

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Красноярский государственный педагогический
университет им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт/факультет Институт социально- гуманитарных технологий
Выпускающая кафедра Кафедра социальной педагогики и социальной работы

Подвойская Галина Николаевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема: Становление интерактивной культуры молодых специалистов в
деятельности молодежного профессионального сообщества социальной
защиты населения

Направление подготовки/специальность: 44.04.02 Психолого-
педагогическое образование

Магистерская программа: Заместитель руководителя образовательной и
социальной организации

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой

д.п.н., профессор Фурьева Т.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

доцент, к.п.н., Бочарова Ю.Ю.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Научный руководитель

д.п.н., профессор Фурьева Т.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Обучающийся Подвойская Г.Н.

(дата, подпись)

Красноярск 2019

Актуальность темы исследования	4
Глава I. Теоретические предпосылки становления интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения в деятельности молодежного профессионального сообщества.....	16
1.1. Сущность и содержание понятия интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения.....	16
1.2. Деятельность молодежного профессионального сообщества социальной защиты населения как фактор становления интерактивной культуры.....	24
1.3. Оценочно-диагностический инструментарий изучения становления интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения.....	37
Выводы по первой главе	49
Глава II. Психолого-педагогическое обеспечение становления интерактивной культуры молодого специалиста социальной защиты населения в деятельности молодежного профессионального сообщества социальной защиты населения	52
2.1 Особенности изучения интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения в деятельности молодежного профессионального сообщества	52
2.2. Разработка и реализация (апробация) модели становления интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения в деятельности молодежного профессионального сообщества	56
2.3. Анализ результативности становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества.....	64
Выводы по второй главе	86
Заключение	88
Библиография	91

Актуальность темы исследования.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года и законе от 28.12.2013 №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» содержатся принципы, и направления реформирования системы социального обслуживания для ее соответствия вызовам времени. В этих документах отражается потребность общества и государства в высокопрофессиональных работниках социальной отрасли, обеспечивающих доступность качественных социальных услуг для населения. Как отмечает Е.И. Холостова: «Социальный работник – профессионал, который реализует реальную социальную политику государственной власти на местах на основе социальной защиты различных групп, слоев и личности» [97, с. 5]. В связи с этим работа в социальной отрасли становится престижной и востребованной у молодых специалистов, окончивших учебные заведения профессионального образования. В основах государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2025 года отмечено, что стратегические преимущества будут у тех государств, которые смогут эффективно использовать инновационный потенциал развития, основным носителем которого является молодежь. Глобальные тенденции это убедительно доказывают.

Молодые специалисты, окончившие высшие учебные заведения, наполненные амбициями и новыми идеями, с надеждой на перспективную и высокооплачиваемую работу попадают в учреждения социального обслуживания населения, где их ожидает ежедневная рутинная работа. Зачастую они попадают в коллектив, где специалисты уже отработали не один десяток лет и пытаются навязать им свои практические приемы в работе с получателями социальных услуг. Здесь и возникает вопрос становления интерактивной культуры молодых специалистов, которые готовы быть в одной команде, делиться своими инновационными практиками и выходить на новый уровень работы социальной защиты населения. Все

это в полной мере относится и к Красноярскому краю как одному из территориально крупных регионов России. Имея возможность общаться через вебинары, семинары, тренинги с коллегами, молодой специалист развивается не только профессионально, но и как личность, осваивая навыки коммуникации. Результат такого взаимодействия плодотворно влияет и на качество его работы, и на работу учреждения социального обслуживания в целом.

Молодой специалист как наиболее восприимчивая и мобильная часть коллектива в целом должен поддерживаться из вне. Для этого и создаются молодежные профессиональные сообщества в различных сферах с разнонаправленным фокусом работы. Суть проблемы состоит в том, что не каждый молодой специалист может найти поддержку со стороны коллег и вышестоящих сотрудников при трудоустройстве на работу. Вследствие чего интерактивная культура начинающих специалистов просто не выражается, ее становление и развитие тормозится в первые годы профессиональной деятельности. Для решения данной проблемы и дальнейшего развития молодых специалистов социальной защиты населения создаются Молодежные профессиональные сообщества, главной целью которых является создание условий для всестороннего развития, раскрытия потенциала молодого работника сферы социальной защиты населения. В частности, созданное сообщество в Красноярском крае напрямую соответствует основам государственной молодежной политики в Российской Федерации – поддержка молодых объединений. К сожалению, в системе социальной защиты населения Красноярского края до 2017 года такого объединения специалистов не было.

В настоящее время в социальной сфере все чаще встает вопрос об объединении специалистов для решения актуальных задач повышения качества социальных услуг, развития профессиональных компетенций молодых специалистов и внедрения в практику учреждений новых эффективных и интерактивных технологий. В настоящее время

рассматривается возможность создания молодежных профессиональных сообществ молодых специалистов в сфере социальной защиты населения, где начинающие работники могут обсуждать существующие социальные проблемы и находить решения, учитывая региональную специфику.

Профессиональное становление молодых специалистов на рабочем месте является важнейшим компонентом кадровой политики в сфере социальной защиты населения. На развитие молодых специалистов в значительной мере влияют первые годы работы, которые в дальнейшем и определяют позиции специалиста в профессиональной среде. Не маловажное значение имеет поддержка молодого специалиста в коллективе и в выборе методов и подходов к работам данной категории.

Специфика деятельности молодых специалистов в социальной защите напрямую связана с их интерактивной культурой, ее становлением. Интерактивная культура общения среди молодых специалистов – это незаменимый инструмент в работе и в общении между ними и другими участниками данной сферы деятельности. Отдельные аспекты становления интерактивной культуры молодого специалиста раскрываются в научной литературе. В отдельных исследованиях интерактивная культура характеризуется как процесс взаимодействия (Герберд Мид); как устный и/или письменный обмен информацией между двумя и более людьми, в ходе которого процессы восприятия и порождения информации могут чередоваться, либо накладываться друг на друга. Собеседники часто говорят и слушают одновременно. Интеракция имеет особое значение для речевого общения и изучения (Э.Г.Азимова, А.Н.Щукина).

В научной литературе представлены теории, идеи, концепции, отражающие различные стороны интеракции. Значительный вклад в развитие представлений о сущности, характере и видах взаимодействия внесли отечественные и зарубежные ученые.

В западной социальной психологии, базирующейся на концепции американского психолога Дж. Мида, под интеракцией понимается непосредственная межличностная коммуникация («обмен символами»), как взаимодействие, взаимное влияние людей или групп друг на друга [26, с. 117].

Российский социолог Питирим Сорокин определил основные точки для социальных интеракций:

- 1) Для взаимодействия необходимы минимум два человека.
- 2) Чтобы чувствовать собеседника (партнера), в ходе общения всему следует уделять внимание (жестам, мимике, действиям).
- 3) Мысли, чувства и мнения должны быть в резонансе у всех участников интеракции.

Согласно исследованиям Г.М.Дробова [30, с. 167], выделяются несколько моделей изучения понятия интерактивной культуры, однако он выделяет основную, в результате которой происходит интеграция понятия интерактивной культуры. Благодаря этому продуцируется не только целостное знание о понятии интерактивная культура, но и обнаруживаются межнаучные связи и взаимоотношения с другими понятиями.

Интерактивная сторона общения – условный термин, обозначающий характеристику тех компонентов общения, которые связаны с взаимодействием людей, с непосредственной организацией их совместной деятельности. Исследование проблемы взаимодействия имеет в социальной психологии давнюю традицию. Интуитивно легко допустить несомненную связь, которая существует между общением и взаимодействием людей, однако трудно развести эти понятия. Часть авторов просто отождествляют общение и взаимодействие, интерпретируя и то и другое как коммуникацию в узком смысле слова (т.е. как обмен информацией), другие рассматривают отношения между взаимодействием и общением как отношение формы некоторого процесса и его содержания.

Иногда предпочитают говорить о связанном, но все же самостоятельном существовании общения как коммуникации и взаимодействия как интеракции. Некоторые исключают отрыв взаимодействия от коммуникации, но исключают и отождествление их. Коммуникация организуется в ходе совместной деятельности, «по поводу» ее, и именно в этом процессе людям необходимо обмениваться информацией, и самой деятельностью, т.е. вырабатывать формы и нормы совместных действий.

Если коммуникативный процесс рождается на основе некоторой совместной деятельности, то обмен знаниями и идеями по поводу этой деятельности неизбежно предполагает, что достигнутое взаимопонимание реализуется в новых совместных попытках развить далее деятельность, организовать ее.

Понятие «интеракция» рассматривается как системный социально-психологический феномен. Б.Д. Парыгин отметил, что этот процесс может выступать в одно и то же время и как процесс взаимодействия людей, и как информационный процесс, и как отношение людей друг к другу, и как процесс их взаимного влияния друг на друга, и как процесс их взаимного переживания и взаимного понимания друг друга. В свою очередь «интерактивное общение как вид деятельности» рассматриваемые А.А. Леонтьевым как вид коллективной деятельности, ближе к позициям Г.М. Андреевой, Л.И. Анциферовой, Л.С. Выгодского. Понятие интеракция рассматривается и как полинаучный феномен в рамках следующих направлений: философское (О.Шпенглер, Ю.М.Лотман, М.Вебер, А.Н. Леонтьев, П.А. Сорокин, Н.Я. Данилевский, А. Тойнби, О. Шпенглер, А. Белый, Г.Г. Шпет, Н.А. Бердяев, М. Хайдеггер, Д.С. Лихачев, В.Н. Сагатовский, Л. Кертман, В. Библер, М. Мамардашвили, С.С. Аверинцев, А.Я. Гуревич, П.С. Гуревич Э. Дюркгейм, Э. Кассирер, Й. Хейзинге); психологическое (Г. Хофстеде, Е.В. Улыбина, Ю.М. Шилков); педагогическое (А.Г. Асмолов, Н.Д. Никандров, В.А. Сластенин, Е.В. Андриенко, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Н.Н. Никитина, Е.Н. Шиянов,

А.И. Шутенко, Ж. Делор, Е.В. Бондаревская, А.А. Бодалев, Б.М. Бим - Бад, Б.Г. Гершунский, А.С. Запесоцкий, Е.В. Данильчук, В.С. Библиер).

Одной из наиболее явно выраженных проблем при анализе научных работ обнаруживается недостаточностью изученности факторов и условий становления интерактивной культуры молодых специалистов в целом и влияние молодежного сообщества на данный процесс.

Анализ теории и практики в контексте становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества социальной защиты населения позволяет выделить ряд противоречий:

на образовательно-отраслевом уровне: между востребованностью интерактивной культуры молодого специалиста, что определяет результат профессиональной деятельности в учреждениях социального обслуживания населения, и отсутствием специально созданных условий ее становления в контексте психолого-педагогического обеспечения данного процесса;

на личностно-профессиональном уровне: между готовностью молодых специалистов учреждений социального обслуживания населения активно проявлять интерактивную культуру для достижения результативности деятельности в избранной сфере и недоверием работодателя к молодым специалистам как потенциальным новаторам, перспективным и целеустремленным. В результате наблюдается отсутствие востребованности интерактивной культуры в деятельности молодежного профессионального сообщества как фактора его профессионального развития.

