

В статье рассматривается возможность использования потенциала внешкольных учреждений в процессе формирования навыков здорового образа жизни ученической молодежи. Особенное внимание уделяется проблеме сохранения здоровья в подростковом возрасте. Рассматриваются основные методы и технологии, которые успешно и эффективно могут быть использованы при проведении профилактической работы с учениками. Определено какие основные требования должны придерживаться во внешкольных учреждениях для успешной реализации занятий по формированию навыков здорового образа жизни и профилактики социально значимых проблем у подростков.

Ключевые слова: здоровый образ жизни, здоровье, интерактивные методы, подростки, внешкольные учреждения, тренинг, формирование навыков.

This article considers the importance of applying the potential of out-of-school educational institutions while developing the healthy life-style habits of students. Considerable attention has been paid to the problem of adolescent health preservation. The basic methods and techniques which can be successfully and effectively applied in preventive work with pupils have been reviewed. The basic requirements have been determined which should be followed in out-of-school educational institutions for the successful implementation of lessons that would develop healthy lifestyle habits and prevent social problems of adolescents.

Keywords: healthy life-style, health, interactive techniques, adolescents, out-of-school educational institutions, training, developing habits.

УДК 379.8. (1-194.6)

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ДОЗВІЛЛЯ (ВЕЛИКА БРИТАНІЯ)

Сидор Ірина Петрівна
м. Тернопіль

У статті розкрито теоретико-методичні підходи до професійної підготовки менеджерів дозвілля. Виокремлено основні принципи процесу професійної підготовки менеджерів дозвілля у Великій Британії. Розкрито зміст діяльності менеджера дозвілля. Обґрунтовано ролі, вимоги, професійні та особистісні якості фахівців сфери дозвілля.

Ключові слова: менеджмент дозвілля, менеджер дозвілля, професійна підготовка, принципи, ролі, професійні, особистісні якості, сфера дозвілля.

На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин багато людей не відчують психологічного задоволення від роботи (навчання) та не реалізуються в ній, не знаходять сенсу в багатьох видах діяльності. Тому люди шукають як змістовної роботи, так і змістовного дозвілля. Вони шукають творчої реалізації за межами роботи, задоволення потреб у світі хобі, добровільної волонтерської діяльності, самоосвіти та самореалізації. Завдання соціокультурного менеджера полягає в тому, щоб дозвіллева сфера за умови грамотної її організації і здійснення сприяла людині у встановленні балансу між роботою чи навчанням та дозвіллям, надавала можливість для саморозвитку та становлення особистості.

Як свідчить аналіз теоретичних досліджень, питання менеджменту у сфері дозвілля є предметом вивчення британських дослідників. Так, К. Робертс [2], досліджує проблему управління трьома секторами дозвілля: приватним, державним та громадським; Л. Робінсон [3] принципи та технології менеджменту дозвілля, особливо у державному секторі; Д. Уот – питання покращання рівня управління спортивними організаціями Великої Британії, вивчає практичні та індивідуальні вміння і навички, необхідні для роботи у сфері спорту та дозвілля [5]; Дж. Торкільдсен вивчає різні сектори дозвілля, зокрема, менеджмент дозвілля як процес управління людьми, ресурсами, організаціями, послугами, засобами та програмами для клієнтів під час дозвілля, включаючи гру, рекреацію, мистецтво, культуру, спорт, святкування та різноманітні заходи, здоров'я, подорожі та туризм [4].

Основна мета статті є обґрунтувати теоретико-методичні засади професійної підготовки менеджерів дозвілля, розкрити зміст діяльності менеджера соціокультурної сфери.

Зміст діяльності менеджера соціокультурної сфери полягає, перш за все, у роботі з людьми, у розробці соціокультурних проєктів, програм, організації та проведення різноманітних заходів,

аналізі діяльності об'єднань та колективів, веденні адміністративної роботи, котра пов'язана з матеріальним забезпеченням, налагодженні контактів з різними організаціями та установами. Соціокультурна діяльність є сферою, у якій необхідно використовувати різноманітні менеджерські, маркетингові, організаційні і управлінські технології у сфері спорту, культури, мистецтва, розваг. Тому підготовка менеджерів вимагає формування професіонала нового типу, який володіє організаційно-управлінськими і соціально-педагогічними вміннями та навичками.

Менеджер покликаний наповнити дозвілля соціальним змістом, що сприятиме повноцінному розвитку як особистості, так і колективу загалом; керувати як внутрішніми факторами, що впливають на функціонування організації, так і реагувати на зовнішні чинники, що можуть змінювати діяльність організації. Менеджер має сприяти реалізації всіх функцій дозвілля, брати участь у створенні соціокультурного середовища, володіти технологією діагностики соціокультурних змін, простежувати їх динаміку й аналізувати дані, роблячи відповідні висновки.

