

УСЛОВИЯ ПОДГОТОВКИ АКТИВА СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

В статье рассматриваются вопросы функционирования системы студенческого самоуправления и подготовки студенческого актива в высшем учебном заведении для формирования способностей и личностных качеств будущих специалистов.

Ключевые слова: *студенческое самоуправление, актив, школа актива.*

Студенческое самоуправление в учебном заведении – это системный механизм, позволяющий студентам участвовать в управлении вузом и организации своей жизнедеятельности в нем через коллегиальные взаимодействующие органы самоуправления на всех уровнях управления вузом, органы студенческого самоуправления академических групп, общежитий, студенческих организаций по интересам, кружков, секций и т.д.

Педагогические «проблемы формирования личности представляются сложными и остроактуальными для современного российского общества. Их разрешение открывает путь к разработке концептуальных теоретических положений, а значит и к совершенствованию практики организации воспитательного процесса в молодежной среде» [2, с. 11].

Для организации жизнедеятельности студентов и подготовки актива студенческого самоуправления в процессе воспитания мы считаем важным определить социальный портрет современного учащегося системы образования.

Знание особенностей современного портрета учащихся крайне необходимо. «Ибо они основы установки личности на деятельность, основа поведения личности, они развивают в человеке способность преобразования себя и окружающего мира» [2, с. 28].

В этой связи представляются интересными исследования И.П. Смирнова, Е.В. Ткаченко. В опубликованной авторами работе на основе глубоких и широкомасштабных исследований раскрываются характерные особенности портрета учащихся: социальный статус; мотивы выбора и отношения к профессии; идеологические ориентации; жизненные ценности. Учеными была сделана выборка по республикам Российской Федерации. Всего опрошено 42 812 учащихся и 2 165 преподавателей из 50 субъектов РФ, представляющих все федеральные округа России. Из числа учащихся первокурсников – 43,7 %, второкурсников – 35,5 %, учатся на третьем курсе – 16,8 %, на четвертом – 4,0 %. Сравнительный анализ масштабов позволил утверждать, что опросы учащихся и преподавателей подобной массовости и репрезентативности в России до сих пор не проводились. Современный социальный портрет учащегося авторами описан на основе наиболее значимых характеристик его образования и жизнедеятельности в целом [2].

Опираясь на эти исследования, мы представили современный портрет студента высшего учебного заведения и особенности его жизнедеятельности, что позволило нам разработать условия подготовки студенческого актива в высшем учебном заведении.

Анализируя работу студенческих советов, можно сказать о ежегодной ротации кадров в системе студенческого самоуправления. Она составляет

примерно 50 %. Следует предположить, что такой показатель ротации обусловлен не только естественным выбыванием из органов студенческого самоуправления «случайно попавших» членов, но и потерей интереса к данному виду деятельности наиболее активными членами студенческого самоуправления.

К категории случайно попавших можно отнести студентов с низким уровнем мотивации на общественную работу и развития личностных качеств. Наиболее активные члены органов студенческого самоуправления, имеющие более чем двухлетний опыт общественной работы и обладающие высоким уровнем развития личностных способностей, испытывают потребность в применении своих знаний и навыков на более широком пространстве реализации своего потенциала. Однако перейти на новый уровень активной деятельности в рамках функционирующей системы самоуправления для них не представляется возможным. В связи с этим акцент своей активной работоспособности они, как правило, смещают в сторону трудовых отношений на оплачиваемые рабочие места предприятий народного хозяйства или научно-исследовательскую работу выпускающей кафедры, вследствие чего значительно сокращается кадровый потенциал студенческого самоуправления. А это наносит наибольший ущерб стабильной работе системы студенческого самоуправления, поскольку существенно затрудняет процесс преемственности в передаче опыта новичкам. В этой связи для решения вышеобозначенной проблемы можно использовать разные подходы, активизируя известные формы и методы деятельности студентов.

Наблюдения выявили, что примерная численность активистов составляет 25 % от общего количества членов органов студенческого самоуправления. Именно для такой категории студентов устраиваются «школы актива». «Школа актива» – это мероприятие, проводимое со студентами, в содержании которого заложен вид целенаправленной воспитательной деятельности по развитию личностных качеств будущих специалистов. Практика проведения «школ актива» получила распространение во многих высших учебных заведениях (Петербургский государственный университет путей сообщения, Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, Омский государственный университет путей сообщения, Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, Хабаровский государственный университет путей сообщения и т.д.). Подготовка делегированных активистов из числа студентов Петербургского университета путей сообщения проводится традиционно в виде мероприятий во внеучебное время, как правило это выезды за пределы вуза в выходные или праздничные дни.

«Школы актива» решают актуальные задачи в современном русле кадровых проблем общества:

- развивают участников мероприятия;
- обучают активистов для использования полученных знаний в работе с остальными студентами;
- воспитывают качества, необходимые работодателям при трудоустройстве.

Следует сказать, что организация «школы актива» требует привлечения специалистов различных направлений: психологов, медиков, педагогов и т.п.

В процессе продуктивной деятельности «школы актива» из разобщенного студенческого коллектива формируется социальная среда, положительно влияющая на характер дальнейшей совместной деятельности органов студенческого самоуправления. Однако, рассматривая деятельность «школы актива» в виде

«выездов в свободное время», можно выделить некоторые ограничения в ресурсах ее функционирования, а именно:

- материальный ресурс влияет на количественный состав участников, что не дает возможности охватить всех потенциальных лидеров;
- временной ресурс мероприятий не позволяет формировать у слушателей стройную систему полноценного освоения информации;
- содержательный ресурс не обеспечивает участников необходимым объемом и качественным уровнем практико-теоретической подготовки.