Актуальность, теоретическая значимость и недостаточная изученность интерактивной культуры молодых специалистов обусловили выбор темы исследования: «Становление интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения в деятельности молодежного профессионального сообщества».

Объект исследования: Деятельность молодежного профессионального сообщества социальной защиты населения.

Предмет исследования: психолого – педагогическое обеспечение становления интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Цель исследования: разработка модели становления интерактивной культуры и ее апробация в деятельности молодежного профессионального сообщества молодых специалистов социальной защиты населения.

Гипотеза исследования: становление интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения в деятельности молодежного профессионального сообщества будет результативна, если:

- выявлена сущность и уточнено содержание понятия «интерактивная культура»;

- конкретизировано содержание деятельности молодежного профессионального сообщества;

- выявлены критерии становления интерактивной культуры молодого специалиста социальной защиты населения и охарактеризованы уровни проявления;

- обосновано психолого – педагогическое обеспечение условий становления интерактивной культуры молодого специалиста, разработана модель становления данной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества и экспериментально исследована ее результативность.

В соответствии с объектом, предметом, целью и гипотезой определены следующие **задачи исследования:**

1. Выявить сущность, уточнить содержание понятия «интерактивная культура» конкретизировать смысл «становления интерактивной культуры молодого специалиста социальной защиты населения».

2. Разработать критерии становления интерактивной культуры молодого специалиста и охарактеризовать уровни проявления.

3. Разработать программу мониторинга становления интерактивной культуры молодого специалиста в рамках работы молодежного профессионального сообщества.

4. Обосновать психолого-педагогические условия становления интерактивной культуры молодого специалиста, разработать модель данного процесса и проверить ее результативность в контексте деятельности молодежного профессионального сообщества.

Методологическую основу исследования составляют:

- лично – деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, Л.С. Выготский) определивший использование активных технологий образовательной направленности в процесс становления интерактивной культуры молодых специалистов;
- культурологический подход (В.И. Андреева, А.И. Арнольдова) как средство формирования профессионального мышления, овладение полноценными знаниями молодыми специалистами в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Теоретическую основу исследования составили психологические (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, В.Д. Шадриков, С.Л. Рубинштейн), педагогические исследования деятельности (В.А. Сластенин, А.А. Деркач), философско – социологические (В.И. Слабодчиков и др.), теоретические аспекты моделирования образовательного процесса и подготовки специалистов (А.А. Володин, Е.О. Никитина).

Научная новизна исследования:

Учитывая недостаточную изученность проблемы становления интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения в деятельности молодежного профессионального сообщества в психолого-педагогической науке, проведенное нами исследование

является достаточно ценным с точки зрения научной новизны определяться следующим:

- разработана структурно – функциональная модель, которая состоит в том, что обеспечение становления интерактивной культуры молодых специалистов обусловлено реализацией основных условий становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края являются: создание системы управления в сообществе, в основе которого демократический стиль руководства, делегирование полномочий в работе команды специалистов; наличие совместной деятельности специалистов; создание системы повышения профессионального мастерства молодых специалистов; создание комфортной среды профессионального общения молодых специалистов (досуг, поддержка и т.п.); сопровождение и поддержка молодого специалиста с активной жизненной позицией.

- уточнено понятие «интерактивная культура» за счет конкретизации его содержания, которое рассматривается как устный или письменный процесс взаимодействия двух и более людьми.

- предложен оценочно – диагностический инструментальный изучения становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества, включающий валидные методики, а также критерии и показатели становления интерактивной культуры.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, за счет уточнения понятия «интерактивная культура», обоснования педагогического смысла и условий становления интерактивной культуры молодых специалистов, научно обоснованных оценочно – диагностических инструментов, представленных критерий деятельности молодежного профессионального сообщества происходит становление интерактивной культуры молодых специалистов.

Практическая значимость исследования заключается:

- в разработке и внедрении структурно – функциональной модели становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения;
- в создании и апробации программы мониторинга, позволяющего проследить уровень становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Методы исследования: в соответствии с поставленными задачами применен комплекс методов исследования, который включал в себя:

- теоретические - анализ научной литературы по проблеме исследования, моделирование;
- эмпирические - наблюдение, анкетирование, интервьюирование, тестирование, экспертная оценка;
- экспериментальные - констатирующий и формирующий этапы исследования;
- статистические - количественный и качественный анализ данных, полученных в ходе исследования, математическая обработка результатов исследования.

В исследовании были использованы **методики:**

С.Ю. Степанова, «Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности»;

Н.П. Фетискина, «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии».

Тест – опросник «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (выявление самооценки склонности к лидерству и успешной организаторской деятельности);

Тестовая карта коммуникативной деятельности, разработанная на основе анкеты А.А. Леонтьева (позволяет оценить стиль общения специалиста);

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлер (методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией));

Тест «Диагностика лидерских способностей» Е. Жариков, Е. Крушельников.

Анкетирование. Целью оптимизации работы и увеличения активности членов молодежного профессионального сообщества, а так же выявление способов интерактивной коммуникации между молодыми специалистами в 2018 году Молодежное профессиональное сообщество работников сферы социальной защиты населения Красноярского края совместно с краевым государственным казенным учреждением «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения».

Эмпирическая база исследования. Исследование проводилось на базе КГКУ «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения». В общую исследовательскую выборку вошли 583 молодых специалиста из учреждений социального обслуживания населения Красноярского края из 148 учреждений социального обслуживания населения и 16 Управлений социальной защиты населения Красноярского края (74 молодых специалиста являются членами молодежного профессионального сообщества, 158 специалистов слышали о молодежном сообществе и хоть один раз были на мероприятиях данного молодежного сообщества, 93 специалиста знают о существовании молодежного профессионального сообщества, но не видят себя в нем и 258 специалистов которые являются молодыми специалистами до 35 лет но

ничего не слышали и не знают о работе молодежного профессионального сообщества).

В экспериментальном исследовании участвовали 196 молодых специалистов учреждений социального обслуживания населения Красноярского края, 129 из которых вошли в экспериментальную группу, а 67 молодых специалистов вошли в контрольную группу. Диссертационное исследование было проведено в период с декабря 2017 по март 2019 года.

Глава I. Теоретические предпосылки становления интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения в деятельности молодежного профессионального сообщества.

1.1. Сущность и содержание понятия интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения.

В основе организации социума лежит общение. Это особый процесс, который помогает решать бытовые, деловые и научные задачи, определенное взаимовлияние индивидов, которое именуют интеракцией. Это понятие является общим для ряда дисциплин (психологии, философии, социологии и др.) Интеракция от англ. interaction, лат. inter + activus деятельный) - термин, используемый в социальной психологии и культурологии; обозначает взаимодействие, взаимное влияние людей или воздействие групп друг на друга как непрерывный диалог. В социальной психологии Дж. Мида - непосредственная межличностная коммуникация ("обмен символами"), важнейшей особенностью которой признается способность человека "принимать роль другого", представлять себе (ощущать), как его воспринимает партнер по общению (или группа).

Внимание ученых из разных областей научного знания к проблеме интерактивной культуры связано с изучением вопросов общения в педагогической деятельности и педагогической этике. Философы В.С. Библер, М.М. Бахтин, М.С. Каган, Ю.М. Лотман раскрывают сущность интерактивной культуры; психологи Л.С. Выготский, Б.Г. Ананьев, А.А. Леонтьев, В.Н. Мясищев описывают этические и социальные проблемы интеракции личности. Вопросы развития интерактивной и коммуникативной культуры личности педагога решаются в исследованиях Г.М. Андреевой, И.А. Зимней, И.Ф. Исаева, Н.В. Кузьминой, В.А. Сластенина, А.В. Петровского. Научное наследие К.Д. Ушинского, Н.К. Крупской, П.Ф. Каптерева, А.С. Макаренко, С.Т. Шацкого содержит описание интерактивной культуры как социально-педагогического явления и личностного качества педагога.

Понятие интерактивной культуры заимствовано педагогической наукой в лингвистике. Однако единства мнений по поводу трактовки понятия в этой науке до сих пор нет. В исследовании В.Ю. Жукова интерактивная культура представлена как «совокупность культурных и интерактивных норм» [35, с. 25]. Таким образом, в лингвистике понятие интерактивной культуры находится в одном ряду с понятием культуры речи и культуры речевого общения.

Интерактивная культура в трактовке Э.Г.Азимова и А.Н.Щукина – это устный и / или письменный обмен информацией между двумя и более людьми, в ходе которого процессы восприятия и порождения информации могут чередоваться, либо накладываться друг на друга. Собеседники часто говорят и слушают одновременно. Интеракция имеет особое значение для речевого общения и изучения. [2, с. 54].

Интерактивная культура является способом познания, который осуществляется в формах и видах совместной деятельности молодых специалистов, когда члены молодежного профессионального сообщества взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, мнениями, совместно выстраивают ход работы, обсуждают спорные вопросы, тем самым в реальную атмосферу делового сотрудничества. Как справедливо утверждает А.А. Леонтьев, интеракция (взаимодействие) является коллективной деятельностью, которая рассматривается не со стороны содержания или продукта, а в плане социальной ее организации [58, с. 36].

На сегодняшний день особенности интерактивного взаимодействия, интерактивной культуры изучаются многими отечественными и зарубежными учеными, социальными психологами и педагогами, методистами. Среди них Г.М. Андреева, Н.В. Баграмова, Н.Д. Гальскова, Л.К. Гейхман, С.С. Кашлев, Н.В. Назаров, А.П. Панфилова, Е.Д. Платова.

Рассуждая об интерактивной культуре, С.С. Кашелев определяет ее как интерактивное взаимодействие, совместный процесс деятельности между участниками коммуникации, характерными признаками которого

являются наличие общей цели и мотивации, наличие управление действий, предполагаемый результат деятельности, разделение единого процесса сотрудничества на составляющие, возникновение межличностных отношений. В основе интерактивного взаимодействия участников лежит личный опыт каждого, тем самым подразумевая под собой взаимовлияние участников. Главными характеристиками интерактивного взаимодействия выступают процессуальность, диалог, деятельность, общение, возможность смысловорчества, рефлексия. Основным содержанием интерактивного взаимодействия являются межличностные взаимоотношения, складывающиеся в процессе взаимодействия.

Интерактивное взаимодействие является способом познания, который осуществляется в формах совместной деятельности молодых специалистов, когда участники какого - либо процесса взаимодействуют друг с другом, обмениваются мнениями, информацией, совместно моделируют ситуации, обсуждают спорные вопросы, тем самым погружаясь в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем.