Як соціально-економічне явище, дозвілля є сферою розвитку менеджменту та ринкових відносин, як соціокультурне явище – простором для формування та розвитку особистості, що вимагає розробки спеціальних програм підготовки спеціалістів дозвілля. У сучасних умовах зростає кількість навчальних програм щодо підготовки фахівців у сфері дозвілля різної тривалості – від однорічних курсів до післядипломної освіти. Зростання кількості різноманітних навчальних програм зумовлено виникненням індустрії дозвілля, де змінюються функції дозвілля.

Провідними установами у Великій Британії, що представляють інтереси фахівців сфери дозвілля є Британський інститут управління (British Institute of Management), Інститут дозвілля та естетичного менеджменту (Institute of Leisure and Amenity Management) та Інститут менеджменту сорту та рекреації (Institute of Sport and Recreation Management).

Професійна підготовка менеджерів дозвілля освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр у Великій Британії здійснює понад 100 університетів (факультети менеджменту дозвілля, спорту та туризму) та коледжі й бізнес школи при університетах, котрі готують спеціалістів з таких спеціальностей: менеджмент дозвілля (BA (Hons) Leisure Management), менеджмент індустрії розваг (BA (Hons) Entertainment Industries Management), менеджмент заходів (BA (Hons) Event and Venue Management), менеджмент спорту (BA (Hons) Sport Management), менеджмент туризму BA (Hons) Tourism

Management) [6; 7; 8].

Процес професійної підготовки фахівців менеджменту дозвілля триває, зазвичай, 3 роки. Протягом двох років студенти оволодівають теоретичними знаннями, а на третьому році – проходять шестимісячну практичну підготовку (стажування) і виконують дипломну роботу або розробляють проект, котрий повинні захистити на конференції випускників.

На основі аналізу навчальних програм та методів навчання, ми виокремили деякі принципи професійної підготовки менеджерів дозвілля:

- принцип поєднання навчальної та практичної діяльності, котрий дає змогу брати активну участь у сфері вивчення;
- принцип практико-орієнтованого оцінювання, де діяльність студента оцінюється в реальних планах та проектах;
- принцип адаптації процесу навчання та навчальних програм до умов та потреб регіону, міста;
- принцип оптимального використання потенціалу навчального закладу та соціальних інститутів регіону.

Зміст діяльності менеджера соціокультурної сфери полягає, перш за все, у роботі з людьми, у розробці культурних проектів, програм, організації та проведення різноманітних заходів, аналіз діяльності об'єднань та колективів, веденні адміністративної роботи, котра пов'язана з матеріальним забезпеченням, налагодженні контактів з різними організаціями та установами. Соціокультурна діяльність є сферою, у якій необхідно використовувати різноманітні менеджерські, маркетингові, організаційні і управлінські технології у сфері спорту, культури, мистецтва, розваг. Тому підготовка менеджерів вимагає формування професіонала нового типу, який володіє організаційно-управлінськими вміннями та навичками і соціально-педагогічними. Під час підготовки менеджерів дозвілля у вищих навчальних закладах Великої Британії використовують різні методи навчання, як традиційні лекції та семінари, так і методи інтерактивного навчання: інтерактивна лекція, кейс-метод, проект, тренінг, метод ролівої участі та ділової гри, широко впроваджується партнерство студентів з організаціями, професіоналами із сфери їх майбутньої діяльності.

Як свідчить аналіз у процесі підготовки фахівців сфери дозвілля у великій Британії широко використовують кейс-метод. Кейс-метод (від. англ. case – випадок) – аналіз конкретних ситуацій, використовуються для опису та вирішення певної ситуації

з котрою може стикнутись фахівець в майбутньому, це включає опис проблеми, ситуації, певні факти, щодо цієї проблеми, аналіз, судження та рішення. Важливим є те, що кожен індивідуально сприймає певну ситуацію та вирішує її, але також це рішення має узгоджувати з іншими, необхідність приймати рішення в колективі, а не одноосібно, саме це заперечує авторитарний стиль управління. Цей метод дає змогу акумулювати знання та дізнатись про рівень знань інших, застосувати на практиці свої знання, уміння, навички. Якщо лекція є базою засвоєння знань, то кейс-метод – засобом практичного застосування цих знань.