Понятно, что низкий уровень владения теоретическими знаниями и практическими навыками не способствует полноценной реализации функций и задач, стоящих перед органами студенческого самоуправления. И как следствие, не в полной мере на этапе обучения удастся развитие потенциальных способностей будущих специалистов, сочетающих в себе качества для профессиональной и управленческой работы.

Вместе с тем наши исследования показывают следующее:

- характер активной деятельности студентов и принципы (равноправность, выборность и т.д.), заложенные в основе создания студенческих организаций, в своей работе содержат необходимость целенаправленных действий;
- большинство членов студенческого самоуправления не знакомы с нормативной документацией, составляющей основу функционирования органов студенческого самоуправления, а также недостаточно умеют планировать работу студенческих организаций и практическое проведение предвыборных кампаний;
- студенческому активу не хватает конкретных (определенных) теоретических знаний, а также практических навыков публичного ораторского мастерства и организации команды единомышленников;
- непродуманность проведения предвыборных кампаний влечет за собой потери качественного состава в кадровом резерве.

Таким образом, приходим к выводу, что «школы актива» в виде выездных мероприятий выходного дня как полноценный механизм подготовки лидеров студенческого самоуправления из активной категории членов органов студенческого самоуправления недостаточны.

В то же время, понимая необходимость использования студенческого самоуправления как одной из форм подготовки конкурентоспособных специалистов, следует искать возможности совершенствования условий развития личностных качеств лидеров студенческого самоуправления.

С целью максимального вовлечения членов студенческих советов в текущую работу нами создана методика адаптации студентов к общественной работе.

При разработке методики адаптации нами ставились следующие задачи:

- дать обоснование актуальности и необходимости методики адаптации студентов к общественной работе;
- рассмотреть наиболее приемлемые методы и формы, способствующие развитию личностных качеств;
- раскрыть, что методика адаптации является неотъемлемой частью учебно-воспитательного процесса подготовки специалиста;
- показать, что через методы и формы функционирования методики адаптации происходит усвоение теоретических знаний и совершенствование практических навыков.

Методика адаптации направлена на:

- улучшение условий функционирования системы студенческого самоуправления;
- ускорение процесса адаптации к общественной работе;
- формирование активной гражданской позиции активистов;
- активизацию органов студенческого самоуправления;
- повышение эффективности деятельности системы студенческого самоуправления.

В основе содержания методики адаптации заложена необходимость поднятия на новый качественный уровень воспитания студентов. В условиях взаимодействия преподавателей и студентов на начальном этапе неизбежно изменяется характер поведения, выстраивается система компетенций, формируется самостоятельность в принятии решений. Реализация методики адаптации строится на принципах сотрудничества, преемственности, добровольности.

С учетом необходимости совершенствования условий подготовки студенческого актива, а также с целью формирования резерва управленческих кадров предложена целевая программа подготовки лидеров студенческого самоуправления в виде постояннодействующего семинара «СтудОрг» (далее – ПДС).

«Семинар – это активная форма учебного процесса, построенная на основе знаний, приобретаемых обучаемыми самостоятельно по заданию руководителя и передаваемых путем непосредственного их взаимодействия с целью углубления или получения новых знаний посредством обмена информацией, контроля и самоконтроля усвоения темы» [1].

Целевая программа подготовки лидеров студенческого самоуправления – это комплекс мероприятий, направленный на повышение уровня развития личностных качеств актива студенческого самоуправления. Программой предусмотрены разнообразные формы и виды работы, такие как: деловая игра, дебаты, семинар, тренинг и т.д.

В числе приоритетных задач ПДС следует отметить:

- повышение теоретических знаний;
- развитие практико-теоретических навыков.

Для реализации ПДС привлекаются специалисты кафедры «Прикладная психология» Петербургского государственного университета путей сообщения, проводятся учебно-методические семинары, на которых отрабатываются способы организации работы органов студенческого самоуправления. В результате целенаправленного функционирования семинаров обучается и воспитывается актив студенческого самоуправления, происходит отбор наиболее мотивированных на общественную работу студентов от каждого студенческого совета. Эти активные студенты могут выступать лидерами студенческого самоуправления. Именно данные члены органов студенческого самоуправления становятся участниками ПДС.

Программа направлена на совершенствование подготовки актива студенческого самоуправления, что конкретизирует ее цели:

- сформировать качества будущего руководителя;
- обеспечить комплексный подход подготовки;
- помочь адаптироваться в студенческой среде;
- ликвидировать неуверенное поведение;
- дополнить пробелы недостающих знаний и умений.

Программа включает дифференцированные уровни развития личностного роста. В ней заложен учет принципов возрастного развития. Содержательная основа программы опирается на разработанные научные труды воспитания личностных качеств. Кроме того, программой предусмотрены основные требования, созвучные требованиям, выдвигаемым в нормативных документах Министерства образования и науки Российской Федерации.

Таким образом, требования, предъявляемые к сегодняшним выпускникам высших учебных заведений работодателями, могут быть выполнены благодаря опоре на внедрение практики проведения разработанного нами ПДС.

Библиографический список

1. *Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю.* Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Изд. центр «МарТ», 2005.
2. *Смирнов И.П., Ткаченко Е.В.* Социальный портрет современного учащегося системы НПО (итоги всероссийского социологического исследования) // Воспитательная работа в новых условиях. Опыт учреждений профессионального образования. М.: Изд. от-л НОУ ИСОМ, 2003. С. 10–45.