Сегодня особенности интерактивного взаимодействия изучаются многими отечественными и зарубежными учеными – социальными психологами, педагогами, методистами. Среди них Г.М. Андреева, Н.В. Баграмова, Н.Д. Гальскова, Л.К. Гейхман, С.С. Кашлев, Н.В. Назаров, А.П. Панфилова, Е.Д. Платова, L. Bachman, J. Brewster, C. Brumfit, A. Holliday, W. Littlewood, H. Piepho, C.J. Weir, H.G. Widdowson.

В исследовании Е.Д. Платовой интерактивное взаимодействие специалистов определено как процесс совместной деятельности, основанной на системе ценностных ориентаций и личностной рефлексии совокупности знаний (о природном и социальном мире, о языковой системе, о самом себе, об интерактивном взаимодействии), интерактивных умений (коммуникативных, креативных, рефлексивных) и

способов действий, обеспечивающих установление в коммуникативном пространстве субъектно-субъектных отношений [72, с. 12].

Участие одновременно многих людей в этой деятельности означает, что каждый должен внести в нее свой вклад. Именно это и позволяет объяснять взаимодействие как организацию совместной деятельности. В ходе совместной деятельности для ее участников важно не только обменяться информацией, но и организовать обмен действиями, т.е. спланировать общую деятельность. При этом возможна такая регуляция действий одного индивида планами, созревшими в голове другого, которая и делает деятельность действительно совместной. В социальной психологии существует несколько подходов к пониманию структуры взаимодействия. Один из них принадлежит теории Парсонса, по которой в основе социальной деятельности лежат межличностные взаимодействия, и на них строится человеческая деятельность в ее широком проявлении, т.е. человеческая деятельность является результатом единичных действий. Единичное есть некоторый элементарный акт, из совокупности которых в последствии и складываются системы действий.

Каждый акт представляет собой набор следующих элементов:

- деятель;
- другой человек — тот, на кого направлено действие;
- ответная реакция другого на действия деятеля;
- мотивация деятеля, состоящая в стремлении реализовать свои установки или удовлетворить свои потребности;
- система ориентации и ожиданий деятеля в отношении другого человека;
- нормы, по которым организуется взаимодействие;
- ценности, которые принимает каждый участник;
- ситуация, в которой совершается действие.

Интересную попытку построить структуру интерактивного взаимодействия предпринял польский социолог Ян Щепаньский. Он

ввел понятие социальной связи для описания социального действия общающихся субъектов. Социальная связь представляет собой последовательное осуществление:

- пространственного контакта;
- психического контакта, который понимается как взаимная заинтересованность;
- социального контакта, понимаемого как совместная деятельность;
- взаимодействия, понимаемого как систематическое, постоянное осуществление действий, вызывающих соответствующую реакцию партнера;
- социального отношения.

Еще один, исключительно оригинальный, подход к структурному описанию интерактивного взаимодействия предпринял Эрик Берн в своей концепции трансактного анализа. Здесь действия участников общения регулируются корректировкой их позиций в контексте определенных ситуаций и стиля взаимодействия.

Интерактивная сторона общения предполагает объединение индивидуальных усилий в конкретных формах совместной деятельности. В этой связи интерактивный компонент коммуникативной компетентности представляется как способность к организации общих действий, которые позволяют специалистам реализовать какую-то общую для них деятельность.

Основные функции коммуникации: 1) информативная — передача истинных или ложных сведений; 2) интерактивная (побудительная) — организация взаимодействия между людьми, например, согласовать действия, распределить функции, повлиять на настроение, убеждения, поведение собеседника, используя различные формы воздействия: внушение, приказ, просьба, убеждение; 3) перцептивная функция — восприятие друг друга партнерами по общению и установление на этой

основе взаимопонимания; 4) экспрессивная — возбуждение или изменение характера эмоциональных переживаний.

Интерактивный аспект общения может быть охарактеризован как сложный процесс взаимодействия специалистов, предполагающий установление, поддержание и завершение социального и межличностного взаимодействия, опосредованного предметным содержанием и ролевой структурой совместной профессиональной деятельности. Продуктивное общение благоприятно сказывается на совместной деятельности. Непродуктивное общение может, наоборот, прервать ее. В целях достижения результативности реализации интерактивного аспекта в реальном общении специалистов необходимо овладение обучаемыми целым реестром интегративных умений эффективного профессионального взаимодействия.

Сущность профессиональной интеракции заключается в том, что в процессе совместной деятельности и общения между людьми возникает контакт, обусловленный индивидуальными особенностями субъектов, социальной ситуацией, доминирующими стратегиями поведения, целями участников взаимодействия и возможными противоречиями. Понятие интеракции дало название целому направлению социальной психологии - интеракционизму, для которого характерно изучение жизнедеятельности личности в контексте социального взаимодействия (взаимного действия). Интерактивный аспект общения включает в себя многообразные проблемы взаимодействия людей. Согласно теории интеракционизма развитие личности осуществляется в процессе общения индивида с членами определенной социальной группы в ходе совместной деятельности. Общение всегда сопровождает любую деятельность взаимодействующих индивидов и является, таким образом, «деятельностью в деятельности». Продуктивное общение благоприятно сказывается на совместной деятельности. Непродуктивное общение может даже прервать сам процесс деятельности.

Интерактивная культура общения среди молодых специалистов незаменимый инструмент в работе и в общении между специалистами. Понятие «интерактивная культура» заключается в основных признаках деятельности молодежного профессионального сообщества и отражает критерии оценки эффективности интерактивной культуры наличием рефлексивных, коммуникативных, когнитивных, мотивационных и проксиологических умений.

Таким образом, исходя из анализа особенностей содержания интерактивного аспекта общения молодых специалистов при выделении реестра необходимых умений последние рассматриваются нами в русле трех областей, в рамках которых и осуществляется интерактивная культура. Это, во-первых, общекультурный профессионально-значимый контекст интеракции, во-вторых, организационный контекст интеракции и, наконец, межкультурный контекст интеракции. Каждая из групп, включая в себя ряд более конкретизированных категорий умений (подгрупп умений), отражает цели и задачи общения, знание предмета общения, характер взаимоотношений, статус и социальные роли коммуникантов, а также страноведческие знания, морально-этические и другие поведенческие нормы, принятые в социуме.

Таким образом, на основе анализа представленного в данном параграфе материала определены ключевые понятия исследования, раскрыты их основные характеристики применительно к теме исследования, что позволяет в соответствии с его задачами сформулировать следующие выводы.

Выводы по параграфу 1.1.

Во-первых, на основе анализа сущности и содержания понятий «интеракция», «интерактивная культура», «взаимодействие», определена сущность и содержание понятия «интерактивная культура молодого специалиста» - это культура, выражающаяся в совместных согласованных действиях молодых специалистов основными признаками, которых

является: продуктивное общение, социальный контакт, совместная деятельность.

Во-вторых, сущность понятия становление интерактивной культуры в деятельности молодежного профессионального сообщества проявляется через интерактивную, духовную, регулятивную и творческую составляющую. Интерактивный компонент выражается в обмене действиями между субъектами взаимодействия; духовный компонент предполагает нравственный выбор, понимание, принятие позиций и ценностей другого; регулятивный и творческий компоненты раскрываются в изменении поведения субъекта взаимодействия на основе принятия решения в различных ситуациях. Понятие «интерактивная культура» заключается в основных признаках деятельности молодежного профессионального сообщества и отражает критерии оценки эффективности интерактивной культуры наличием рефлексивных, коммуникативных, когнитивных, мотивационных и проксиологических умений.

В – третьих, становление проявляется в приобретении новых знаний и умений молодых специалистов в процессе своего развития при общении между специалистами в деятельности молодежного профессионального сообщества.

1.2. Деятельность молодежного профессионального сообщества социальной защиты населения как фактор становления интерактивной культуры

В данном параграфе мы рассмотрели деятельность молодежного профессионального сообщества и провели анализ опроса молодых специалистов с целью оптимизации работы и увеличения активности членов молодежного профессионального сообщества, а так же выявления способов интерактивной коммуникации между молодыми специалистами который был проведен в 2018 году Молодежным профессиональным сообществом совместно с краевым государственным казенным учреждением «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения».

В современных условиях социально - экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления молодого специалиста, что привело в 2017 году к созданию в сфере социальной защиты населения Красноярского края молодежного профессионального сообщества работников. Выделим ключевые моменты его деятельности.

В первую очередь — это добровольное объединение молодых специалистов, направленное на раскрытие их потенциала и поддержание инициатив. Во-вторых – это объединение специалистов социальной отрасли, имеющих общие интересы и одну область реализации своих возможностей. Молодежное сообщество входит в состав Профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края, которое в свою очередь создано с целью обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач. Работа Молодежного сообщества выстраивается в соответствии с нормативно - правовыми документами

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, министерства социальной политики Красноярского края.

Участниками молодежного профессионального сообщества могут стать как специалисты по социальной работе, социальные работники, педагоги – психологи, социальные педагоги, так и руководящий персонал возраст которых не превышает 35 лет (заместители руководителей, заведующие). Сфера профессиональной деятельности молодых специалистов в отрасли социальной защиты населения достаточно разнообразна по направлениям, по уровню профессиональной компетенции молодых специалистов, но, отсутствие среды для их профессионального становления, общения, поддержки, роста профессионального мастерства вызывает необходимость в профессиональном объединении.

Молодежное профессиональное сообщество как подсистема профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края позволяет решить следующие задачи:

1. Формирование, реализация, стимулирование и поддержка молодежных инициатив.
2. Привлечение молодых работников сферы социальной защиты населения к участию в реализации проектов профессионального сообщества в целом.
3. Обеспечение сплоченности, интеграции молодых специалистов;
4. Установление высокого стандарта профессии социальный работник;
5. Повышение качества предоставляемых услуг в учреждениях социального обслуживания населения.