У процесі підготовки менеджерів дозвілля широко використовують метод проекту, де студенти залучаються до розробки різноманітних проектів у сфері дозвілля, що є важливою складовою засвоєння навчального матеріалу. Проекти можуть бути індивідуальними та груповими. Під час розробки проекту студенти мають можливість використати теоретичний матеріал на практиці, аналізуючи його, використовуючи управлінські рішення, а також набути певного досвіду, також проекти розвивають у студентів як почуття незалежності, так і обов'язку та відповідальності.

На практичних заняттях широкого застосування набув метод ролівої. Метод ролівої участі передбачає розподіл ролей під час навчального процесу. Студент опиняється в певній ситуації, в котрій виконує певну роль та приймає рішення, але ці рішення відповідати попереднім рішенням та пропозиціям, тому це спонукає до самонавчання самоаналізу та самоорганізації. Умінню здійснювати управлінський процес студенти оволодівають під час ділової гри, яка дає можливість максимально наблизитись до реальної ситуації, сприяє формуванню моральної та психологічної готовності вирішувати певні ситуації, проблеми у реальному житті. Ці методи сприяють всебічному розвитку як особистісних, так і професійних навичок, а особливо організаційно-управлінських умінь та навичок, котрі є необхідними в роботі менеджерів дозвілля.

Під час навчання студенти мають оволодіти соціокультурними; соціально-педагогічними, індивідуально-особистісними та інструментально-технічними вміннями та навичками, що сприяють культурній та освітній активності, професійному розвитку та інструментально-технічним, котрі передбачають вибір схем, плану дій, розробки проектів та програм, організаційні здібності, котрі є такими важливими у процесі управління дозвіллям.

Таблиця 1.

Ролі соціокультурного менеджера за Г. Мінцбергом

Роль	Характеристика	Діяльність
Міжособистісна		
Формальний керівник	Символічне керівництво; зобов'язаний виконувати щоденні обов'язки правового та соціального характеру	Зустрічі, підписання офіційних документів
Лідер	Відповідальний за мотивацію та активізацію персоналу, найом та навчання персоналу	Виконання практично всіх обов'язків щодо персоналу
Посередник	Підтримує мережу зовнішніх зв'язків та осіб, котрі надають інформацію	Працює з поштою, виконує зовнішні обов'язки, підтримання стосунків із незалежними особами
Інформаційна		
Монітор	Шукає та отримує різноманітну конкретну інформацію для розвитку через розуміння організації та середовища; є центром зовнішньої та внутрішньої інформації щодо організації	Ознайомлення з періодичними виданнями, звітами, підтримка особистісних контактів
Поширювач	Передає отриману інформацію ззовні членам організації, що містить певну оцінку діяльності організації	Проведення інформаційних нарад. здійснює телефонні контакти з метою обміну інформацією
Речник	Передає інформацію зовнішнім особам, щодо планів, політики, діяльності, результатів, виступає експертом у діяльності організації	Проводить засідання, надає інформацію засобам масової інформації

Прийняття рішень		
Підприємець	Шукає в організації та за її межами можливості вдосконалення та змін, керує проектами	Організація стратегії та тактики розвитку нових програм
Заступник з надзвичайних питань	Відповідає за виправлення ситуації у випадку надзвичайних подій в організації	Організація стратегії та тактики протидії кризовим ситуаціям
Розподілвач ресурсів	Відповідає за розподіл організаційних ресурсів, розробляє та схвалює важливі організаційні рішення	Планування, затвердження рішень, здійснення інвестицій та програмування роботи персоналу
Представник на переговорах	Представляє організацію на важливих переговорах	

Менеджер дозвілля має виконувати велику кількість особливих обов'язків, котрі відповідають певним ролям менеджера: міжособистісній, котра передбачає виконання обов'язків формального керівника, супервізора, лідера та посередника; інформаційній – діяльність, пов'язана з моніторингом, поширенням та передачею інформації; прийняття рішень передбачає виконання обов'язків, пов'язаних з діяльністю підприємця, заступника з надзвичайних питань та представника громадськості [1].

У сучасних умовах менеджер має мобільно реагувати на всі зміни, що відбуваються у суспільстві та приймати адекватні рішення. Це можливе лише за умови відповідності професійним вимогам. Виокремлюючи основні вимоги щодо професійних якостей менеджера соціокультурної діяльності, вважаємо за необхідне виділити такі, що дозволяють створювати інноваційний соціокультурний простір; соціально-психологічні дають змогу працювати в команді та особистісні: комунікабельність, активність (рис. 1).

