

201

Учреждение образования  
«Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УНИВЕРСИТЕТА  
С УЧРЕЖДЕНИЯМИ ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА  
В ПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ**

Сборник научных статей  
и материалов Республиканской научно-практической конференции

Брест, 11–13 апреля 2012 года

Брест  
БрГУ имени А.С. Пушкина  
2012

78.484.789431

B -

УДК 2-756 (08)  
ББК 74.58

Издание подготовлено в рамках проекта TEMPUS IV «Сетевое взаимодействие университетов-партнеров в реализации многоуровневой системы подготовки и повышения квалификации специалистов в области образовательного менеджмента», финансируемого Европейской комиссией.  
Комиссия не несет ответственности за дальнейшее использование опубликованной информации

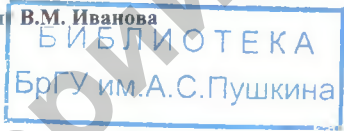
*Рецензенты:*

доктор педагогических наук, профессор А.Н. Сендер  
кандидат педагогических наук, доцент С.Н. Северин

*Редколлегия:*

кандидат филологических наук, доцент И.Ф. Нестерук  
кандидат филологических наук, доцент Н.А. Тарасевич  
кандидат педагогических наук, доцент Т.А. Ковальчук  
кандидат педагогических наук, доцент М.С. Ковалевич

доцент В.М. Иванова



593946

**Взаимодействие университета с учреждениями образования региона в подготовке и повышении квалификации образовательных менеджеров** : сборник научных статей и материалов Респ. науч.-практ. конф., Брест, 11–13 апреля 2012 г. / Брест. гос. ун-т имени А.С. Пушкина; редкол.: И.Ф. Нестерук [и др.]. – Брест : БрГУ, 2012. – 232 с.

ISBN 978-985-473-884-0.

Сборник включает доклады, представленные на пленарном заседании, а также материалы, подготовленные участниками конференции. Издание посвящено актуальным вопросам лингвистических исследований, а также проблемам билингвального образования и образовательного менеджмента.

Материалы конференции предназначены магистрантам, аспирантам и научно-педагогическим работникам.

Ответственность за языковое оформление и содержание материалов издания несут их авторы.

УДК 2-756 (08)  
ББК 74.58

ISBN 978-985-473-884-0

© УО «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина», 2012

аппарата (проблема, тема, объект, предмет, цель, задачи, методы исследования...), проекта исследования, программы экспериментальной работы и др.

**Т.В. СОКОЛОВА**

Брест, БрГУ имени А.С. Пушкина

### **МЕНЕДЖМЕНТ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНО- ГУМАНИТАРНОГО ПРОФИЛЯ**

Социальные, экономические, культурные изменения, происходящие в современном белорусском обществе, предъявляют новые требования к воспитанию подрастающего поколения. Сегодня нашей стране нужны инициативные люди, которые могут самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, способны к оказанию профессионального содействия людям в трудной жизненной ситуации, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью. Возможности социально-педагогического образования в решении современных проблем человека и общества становятся все более очевидными, что обуславливает необходимость качественной подготовки будущих специалистов социально-гуманитарного профиля (социальные педагоги, психологи, будущие специалисты по социальной работе, журналисты, педагоги-историки, педагоги-филологи).

Специфика деятельности специалистов данного профиля детерминирована необходимостью решения широкого спектра проблем оказания различных видов помощи: социально-медицинской, социально-правовой, психолого-педагогической, социально-реабилитационной, психокоррекционной, социально-бытовой, а также организацией диагностики, социально-педагогического и психологического сопровождения людей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Особую значимость в профессиональной подготовке данных специалистов, по нашему мнению, приобретает волонтерская деятельность, направленная на решение социокультурных, экономических, экологических проблем в обществе, не связанных с извлечением прибыли, как добровольческая деятельность, определяемая личной мотивацией. Как социально значимая деятельность, направленная на оказание добровольной, безвозмездной помощи людям, волонтерская деятельность создает условия для «проживания» студентами ситуаций, которые

способствуют формированию у них новых знаний и социального опыта. Участие студентов в добровольческом труде позволяет им проявить эмпатию, социальную активность, инициативность, ответственность. Организация волонтерской деятельности, с нашей точки зрения, основывается на концепции контекстного обучения А.А. Вербицкого, включающей в себя содержание ситуаций реальной трудовой деятельности, позволяющее воспроизвести различные компоненты профессиональной среды и связанные с ними требования к личности специалиста [1].

Участие будущих специалистов социально-гуманитарного профиля в волонтерской деятельности обеспечивает необходимый уровень личностного включения обучающихся в образовательный процесс, открывает перспективы формирования их профессиональной направленности, овладения способами профессионального труда на основе прогнозирования и учета всех составляющих эффективного поведения работника. Участие в добровольческой деятельности также предполагает динамическое моделирование поведения будущего специалиста на основе создания условий для осуществления трудовых процессов.