В целом, деятельность молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края можно изобразить следующим образом (Рис. 1):

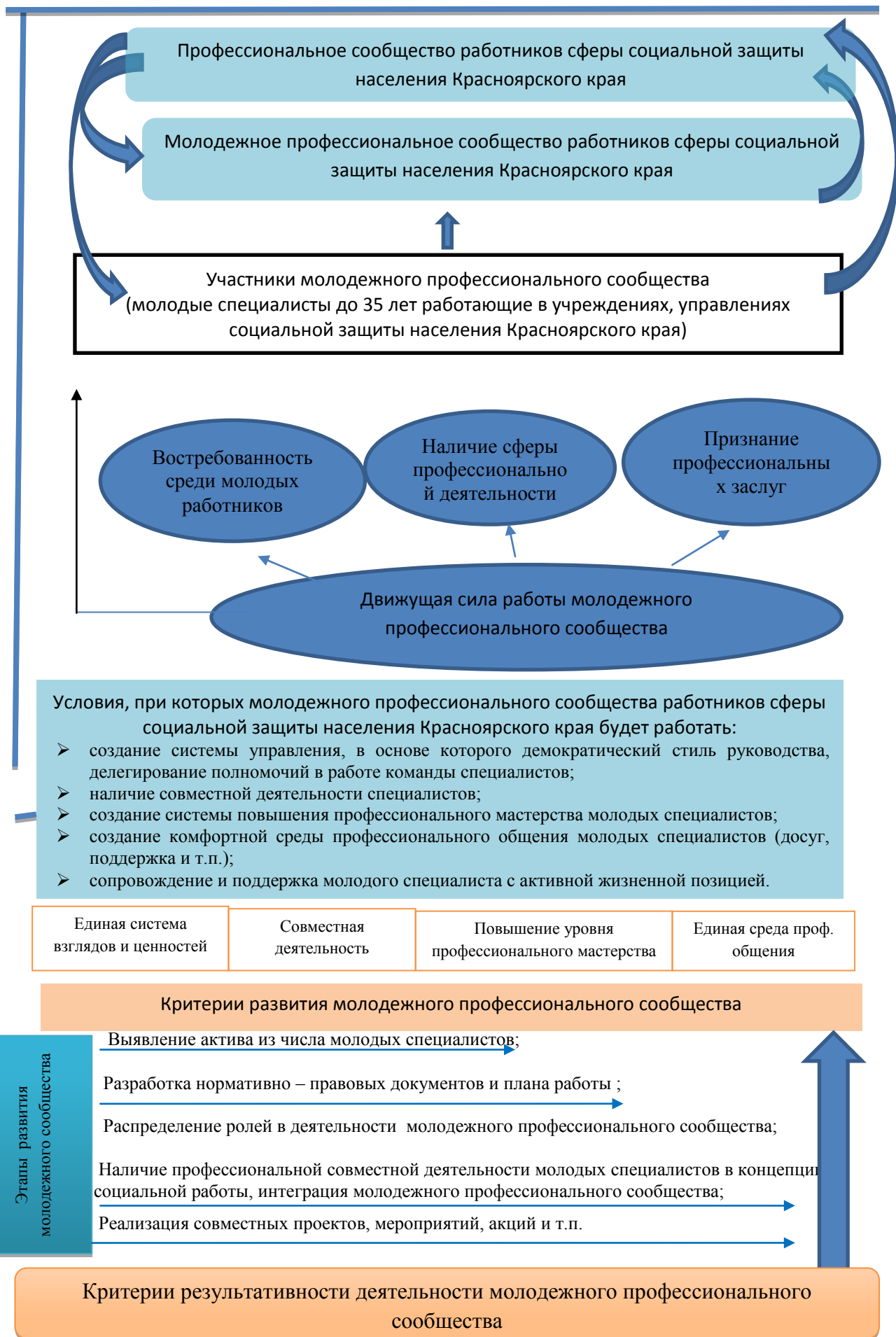




Рис. 1. Модель деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения.

Ежегодно в мероприятиях молодежного профессионального сообщества специалистов социальной защиты населения Красноярского края принимают участие в среднем более 600 специалистов учреждений системы социальной защиты населения края. Анализируя ситуацию по количеству и разнообразию форм организации образовательных и методических мероприятий, которая складывалась в период с 2017 по 2019 годы, следует отметить:

- в 2017 г. и 2018г., в основном, среди форм организации мероприятий преобладали конкурсы для молодых специалистов; нетворкинги и акции. Мастер-классы, использовались значительно реже. Совсем не представлены такие формы, как: научно-практические семинары, тренинги, дискуссионные формы работы;

- в 2019г. отмечается изменение в представленности форм. Так, появляются семинары-практикумы, научно-практические семинары, тренинги, дискуссионные формы. Увеличилось количество конкурсов,

мастер-классов. Однако количество акций, направленных на улучшения качества жизни получателей социальных услуг, снизилось. Связано это со снижением интерактивной активности молодых специалистов социальной защиты населения. (Рис. 2).

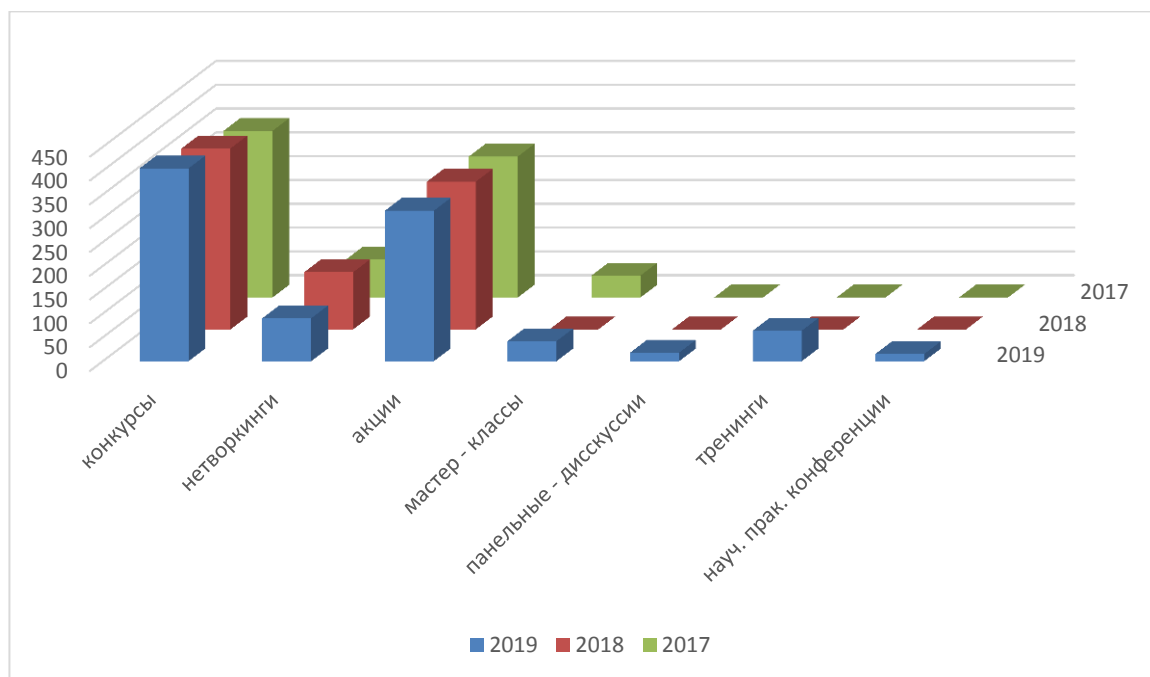


Рис.2. Количество молодых специалистов, принявших участие в мероприятиях молодежного профессионального сообщества специалистов социальной защиты населения за период 2017 -2019 гг.

Качественный анализ анкет молодых специалистов, принявших участие в мероприятиях, свидетельствует об общей удовлетворенности их качеством организации и содержания. При этом среди предложений по улучшению эффективности данных мероприятий преобладают рекомендации по увеличению практикоориентированных мероприятий: мастер-классов, выездных мероприятий в передовые учреждения социального обслуживания, обмена опытом, тренингов и др.

Опираясь на анализ и результаты работы молодежного профессионального сообщества с 2017 – 2019 годы мы можем говорить о результативности деятельности молодежного профессионального сообщества (Рис. 3):

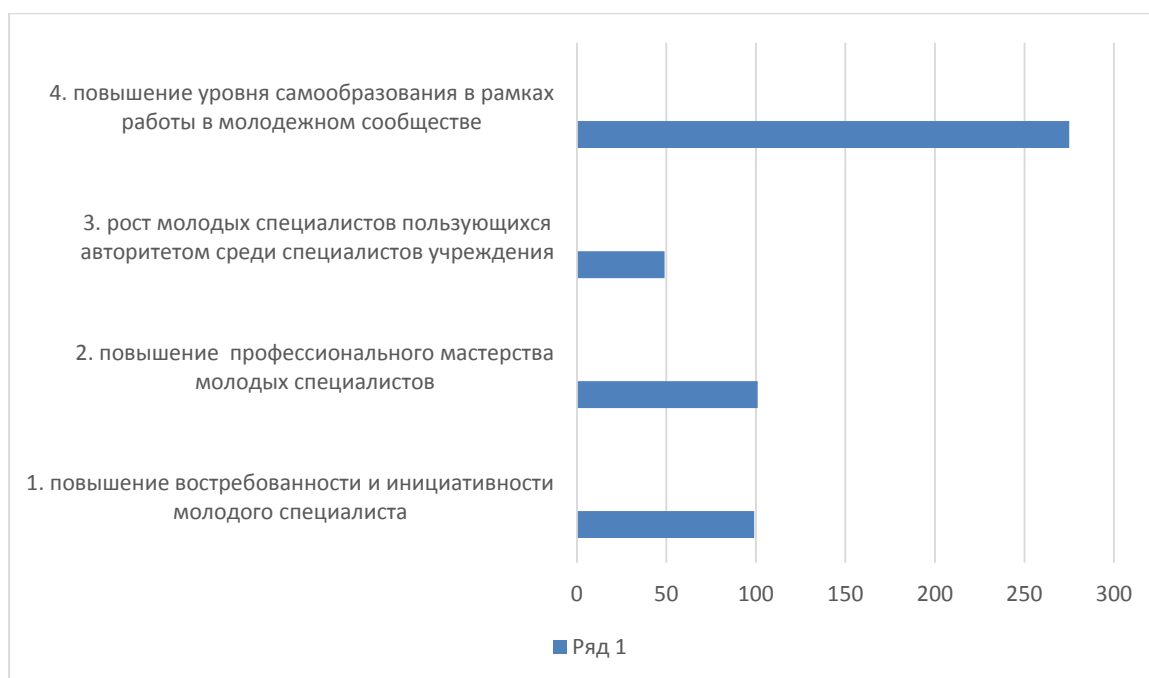


Рис. 3. Результативность деятельности молодежного профессионального сообщества.

1. Повышение востребованности и признанности и инициативности молодого специалиста со стороны руководителя 99 человек из общего числа опрошенных специалистов (583 молодых специалиста);
2. Повышение профессионального мастерства в рамках работы молодежного профессионального сообщества - 101 специалист;
3. Рост молодых специалистов, пользующихся авторитетом среди специалистов учреждения – 49 специалистов;
4. Повышение уровня самообразования в рамках работы в молодежном сообществе – 275 специалистов.

Анализ полученных данных с помощью анкетирования молодых специалистов принявших участие в мероприятиях молодежного сообщества, позволяет отметить ряд факторов, снижающих интерактивную коммуникацию и эффективность мероприятий организованных молодежным профессиональным сообществом для молодых специалистов учреждений социальной защиты населения Красноярского края:

- территориальная отдаленность специалистов учреждений от места проведения мероприятий;
- отсутствие возможности учесть специфику каждого учреждения социального обслуживания, и как следствие отсутствие интерактивной коммуникации по направлению работы молодых специалистов.

На сегодняшний день к этим факторам добавляется незнание или частичное знание специалистами учреждений о работе молодежного профессионального сообщества, что также снижает интерактивную коммуникацию молодых специалистов.

Таким образом можно сделать следующие выводы: работа молодежного профессионального сообщества — это вид психолого-педагогической деятельности, направленной на личностное, интеллектуальное, эмоциональное, социальное развитие молодых специалистов, одновременно выступающее как основа саморазвития и самосовершенствования.

