены основные права и свободы человека: право на жизнь, свободу и личную неприкосновенность; право на гражданство; право принимать участие в управлении страной и равный доступ к государственной службе; право на социальное обеспечение; право на труд, справедливую заработную плату для мужчин и женщин; право на свободу мысли, совести и религии; право на свободу передвижения; право народов на самоопределение; другие права и свободы.

**Превентивный** – предупреждающий, предохранительный, предупредительный.

**Социум** – устойчивая социальная общность, характеризующаяся единством условий жизнедеятельности людей в наиболее существенных отношениях; совокупность условий жизнедеятельности, характеристик среды обитания, создающих основу воспроизводства жизни отдельных индивидов, социальных групп, общностей.

**Социальный институт** – исторически сложившаяся устойчивая форма организации совместной деятельности людей. Социальный институт

образуется на основе социальных связей, взаимодействия и отношений конкретных лиц, индивидов, социальных групп и иных общностей. Прежде всего это система ценностей, норм, идеалов и образцов деятельности и поведения людей и других элементов социокультурного процесса.

**Субкультура** – совокупность норм, ценностей, представлений и стереотипов поведения традиционной культуры, интерпретированных относительно замкнутым, конкретным сообществом; форма самоорганизации общения и культурной жизни в конкретном сообществе.

**Толерантность** – признание правомерности культурных, религиозных, расовых и прочих различий между индивидами, группами и социальными общностями, терпимое отношение к проявлениям непохожести во внешнем виде, поведении, ценностных ориентациях и т.д. других людей.

**ЮНЕСКО (UNESCO)** – международная межправительственная организация, специализированное учреждение ООН по вопросам образования, науки и культуры. Создана в 1946 г. Членами организации являются 158 государств.

**ЮНИСЕФ (UNICEF)** – Детский фонд ООН, создан в 1946г. как международная чрезвычайная организация помощи детям в разоренных странах Европы.; ведущее учреждение ООН по координации деятельности программ помощи детям.

**Я-концепция** – относительно устойчивая, в разной степени осознанная, зафиксированная в языке, переживаемая система представлений индивида о самом себе, на основе которой выстраивается все взаимодействие с другими людьми, с самим собой. Это целостный, внутренне противоречивый образ-итог познания и оценки собственного «Я», выступающий как установка всех отношений к миру, обществу, самому себе.



Учебное издание

Н.Д. БОБКОВА

## *ВВЕДЕНИЕ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ*

Учебное-методическое пособие

Редактор: Н.Л. Попова

---

Подписано в печать	Формат 60x84 1/16	Бумага тип №1
Плоская печать	Усл. печ.	Уч. - изд. л.9,5
Заказ	Тираж 150	Цена свободная

---

РИЦ Курганского государственного университета.  
640669, г. Курган, ул. Гоголя, 25.  
Курганский государственный университет.