Наиболее эффективной организации деятельности студентов-волонтеров способствует волонтерский менеджмент, который является инструментом регулирования взаимоотношений между волонтерами и руководителями волонтерского движения и обеспечивает получение каждой из сторон максимально положительного результата от сотрудничества. Он включает в себя следующие этапы:

- планирование работы с волонтерами;
- привлечение волонтеров;
- ориентация и обучение волонтеров;
- поддержка и супервизия волонтеров;
- признание деятельности волонтеров;
- оценка волонтерской программы и деятельности волонтеров.

Планирование позволяет руководителям волонтерских отрядов определить свои ожидания от работы волонтеров, дает возможность достичь единого понимания целей привлечения волонтеров, определить задачи сотрудников при работе с волонтерами и заранее предусмотреть и устранить возможные неясности и проблемы.

При привлечении волонтеров можно использовать один из способов набора: массовый или целевой. При массовом наборе подбираются волонтеры для выполнения работы, которая не требует наличия специальных навыков. При целевом наборе, напротив, подбираются волонтеры с определенным образованием, навыками и опытом. Кроме специально организованного привлечения волонтеров осуществляется и

стихийное (через участие студентов в мероприятиях волонтерской направленности – информационных кампаниях, акциях). Специально организованное привлечение волонтеров обеспечивает осуществление наиболее продуктивного волонтерского труда, поскольку участие в нем принимают студенты, которые четко осознают свою потребность быть полезным обществу.

Ориентирование позволяет новому волонтеру лучше понять роль и функции волонтеров в отряде, как он/она может применить свои навыки и знания в волонтерской деятельности, какие существуют правила и технологии работы; помогает развить чувство общности с целями и задачами организации с задачами работы волонтерского отряда / группы волонтеров.

Обучение позволяет подготовить студента к осуществлению квалифицированной волонтерской деятельности. Предварительное обучение заключается в передаче волонтерам системы знаний, умений и опыта, необходимых для начала практической деятельности (вводный тренинг, базовый курс волонтера). Обучение в процессе работы и повышение квалификации позволяет волонтерам приобрести новые знания, умения, овладеть новыми методами и способами решения проблем (семинары и тренинги по лидерству, волонтерскому менеджменту, особенностям работы с различными категориями населения, по организации профилактической деятельности, по фандрейзингу, по управлению временем, а также участие в республиканских и международных форумах, школе молодежного лидера и др.). Перепрофилирование заключается в расширении возможностей (круга задач и ответственности) волонтеров в рамках уже выполняемой работы или при выполнении заданий в другом направлении работы.

Поддержка волонтеров укрепляет у них чувство принадлежности к студенчеству университета, дает возможность высказать мнение волонтера о том, как можно повысить эффективность программы, позволяет лучше узнать о навыках и интересах конкретного волонтера (поддержка мотивации). Поддержка волонтеров также обеспечивает качество выполняемой работы, так как позволяет проводить регулярную оценку результатов их деятельности.

Супервизия является составной частью системы поддержки волонтера. Заключается в проведении беседы/обмена мнениями между руководителем и волонтером. При этом руководитель помогает волонтеру сформулировать самостоятельные выводы, оценить свою деятельность и поставить себе новые задачи на ближайший период.

Признание деятельности волонтеров позволяет выделить следующие значимые факты: ценность и важность деятельности, котор...

осуществляет волонтер, персональный вклад волонтера, исключительность и неповторимость личности волонтера, достигнутые успехи, знания, навыки, способности, инициативность и опыт. К основным формам признания относятся: похвала, благодарственные письма, грамоты, представительство на конференции, форуме, сувениры, надбавки к стипендиям.

При проведении оценки организации работы с волонтерами рассматриваются такие вопросы, как степень достижения цели и задач волонтерской программы, равно как проводится анализ эффективности всех компонентов волонтерского менеджмента.

Так, в ходе волонтерской деятельности осуществляется систематическая, целенаправленная профессиональная подготовка студентов социально-гуманитарного профиля, которая обеспечивает развитие профессионально-личностных компетенций будущего специалиста, и является адекватной по отношению к реализуемым в практике образования основным направлениям и видам профессиональной деятельности.

Формирование академических компетенций (приобретение знаний об основах мировой и отечественной культуры, овладение навыками использования системного и сравнительного анализа, совершенствование лингвистических навыков, повышение своей квалификации; осуществление самостоятельной работы) возможно в ходе организации информационно-просветительной работы со студентами на этапе планирования, привлечения и ориентации волонтеров. Для формирования вышеуказанных компетенций используются тематические занятия об истории, становлении и развитии добровольчества, его социальной обусловленности; информационные сессии о значении добровольчества для осуществления будущей профессиональной деятельности; круглые столы по формированию системы знаний об основных направлениях, принципах, формах и методах работы волонтеров; обучающие семинары, встречи, тренинги по организации волонтерского движения, волонтерскому менеджменту.