С целью оптимизации работы и увеличения активности членов молодежного профессионального сообщества, а так же выявления способов интерактивной коммуникации между молодыми специалистами в 2018 году Молодежное профессиональное сообщество совместно с краевым государственным казенным учреждением «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения» провели анкетирование молодых специалистов учреждений социального обслуживания населения и Управлений социальной защиты населения региона.

В анкетировании приняли участие 583 молодых специалиста из 148 учреждений социального обслуживания населения и 16 Управлений социальной защиты населения Красноярского края.

Анкета (приложение 1.) для опроса была составлена с учетом выявления среднего возраста молодых специалистов, способов

интерактивной коммуникации, потребности в мероприятиях Молодежного сообщества и их заинтересованности в работе сообщества.

По данным анкетирования мы выделили возрастные категории молодых специалистов, которые представлены на Рис. 4.

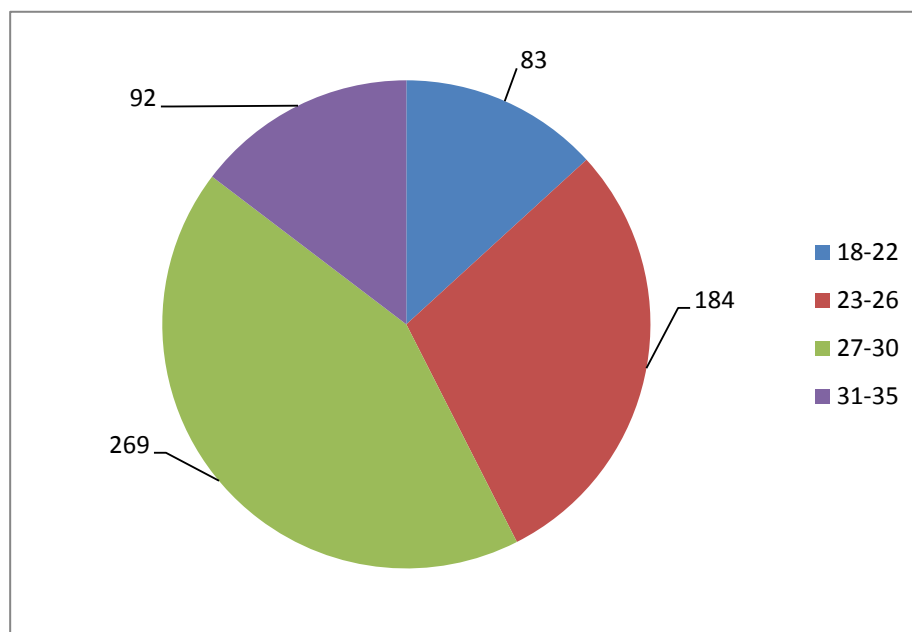


Рис. 4. Возраст молодых специалистов, принявших участие в анкетировании.

Большая часть опрошенных (69) принадлежат к возрастной группе 27-30 лет; 184 специалиста в возрасте 23-26 лет; 83 из, ответивших на анкету, вошли в возрастную группу - 18-22 года. В категорию 31-35 лет вошли 92 респондента, имеющие стаж от 1 года до 5 лет работы в учреждениях социального обслуживания населения. Это говорит о том, что большая часть молодых специалистов после вуза не сразу пришли работать в учреждения социального обслуживания населения. И лишь только малая часть, возраст которых составляет от 22 лет, после окончания вуза устроились работать в учреждения социальной сферы.

На вопрос о том, являешься ли ты членом молодежного профессионального сообщества из 583 (100%) интервьюированных лишь 74 (12,6%) молодых специалиста ответили положительно. Что

сказывается на численности сообщества и результативности его деятельности.

158 (27,1%) специалистов знают о молодежном сообществе, но не владеют информацией о том, как вступить в него.

93 (15,9%) специалиста знают о молодежном сообществе, но не видят себя в нем.

Проанализировав данные о членстве в молодежном профессиональном сообществе, можно сделать следующие выводы: молодые специалисты мало осведомлены о деятельности сообщества, не владеют информацией о местах размещения информации и локальных документов молодежного профессионального сообщества, что существенно влияет на его численность и результативность деятельности.

На вопрос, относящийся к интерактивной культуре, способам взаимодействия между молодыми специалистами разных территорий региона большинство респондентов выбрали несколько ответов, что было допустимо в рамках данного опроса (Рис. 5).

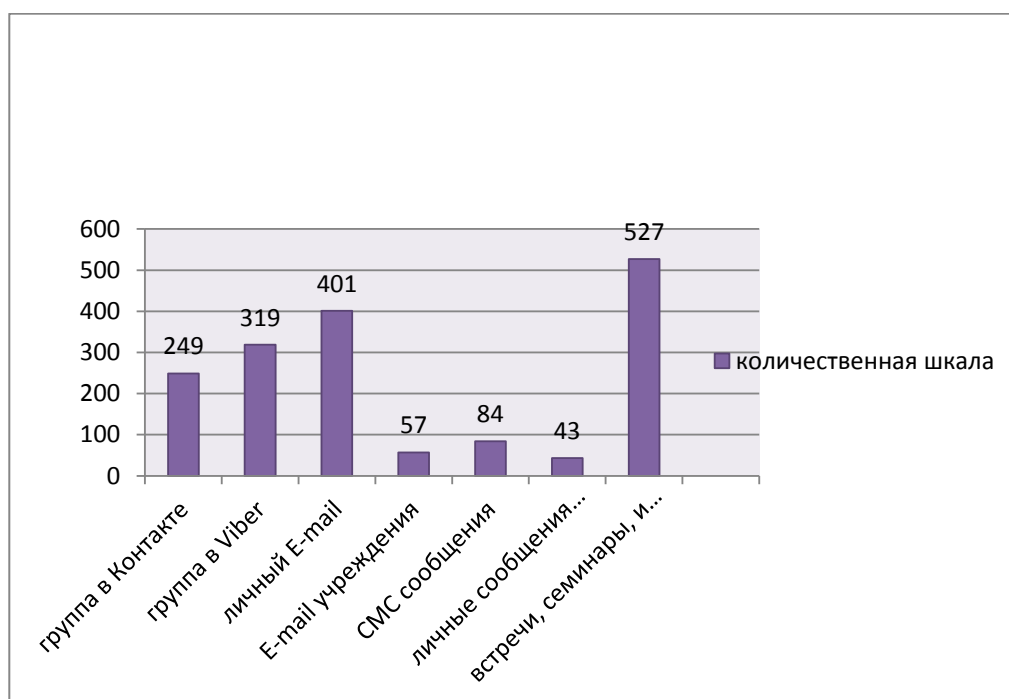


Рис. 5. Способы взаимодействия и интерактивная культура молодых специалистов.

Большинство специалистов, принявших участие в анкетировании, предпочитают встречи, семинары, дискуссионные площадки по обмену опытом. При этом молодые специалисты высказывали пожелания о проведении таких мероприятий на территории своего проживания.

На вопрос о профессиональных интересах большинство молодых специалистов, по мимо указанных, прописывали другие, которые, так или иначе, соприкасаются с работой. Идя в ногу со временем, молодые специалисты занимаются волонтерской деятельностью, наставничеством, участвуют в акциях, благотворительной деятельности (Рис. 6).

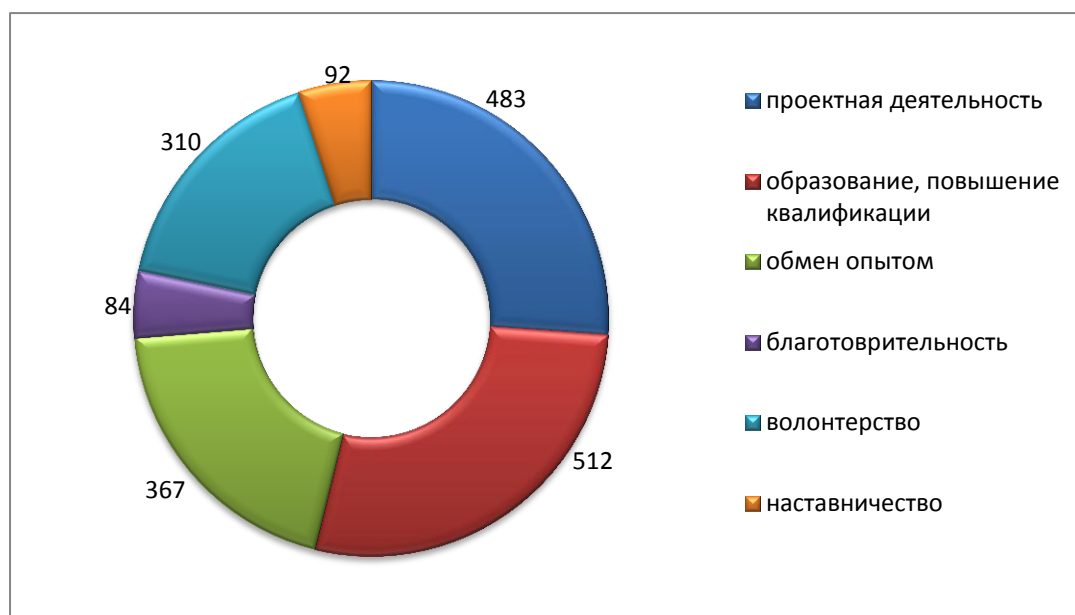


Рис. 6.Профессиональные интересы молодых специалистов.

К интересам вне рамок профессиональной деятельности 48% ответившихотнесли занятия спортом, йогой, танцами; 12% респондентовзанимаются рукоделием; 39 % молодых специалистов указали основным занятием семью и детей.

Что для тебя важно в Молодежном сообществе? - на этот вопрос ответили 62% опрошенных специалистов.

Среди важного отметили:

- Развитие и возможность взаимодействовать с молодыми, творческими личностями.

- Получение полезной и важной информации для дальнейшего личностного развития.
- Возможность участия в выездных мероприятиях и форумах краевого и федерального масштабов.
- Поддержку со стороны коллег.