Визначення рівня компетентності менеджера дозвілля може

здійснюватись за такими критеріями, як: володіння технологіями організації дозвіллевої діяльності; оптимальне співвідношення форм та методів організації дозвілля; взаємозв'язку індивідуальної, групової та масової роботи; своєчасна діагностика та врахування соціальних, групових та індивідуальних потреб та інтересів людей; використання різних напрямів діяльності, що сприяють розширенню суспільно-корисних та творчих видів діяльності; розуміння соціальних, педагогічних, психологічних, культурних аспектів дозвіллевої діяльності; ступінь активності, інноваційності, креативності та самостійності; уміння налагоджувати партнерські зв'язки, підтримувати суб'єктно-об'єктні відносини.

Висновки. Здійснений аналіз професійної підготовки фахівців сфери дозвілля у Великій Британії дає підстави для висновку, що цей процес підготовки має практичну модель, котра передбачає не тільки передачу знань, але й розвиває творчу здатність професіонала до відновлення та розповсюдження знань у різних формах соціокультурної діяльності.

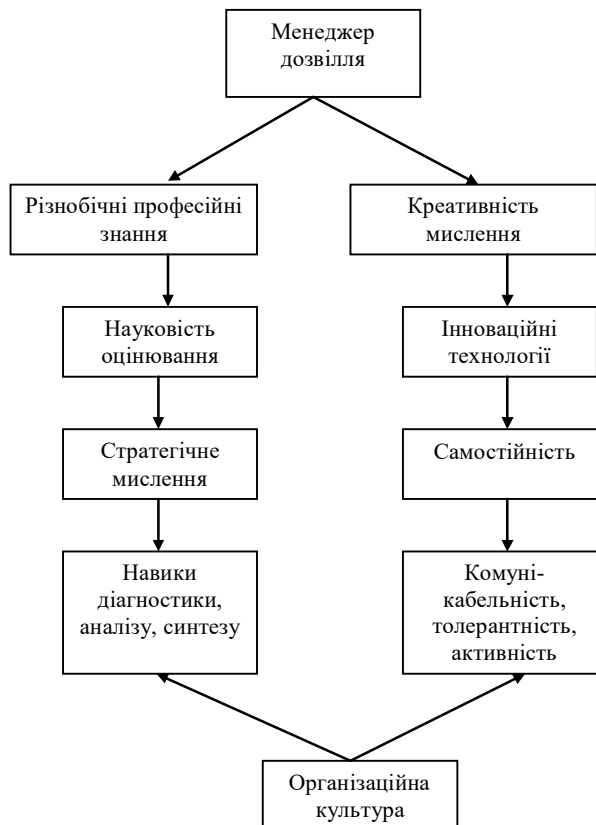


Рис. 1. Професійні якості менеджера дозвіллевої сфери

Література

1. Mintzberg H. The Nature of Managerial Work / Henry Mintzberg. – New York : Harper & Row, 1973. – 298 p.
2. Roberts K. Contemporary society and the growth of leisure / Ken Roberts. – London : Longman, 1978. – 167 p.
3. Robinson L. Managing public sport and leisure services / Jerry L. Robinson. – L. : Routledge, 2003. – 175 p.
4. Torkildsen G. Leisure and Recreation Management / George Torkildsen. – 5. Edition. – London: Routledge, 2005. – 580 p.
5. Watt D. Sports management and administration (edn). / David Watt. – 2nd edit. – London : Routledge, 2003.

6. BA (Hons) Leisure Management. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.warnborough.ie/faculties/arts/ba_leisure_management.htm> – Загол. з екрану. – Мова англ.
7. Course Guide University of Wolverhampton. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://smsweb.wlv.ac.uk/si/previouscg/07guides/SSPAL/UndergraduateDegreesinLeisureandLifestyleIndustriesManagement.doc>> – Загол. з екрану. – Мова англ.
8. University Campus Suffolk Programme Specification. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.ucs.ac.uk/study/courses/undergraduateCourses/SuffolkBusinessSchool/ProgrammeSpecs/Prog-Spec-BA-Event-Management.doc>> – Загол. з екрану. – Мова англ.

В статье раскрыты теоретико-методические подходы к профессиональной подготовке менеджеров досуга. Выделены основные принципы процесса профессиональной подготовки менеджеров досуга в Великобритании. Раскрыто содержание деятельности менеджера досуга. Обоснованы роли, требования, профессиональные и личностные качества специалистов сферы досуга.

Ключевые слова: менеджмент досуга, менеджер досуга, профессиональная подготовка, принципы, роли, профессиональные, личностные качества, сфера досуга.

The article explores the theoretical and methodological approaches of leisure managers' professional training. The basic principles of leisure managers' professional training in the UK have been revealed. The roles, requirements, professional and personal qualities of leisure industry professionals have been characterized.