Формирование профессиональных компетенций (овладение умениями самостоятельно оказывать социальную помощь и обслуживать различным категориям населения; формирование умения диагностировать причины социальных девиаций и осуществлять их социально-педагогическую профилактику, разрабатывать социальные проекты и программы, работать в команде; формирование навыков проведения коррекционных методик и тренингов, применять творческие способности в своей практической деятельности) осуществляется в процессе организационной, обучающей и практической деятельности студентов-волонтеров на таких этапах

волонтерского менеджмента как обучение, поддержка, супервизия. Для этого используются обучающие семинары, тренинги, школы, дебат-клубы о методах и формах, специфике работы с различными социально уязвимыми категориями населения; фильмогруппы, дискуссии по созданию предпосылок для изменения у участников отношения к себе, своему поведению, здоровью; тренинги на командообразование и формирование лидерских качеств; тренинги по управлению временем (тайм менеджменту) и фандрейзингу (привлечению средств); социально-значимые тематические интерактивные мероприятия: флеш-мобы, акции, информационные палатки, тематические дискотеки, досуговые и коррекционные программы; использование в работе технологии клоунотерапии, аква-грима, сказкотерапии, музыкотерапии; социальные проекты; взаимодействие волонтеров с различными социальными институтами.

Социально-личностные компетенции (развитие критического мышления и способности к рефлексии в профессиональной деятельности; формирование гражданской ответственности и этического сознания, основанного на общечеловеческих нормах морали; овладение способами взаимодействия в сообществах с точки зрения педагогических норм и принципов; развитие способности к социальному взаимодействию и межличностным коммуникациям) формируются у будущих профессионалов на этапе признания и оценки деятельности волонтеров в рамках осуществления рефлексивной работы: фокус-группы, рефлексивные тренинги; поощрительные мотивационные мероприятия (конкурсы, концерты, экскурсии; встречи с руководством университета, города по обеспечению признания общественной значимости волонтерской деятельности; объявление благодарностей, вручение сувениров лучшим волонтерам; освещение проводимых мероприятий в СМИ) [2].

Таким образом, менеджмент волонтерской деятельности создает условия для оптимизации, повышения эффективности профессиональной подготовки будущих специалистов социально-гуманитарного профиля, является необходимым условием личного и профессионального роста студентов-волонтеров. Такая организация работы волонтеров позволяет им приобретать опыт социально значимой деятельности, формировать гражданскую позицию, способствует развитию у них практических навыков работы с различными категориями населения, актуализирует творческое мышление, что побуждает студентов к содержательному оцениванию увиденного и услышанного в ходе занятий добровольчеством.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: методическое пособие / А.А. Вербицкий. – М.: Высшая школа, 1991. – 207 с.

2. Образовательный Стандарт Республики Беларусь Высшее образование. Первая ступень Специальность 1-86 01 01 Социальная работа (по направлениям) Квалификации: специалист по социальной работе-педагог, специалист по социальной работе-психолог, специалист по социальной работе-реабилитолог, специалист по социальной работе-экономист, специалист по социальной работе и управлению проектами. Дата введения 2011– 09 – 01.

**Д.А. СТАРОВОЙТОВА**

Брест, БрГУ имени А.С. Пушкина

### **СУЩНОСТЬ И ФОРМЫ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В настоящее время термин «интернационализация» прочно вошёл в научно-образовательную, экономическую, политическую и другие терминосистемы. Так, в Словаре иностранных слов даётся следующая дефиниция: «Интернационализация – признание чего-л. *интернациональным*, превращение чего-л. в интернациональное; предоставление по договору всем государствам права пользования на равных началах какой-л. территорией, каналом и т.п.» [1, с. 203]. В Новом иллюстрированном энциклопедическом словаре под интернационализацией понимают распространение, расширение процесса, сферы деятельности за рамки одного государства, региона, вовлечение в данный процесс широкого круга участников [2]. Вышеназванные дефиниции применимы в политическом и отчасти экономическом контекстах. Интернационализация рассматривается также как «особая социальная закономерность» [3, с.18]. Из этого следует, что данная тенденция является инвариантной, объективной, присущей всем сферам человеческой деятельности, в т.ч. образовательной.

Под *интернационализацией образования* понимают «увеличение общих элементов в национальной образовательной практике различных стран, обусловленное определённым сходством в характере и темпах технологического и социально-экономического развития, а также процессом международной интеграции...» [4, с. 211].