Из приоритетных направлений в работе Молодежного профессионального сообщества 86,4% специалистов хотели бы видеть образовательные мероприятия и обмен опытом (Рис. 7);

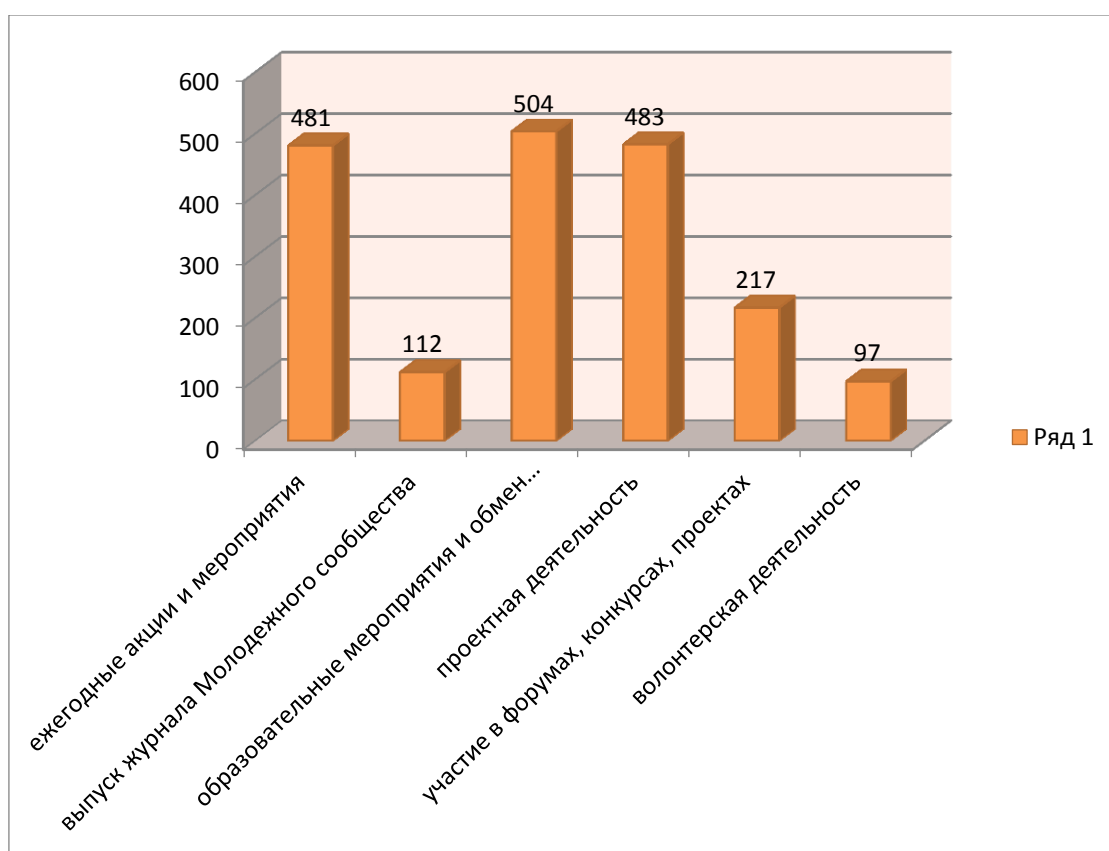


Рис. 7. Приоритетные направления работы молодежного профессионального сообщества.

82,8% опрошенных ставят в приоритет проектную деятельность;

82,5% интервьюируемых считают, что ежегодные акции и мероприятия должны быть неотъемлемой частью деятельности сообщества.

На сколько сообщество полезно лично для тебя, ответили 76 % от числа опрошенных (Рис. 8).

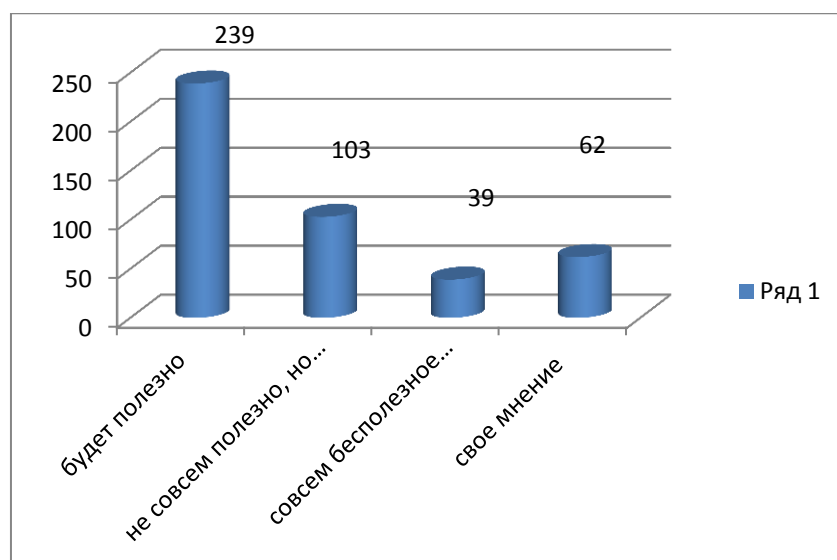


Рис. 8.Полезность молодежного сообщества.

62 респондента из общей численности ответивших высказали, что сообщество возможно было бы полезно им, но они не владеют полной информацией о его деятельности.

Кроме этого, каждый молодой специалист имел возможность высказать свои предложения и пожелания и комментарии. В основном это были предложения по информатизации работы сообщества, созданию зональных ячеек, для удобства работы на территориях. Предлагали организацию выездных мероприятий по обмену опытом в муниципальных образованиях региона и проведение семинаров на разные темы с привлечением опытных специалистов.

Специалисты поделились личным опытом о том, как участие в работе сообщества помогло подняться по карьерной лестнице, разработать проект, презентовать свой опыт. Актив молодежного профессионального сообщества предлагает создание перспективного плана его развития.

Таким образом можно сделать следующие выводы:

1. Молодые специалисты недостаточно хорошо информированы о работе Молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения. Для того чтобы устранить неосведомленность необходимо усилить информационную составляющую в деятельности сообщества.

2. Молодые специалисты готовы делиться наработанным опытом и знаниями с коллегами. Необходимо разработать и утвердить план встреч, семинаров, в том числе выездных встреч с целью развития интерактивной культуры и расширения возможностей обмена опытом.

3. Интерактивная культура будет активно развиваться через личные встречи, совместные мероприятия общение посредством социальных сетей.

4. Для активной работы в районах Красноярского края необходимо сформировать представительства Молодежного профессионального сообщества на территориях.

Выводы по параграфу 1.2.

В результате исследовательской работы была рассмотрена деятельность молодежного профессионального сообщества социальной защиты населения как фактор становления интерактивной культуры.

Во – первых, молодежное профессиональное сообщество – это объединение молодых специалистов, для поддержки их самовыражения, это площадка для диалога, обмена опытом, получение новых знаний, расширение профессиональных знакомств, реализации совместных идей и др.

Во – вторых, уникальность деятельности молодежного профессионального сообщества обусловлено во многом ее возможностями как для становления и развития потенциала молодого специалиста, так и для учреждения в целом.

На основе деятельности молодежного сообщества и проведенного анкетирования среди молодых специалистов учреждений поставщиков социальных услуг Красноярского края были сформулированы критерии становления интерактивной культуре специалиста и охарактеризованы уровни проявления интеракции, которая проявляется непосредственно через деятельность молодых специалистов в молодежном профессиональном сообществе.

1.3. Оценочно-диагностический инструментарий изучения становления интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения.

В качестве основных задач данного параграфа в соответствии с траекторией теоретического анализа определены: разработать программу мониторинга становления интерактивной культуры молодого специалиста в рамках работы молодежного профессионального сообщества.

Мониторинг является практическим инструментом оценки результатов психолого-педагогической деятельности Молодежного профессионального сообщества совместно с КГКУ «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения», отражающим динамику интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края.

Мониторингом в науке называется длительное слежение за какими-либо объектами или явлениями педагогической деятельности, система получения данных для принятия стратегических и тактических решений.

Определение понятия «мониторинг» в своих трудах дали М. М. Поташник, А. А. Шаталов, В. В. Афанасьев, И. В. Афанасьева, Е. А. Гвоздева: Мониторинг определяется как специально организованное, систематическое наблюдение за состоянием объектов, явлений, процессов с помощью относительно стабильного ограниченного числа стандартизированных показателей, отображающих приоритетную причинную зависимость с целью оценки, контроля, прогноза, предупреждения нежелательных тенденций развития. Мониторинг отражает особенности течения процесса (в данном случае – педагогического) т.е. контроль процесса. Систематическая и регулярная процедура сбора информации, экспертизы и оценки (в динамике).

Одной из основных характеристик интерактивной культуры молодого специалиста является его готовность к общению и

взаимодействию с коллегами, с непосредственной организацией совместной деятельности в рамках работы молодежного профессионального сообщества.

Важнейшим показателем сущности интеракции у молодых специалистов заключается в том, что в процессе совместной деятельности и общения между молодыми специалистами возникает контакт, обусловленный индивидуальными особенностями каждого, социальной ситуацией, целями участников взаимодействия и возможными противоречиями. Продуктивное общение среди молодых специалистов благоприятно сказывается на совместной деятельности. Непродуктивное общение может даже прервать сам процесс деятельности.

Основная значимость интерактивной культуры у молодых специалистов в ее развитии для профессионального становления молодого специалиста, необходимо решить вопрос о разработке и использовании оценочно-диагностического инструментария для определения уровня становления интерактивной культуры у молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения.

Цель программы мониторинга - изучить процесс становления интерактивной культуры молодых специалистов и выявить препятствия, влияющие на интеракцию в работе молодых специалистов.

Задачи программы:

1. Выявить наиболее предпочтительные аспекты для интеракции молодых специалистов в работе молодежного профессионального сообщества;
2. Проанализировать обстоятельства, негативно влияющие на интеракцию среди молодых специалистов в рамках работы молодежного профессионального сообщества.

В программе мониторинга были учтены характеристики целевой группы (молодые специалисты). Подобрана нормативно – правовая база

программы. Подобраны инструменты для проведения мониторинга, куда вошли:

1. Анкетирование молодых специалистов:

- a. Тест – опросник «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (выявление самооценки склонности к лидерству и успешной организаторской деятельности);
- b. Тестовая карта коммуникативной деятельности, разработанная на основе анкеты А.А. Леонтьева (позволяет оценить стиль общения специалиста);
- c. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф.Фидлер (методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией);
- d. Тест «Диагностика лидерских способностей» Е. Жариков, Е. Крушельников.

2. Наблюдение за активностью молодых специалистов.

3. Фокус – группы.

Данный Мониторинг проводится в два периода:

1 период - 2 полугодие 2017 года.

2 период – 1 полугодие 2018 года.

В мониторинге учувствую молодые специалисты учреждений, управлений социальной защиты населения, которые являются членами профессионального сообщества с мая 2017 года.

Мониторинг будет проводиться по аспектам, которые влияют на интерактивную культуру молодых специалистов и способствуют дальнейшему развитию молодежного профессионального сообщества. В

таблице 1. представлено 7 основных аспектов, необходимых для становления интерактивной культуры. Каждому респонденту присваивается номер (P1, P2, P3, и т.п.). В зависимости от степени выраженности и желания специалиста проявлять свой интерес к сообществу, а также общение внутри сообщества и участие в запланированных мероприятиях присваивается бал: «0» - если специалист пассивен, «5» - проявляет умеренную активность, «10» - проявляет устойчивую активность.

Внизу таблицы высчитывается сумма накопленных баллов за все аспекты, полученное числовое значение для каждого молодого специалиста переносится на Т-Шкалу.

Таблица 1.