Key words: leisure management, leisure manager, professional training, principles, roles, professional and personal qualities, leisure industry.

УДК 374.71

ВИКОРИСТАННЯ АВСТРАЛІЙСЬКОГО ДОСВІДУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ УКРАЇНИ

Слозанська Ганна Іванівна
м. Тернопіль

У статті проаналізовано особливості організації післядипломної освіти соціальних працівників в Австралії та її вплив на професійну компетентність фахівця; розкрито загальні принципи побудови системи неперервної професійної освіти соціальних працівників; подано умови ліцензування професійної діяльності соціальних працівників; здійснено аналіз основних видів післядипломної освіти соціальних працівників (дипломна, професійна, самостійна підготовка).

Ключові слова: неперервна професійна освіта, професійні компетенції, соціальна робота, післядипломна освіта.

Постановка проблеми. Соціальні, економічні, політичні процеси, що відбуваються в суспільстві, вимагають від фахівців постійного вдосконалення своїх професійних знань, умінь і навичок. В умовах постійної конкуренції на ринку праці, існує потреба у професійному рості, самовдосконаленні соціальних працівників різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, що можливе за умов навчання продовж життя. Саме ідея неперервної професійної освіти (Continuing Professional Education) лежить в основі професійної підготовки фахівців з соціальної роботи в Австралії, реалізація якої неможлива без програм післядипломної освіти.

Мета статті – проаналізувати можливості використання австралійського досвіду організації післядипломної освіти соціальних працівників в освітньому просторі України.

Виклад основного матеріалу. Загальні принципи, на яких побудована неперервна професійна освіта соціальних працівників в Австралії, викладено в "Кодексі етики соціальних працівників Австралії (1999р.)" [1] та "Практичних стандартах для соціальних працівників: досягнення цілей (2003р.)" [3], розроблених на основі документів з питань розвитку освіти і підготовки фахівців таких міжнародних організацій як ООН, Міжнародна організація праці (МОП) та ЮНЕСКО. Зокрема, у "Рекомендації щодо професійного навчання", прийнятій 1962 р. на Генеральній конференції МОП, закріплено принцип неперервності професійного навчання як процесу, який триває протягом усього трудового життя людини відповідно до її потреб як особистості та члена суспільства. Подальшого розвитку проблеми післядипломної освіти отримали у документі "Рекомендації щодо розвитку освіти дорослих"

Генеральної конференції ООН (1974 р.), а також у нормативному документі ЮНЕСКО "Освіта для усіх протягом усього життя" (1997 р.) [69, с. 358].

У сучасних умовах, в Австралії, питанням неперервної професійної освіти соціальних працівників надається надзвичайно великого значення. У Довіднику з реалізації системи австралійських кваліфікацій післядипломна освіта трактується як освітні заходи, діяльність, що сприяє розвитку професійних знань, умінь і навичок та професійної компетентності з практики соціальної роботи з індивідами, сім'ями, групами, організаціями і громадами [4].

Ідея навчання упродовж усього життя є девізом Асоціації Соціальних Працівників Австралії, яка зобов'язує усіх своїх членів до постійного вдосконалення їх професійної компетенції [2]. Зокрема, Асоціація визначає післядипломну освіту як систему вдосконалення і росту професійної майстерності за рахунок участі у попередньо запланованому навчальному процесі з метою досягнення успіху заради вигоди учасників, клієнтів і громади [1].

В Кодексі Етики соціальних працівників зазначено, що "будучи задіяним у сфері професійної діяльності, соціальний працівник повинен розвивати і вдосконалювати свою професійну компетентність" [1]. В Австралії даний етичний принцип втілено у законодавство щодо ліцензування професійної діяльності. Зауважимо, що участь соціальних працівників у програмах післядипломної освіти є необхідною умовою для отримання або поновлення ліцензії на право здійснювати практичну соціальну роботу. Ліцензування проходять фахівці з соціальної роботи, які документально можуть засвідчити свою участь у програмах післядипломної освіти. Для цього, у чітко визначений Асоціацією час, треба подати звіт і заповнений журнал про виконану роботу за звітний період (з 1 червня поточного року по 30 липня наступного року) у місцевий Комітет післядипломної освіти (один із структурних підрозділів Асоціації Соціальних Працівників Австралії). Випускники Шкіл та соціальні працівники, які за певних причин не працювали, автоматично, після отримання членства в Асоціації, зобов'язуються подати в Комітет післядипломної освіти план професійного зростання на наступний рік. Структурними еле-