п/п	Аспекты	Бал	Инструмент оценки
1	Понимает работу молодежного профессионального сообщества	Для всех показателей критерия «Понимание работы молодежного профессионального сообщества» 0- +10 Это обусловлено тем, что данные показатели являются, как самой собой разумеющееся условие, характеризующие понимание о молодежном сообществе	Данный аспект определяется путем анкетирования молодых специалистов.
	1. Функции 2. Цели		
2.	Реализует свой потенциал в работе молодежного профессионального сообщества	Аналогично как для аспекта 1	Данный аспект определяется выборкой активных специалистов из регистрационных списков мероприятий
	1. Участвует в мероприятиях (нетворкинги,		

	круглые столы и т.п.) в качестве докладчика, модератора, выступающего		
	2. Делиться наработанным опытом и новыми успешными практиками в работе через мероприятия сообщества		Данный аспект определяется количеством публичных выступлений (групповых выступлений) специалистов по различным темам
3.	Умеет работать в команде сообщества	Для показателей: 3, 4, 5 аспектов условно присвоен бал 0- +10.	Командообразование
4.	Вносит предложения по дальнейшему развитию сообщества	Это обусловлено тем, что данные показатели являются индикаторами, которые характеризуют взаимодействие (проявление интеракции) молодого специалиста в работе молодежного сообщества.	Данный аспект измеряется при помощи тестовой карты коммуникативной деятельности, разработанная на основе анкеты А.А. Леонтьева (позволить оценить стиль общения специалиста)
5.	Привлекает молодых специалистов к работе сообщества из учреждений социального обслуживания населения края		Измеряется наблюдением за активными специалистами
6.	Желает встречаться с командой единомышленников в не рабочее время	Данному показателю присваивается бал 0-0-+10. Это обусловлено тем что не все готовы «жертвовать» своим свободным временем	Аспект измеряется при работе в фокус группе и фиксируется

7.	Проявляет лидерские способности	Данному показателю присваивается бал 0-+10. Это обусловлено тем что не все готовы «жертвовать» своим свободным временем	Аспект измеряется с помощью тест «Диагностика лидерских способностей» Е. Жариков, Е. Крушельников.
----	---------------------------------	---	--

Результаты мониторинга молодого специалиста 2017 г. и 2018 г. вносятся в таблицу №2, №3.

Таблица 2.

Становление интерактивной культуры 2 полугодие 2017 г.

/п	Аспекты	Р 1	Р 2	Р 3	Р4	Р5	Р6	Р7	Р8	Р9	Р10
2	Понимание работы молодежного профессионального сообщества	<u>10</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>15</u>	<u>15</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	3. Функции	5	0	0	0	5	5	5	5	0	0
	4. Цели	5	0	0	0	10	10	5	5	0	0
2	Реализует свой потенциал молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>15</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>
	1. Участвует в мероприятиях (нетворкинги, круглые столы и т.п.)	5	5	5	5	0	5	5	5	0	5
	3. Делиться наработанным опытом и новыми успешными практиками в работе через мероприятия сообщества в качестве докладчика, модератора, выступающего	0	0	0	5	10	0	5	5	10	5

3	Умеет работать в команде сообщества	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>5</u>
4	Вносит предложения по дальнейшему развитию сообщества	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>0</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>10</u>
5	Привлекает молодых специалистов к работе сообщества из учреждений социального обслуживания населения края	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>0</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
6	Желает встречаться с командой единомышленников в не рабочее время	<u>0</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>0</u>	<u>5</u>
7	Проявляет лидерские способности	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>5</u>
ИТОГО:		30	35	35	45	65	55	50	55	30	35

Таблица 3.

Становление интерактивной культуры 1 полугодие 2018 г.

/п	Аспекты	Р 1	Р 2	Р 3	Р4	Р5	Р6	Р7	Р8	Р9	Р10
3	Понимание работы молодежного профессионального сообщества	<u>20</u>	<u>15</u>	<u>20</u>	<u>15</u>	<u>20</u>	<u>20</u>	<u>15</u>	<u>15</u>	<u>20</u>	<u>15</u>
	5. Функции	10	10	10	5	10	10	10	5	10	5
	6. Цели	10	5	10	10	10	10	5	10	10	10
2	Реализует свой потенциал молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества	<u>15</u>	<u>20</u>	<u>15</u>	<u>20</u>	<u>20</u>	<u>15</u>	<u>20</u>	<u>20</u>	<u>15</u>	<u>15</u>
	1.Участствует в мероприятиях (нетворкинги, круглые столы и.т.п.)	10	10	10	10	10	5	10	10	5	10
	2.Делиться наработанным	5	10	5	10	10	10	10	10	10	5

	ОПЫТОМ И НОВЫМИ успешными практиками в работе через мероприятия сообщества в качестве докладчика, модератора, выступающего									
3	Умеет работать в команде сообщества	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>
4	Вносит предложения по дальнейшему развитию сообщества	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>5</u>
5	Привлекает молодых специалистов к работе сообщества из учреждений социального обслуживания населения края	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>5</u>
6	Желает встречаться с командой единомышленников в не рабочее время	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>0</u>
7	Проявляет лидерские способности	<u>10</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>5</u>
ИТОГО:		75	75	70	80	90	70	80	80	60

Вывод результатов мониторинга на Т-шкалу

Т-шкала (Педагогическая шкала), наглядно демонстрирует на периоде становления молодежного профессионального сообщества уровень интерактивной культуры молодых специалистов.

Т-шкала включает в себя нулевое значение, отражающее «пассивную интеракцию специалиста», конечное положение со значением «100». Считается что абсолютный максимум – 100 – является недостижимой величиной, идеальным значением, отражающей максимально возможную степень интеракции среди молодых специалистов в работе профессионального сообщества.

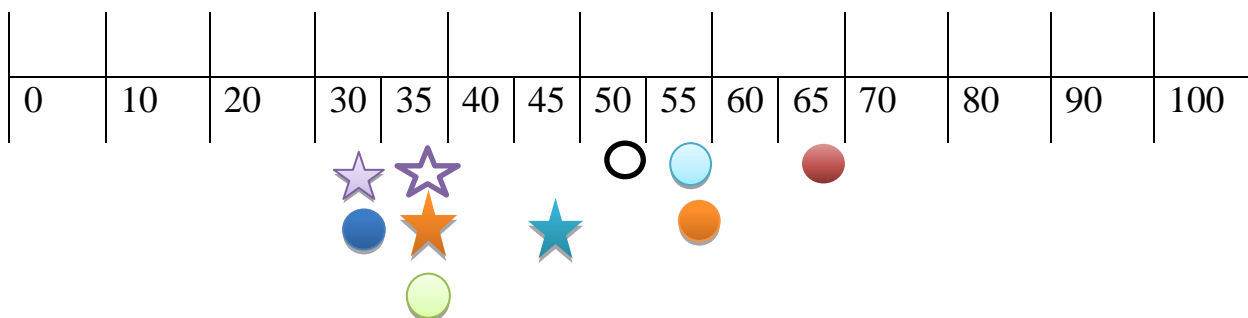
Сумма баллов для каждого молодого специалиста (см. таблицы №№2,3), отражающие уровень интеракции на начало становления молодежного сообщества и на работу сообщества в целом по истечению периода в 1 год.

Уровень навыков интеракции каждого специалиста обозначен на шкале определенным цветом и символом, который присвоен ему в таблице.

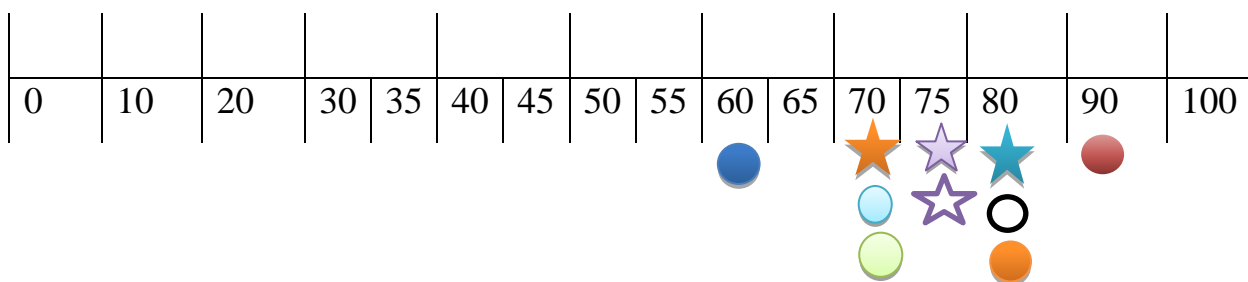
P 1	P 2	P 3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
★	★	★	★	●	●	○	●	●	●

На шкале каждый из участников программы мониторинга обозначены как P1, P2, и т.д., где P – это «респондент», 1,2,3..- номер по порядку. Линии, выделенные разными цветами для каждого P, позволяют наглядно оценить уровень становления интерактивной культуры каждого молодого специалиста.

Становление интерактивной культуры 2 полугодие 2017 г.



Становление интерактивной культуры 1 полугодие 2018 г.



Для перевода количественных результатов мониторинга в качественные, мы будем выделять условные промежутки на Т-шкале:

Низкий уровень: 0-25

Средний уровень: 25-50

Уровень выше среднего: 50-75

Высокий уровень: 75 - 100

Низкий уровень для исследуемых показателей.

Низкий уровень характеризуется слабым знанием и даже полным отсутствием знаний о работе молодежного профессионального сообщества, непонимание и неумение работать в команде и поддерживать общение на интересующие темы. Не умение налаживать коммуникативные навыки между незнакомыми людьми.

Средний уровень для исследуемых показателей.

Средний уровень характеризуется слабым знанием о работе молодежного сообщества, понимание работы в команде, но не умение этого делать. Умение аргументировать свою точку зрения на существенном уровне и высказывать ее. Интеракция происходит только с незначительной частью членов сообщества.

Уровень выше среднего для исследуемых показателей.

Уровень выше среднего характеризует полным знанием молодого специалиста о работе молодежного профессионального сообщества. Специалист умеет высказывать свое мнение и вносить предложения. Мотивирует молодых специалистов вступать в сообщество. Делиться положительными результатами в работе. Умеет работать в команде, но не готов уделять свое свободное время на работу и реализацию плана молодежного профессионального сообщества.

Высокий уровень для изучаемых показателей.

Высокий уровень характеризуется наличием лидерских качеств, умением презентовать себя и свою работу. Активно работает с молодыми специалистами как в рамках рабочего времени, так и за его пределами.

Иницирует различные мероприятия по направлению своей деятельности. Свободно может рассказать о работе сообщества вновь прибывшим членам.

Таким образом, можно сделать следующие выводы, что на начало мониторинга интерактивной культуры молодых специалистов в рамках работы молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения результаты мониторинга разделились пополам. У части молодых специалистов интерактивная культура была на среднем уровне, что характеризуется слабыми знаниями и не умением себя показать, как профессионала, не умением общаться со сверстниками по интересующимся темами. У второй половины респондентов уровень ближе к вышесреднему. Когда молодые специалисты в силу своего характера, импульсивности могут активно вступать в беседы, учувствовать без затруднения в мероприятиях на различные темы.

По истечению года, мониторинг интерактивной культуры показывает, что у большинства членов молодежного профессионального сообщества высокий уровень интеракции, что позволяет сделать следующие выводы:

1. Молодые специалисты понимают суть работы молодежного профессионального сообщества;
2. Реализуют свой потенциал, делятся наработанным опытом и успешными практиками через мероприятия сообщества.
3. Активно работают в команде и привлекают новых специалистов в молодежное профессиональное сообщество.
4. Желают встречаться в не рабочее время и в не формальной обстановке для развития дальнейших профессиональных навыков.

Выводы по параграфу 1.3.

Во - первых, при реализации программы мониторинга были выделены основные аспекты интерактивной культуры:

- понимание особенностей работы молодежного профессионального сообщества;
- реализация потенциала молодого специалиста;

- обмен успешным опытом и наработанными практиками;
- работа в команде;
- привлечение молодых специалистов из УСО;
- проявление лидерских способностей.

Во – вторых, на основе проведенного анализа мониторинга можно выделить следующие критерии сформированности интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества; когнитивный, мотивационный, рефлексивный, коммуникативный, праксиологический.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Обобщение различных точек зрения исследователей в области педагогической, психологической теории и практики на определение понятий «интеракция», «интерактивная культура», «взаимодействие» позволили выделить следующие теоретические предпосылки исследования:

Во-первых, на основе анализа сущности и содержания понятий «интеракция», «интерактивная культура», «взаимодействие», определена сущность и содержание понятия «интерактивная культура молодого специалиста» как система совместных согласованных действий молодых специалистов в работе молодежного профессионального сообщества что проявляется в способности и готовности результативно действовать. Анализ научной литературы показал недостаточную проработанность понятия «интерактивная культура» у молодых специалистов. Успех становления интерактивной культуры у молодых специалистов определяется возможностью внедрения инновационной идеи и практик через совместную деятельность и возможностью тиражирования эффективной практики конкретного учреждения в необходимых масштабах.

Во-вторых, сущность понятия становление интерактивная культура в работе молодежного профессионального сообщества проявляется через интерактивную, духовную, регулятивную и творческую составляющую. Потенциал для становления интерактивной культуры выражается за счет обмена действиями между субъектами взаимодействия; духовный компонент предполагает нравственный выбор, понимание, принятие позиций и ценностей другого; регулятивный компонент раскрывается в изменении поведения субъекта взаимодействия и творческий компонент раскрываются на основе принятия решения в различных ситуациях.

В-третьих, в результате исследовательской работы была рассмотрена деятельность молодежного профессионального сообщества социальной защиты населения как фактор становления интерактивной культуры. На основе деятельности молодежного сообщества и проведенного

анкетирования среди молодых специалистов учреждений поставщиков социальных услуг Красноярского края были сформулированы критерии становления интерактивной культуре специалиста и охарактеризованы уровни проявления интеракции, которая проявляется непосредственно через деятельность молодых специалистов в молодежном профессиональном сообществе.

В-четвертых, на основе проведенного анализа мониторинга можно выделить следующие критерии сформированности интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества; когнитивный, мотивационный, рефлексивный, коммуникативный, праксиологический.

Становление интерактивной культуры молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества дает возможность проявлять подлинную активность, инициативу, мобильность и творчество молодому специалисту. Это интерактивная среда для обмена опытом (командная работа и т.п. добавить) и получения новых знаний, а также возможность реализовать свой потенциал по средствам взаимодействия со специалистами других учреждений социального обслуживания населения. Повышать уровень самообразования и самоопределения в отрасли.

Становление интерактивной культуры определяется включением молодых специалистов в деятельность молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения и разнообразием форм работы. Формы работы дают возможность молодому специалисту раскрыть свой потенциал в определенном направлении, связанного с профессиональной деятельностью, сравнить свои возможности. Деятельность молодежного профессионального сообщества — это психолога – педагогический фактор становления интерактивной культуры молодых специалистов.

В целом, на основе материалов исследования, представленных в данной главе, в том числе результатов мониторинг становления

интерактивной культуры молодого специалиста в рамках деятельности молодежного профессионального сообщества, было показано, что деятельность молодежного профессионального сообщества – это интерактивная среда, где через реализацию мероприятий происходит интерактивная культура между молодыми специалистами результативность которых обсуждается во второй главе.

Глава II. Психолого – педагогическое обеспечение становления интерактивной культуры молодого специалиста социальной защиты населения

Профессиональное совершенствование молодых специалистов является на сегодняшний день одним из приоритетных направлений многих учреждений социального обслуживания населения. В рамках деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения у специалистов появляется возможность самореализации, расти профессионально и перенимать опыт коллег с отдаленных территорий, что способствует развитию интерактивной культуры.

В рамках данной главы описана модель становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края.

2.1. Особенности изучения интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения в работе молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения

Интеракция (интерактивная сторона общения) молодых специалистов социальной защиты населения в работе молодежного профессионального сообщества включает в себя те компоненты общения, которые связаны с взаимодействием молодых специалистов, с непосредственной организацией их совместной деятельности.

В ходе общения молодым специалистам можно не только обмениваться информацией, но и:

- организовать обмен опытом;
- спланировать совместную деятельность;

– выработать формы и нормы совместных действий.

Мы убеждены, что, владея качественными умениями и навыками, активно и независимо мысля, умея творчески решать различные задачи, молодой специалист в работе молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения сможет на высоком уровне проявить интерактивную культуру по отношению к коллегам а готовность к творческо-инновационной деятельности позволит в дальнейшей профессиональной работе решать профессиональные задачи совместно с коллективом учреждения и молодыми специалистами сообщества.

Нами были определены различные аспекты становления интерактивной культуры молодых специалистов в работе молодежного профессионального сообщества.

Для экспериментального исследования был определен исследовательский комплекс, который объединил в себя систему сбора, анализа, обработки информации, получаемой в результате диагностики. Нами осуществлялось наблюдение за динамикой, особенностями развития мотивационного, когнитивного, рефлексивного, коммуникативного и праксиологического (деятельностного) компонентов интерактивной культуры, с учетом влияния внедряемой нами модели становления интерактивной культуры молодых специалистов в работе молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения.

Опытно-экспериментальную работу мы начали осуществлять с 2017 года, поэтапно внедряя разработанную модель и опираясь на перспективный план развития молодежного профессионального сообщества. На протяжении года мы акцентировали внимание на активизации мотивационно-ценностной сферы, развитии важных инновационных профессиональных качеств молодых специалистов: креативности, творческой активности, творческого инновационного мышления,

способности находить идеи (в том числе и нестандартные), ориентироваться в состоянии неопределенности, определять допустимую степень риска; умения работать самостоятельно и готовности работать в команде; профессиональной мобильности.

В процессе экспериментальной работы удалось проследить и зафиксировать изменения готовности к творческой деятельности молодых специалистов и потребности в самообразовании и саморазвитии.

В работе применялись несколько методик:

- Методика «Шкала готовности к творческо – инновационной деятельности» С.Ю. Степанова. Данный опросник позволяет нам выявить степень готовности молодых специалистов к изменениям.

- Методика диагностики «Реализация потребностей в саморазвитии» Н.П. Фитискина позволила нам выявить у молодых специалистов потребности в саморазвитии. При использовании данной методики разработаны сравнительные таблицы изменений мотивационного и когнитивного компонентов. По данной методике были скомпонованы сравнительные таблицы изменений мотивационного и когнитивного компонентов становления интерактивной культуры молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения.

- Тест - опросник «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявского, В.А. Федорошина – позволил выявить самооценку склонности к лидерству и успешной организаторской деятельности.

Тестовая карта коммуникативной деятельности, разработанная на основе анкеты А.А. Леонтьева позволяет нам определить стили общения молодых специалистов.

Используя метод анкетирования были так же сформированы сравнительные таблицы изменений психологического, когнитивного и рефлексивного компонентов становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Выводы по параграфу 2.1.

В данном параграфе отображены методики, которые применялись при изучении становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества:

1. Методика «Шкала готовности к творческо – инновационной деятельности» С.Ю. Степанова.
2. Методика диагностики «Реализация потребностей в саморазвитии» Н.П. Фитискина.
3. Тест - опросник «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявского, В.А. Федорошина.
4. Тестовая карта коммуникативной деятельности, разработанная на основе анкеты А.А. Леонтьева.

Благодаря сравнительным таблицам изменений мотивационного, когнитивного, праксиологического, коммуникативного и рефлексорного компонентов, можно четко проследить динамику становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения, которая в свою очередь способствует развитию молодого специалиста.

2.2. Разработка и реализация модели становления интерактивной культуры молодых специалистов социальной защиты населения в деятельности молодежного профессионального сообщества

В связи с усилением «внешних вызовов» по отношению к социальной защите населения (связанных, например, с повышением его качества и доступности, новыми требованиями к социализации и развитию специалистов) в профессиональной среде все чаще поднимается вопрос об использовании внутренних ресурсов региональных (муниципальных) учреждений и управлений для решения актуальных задач. В качестве одного из таких внутренних ресурсов (и это вполне логично) молодые специалисты, которые объединились в молодежное профессиональное сообщество работников сферы социальной защиты населения, способных обсуждать, предлагать, находить решения этих самых актуальных и новых задач с учетом территориальной специфики. Они участвуют в «запуске» и реализации инновационных проектов, которые, в свою очередь, выступают инструментами повышения качества предоставления социальных услуг и одновременно – профессиональной компетентности специалистов. Механизмы решения этих достаточно новых задач могут быть созданы только общими усилиями заинтересованных участников.

Для того что бы участники молодежного профессионального сообщества могли взаимодействовать между собой в разных направлениях своей деятельности, им необходимо развивать свою интерактивную культуру в рамках работы сообщества, так как современный молодой специалист живет и действует в условиях, которые требуют достаточных интеллектуальных усилий и высокого уровня профессионализма который в свою очередь он может повышать путем взаимодействия с коллегами других учреждений социального обслуживания населения Красноярского края, участвовать в мероприятиях сообщества, делиться опытом и своими результатами работы на круглых столах, конференциях,

дискуссионных площадках которые проходят в рамках плановой работы молодежного профессионального сообщества.

Модель освоения интерактивной культуры молодыми специалистами в контексте внутреннего результата через восприятия определенных влияний среды; системы установок на взаимодействие: «молодой специалист – специалисты», «молодой специалист - молодежное профессиональное сообщество», «молодой специалист – молодой специалист», через позитивную «Я-концепцию», творческую активность, через «включение» самоорганизационных процессов развития личности посредством форм взаимодействия и, как результат, продуктивной реализации творческого и самоорганизованного потенциала молодого специалиста на внешнем уровне (поведенческая активность, интеллектуальная активность, коммуникативная компетентность, коммуникативная активность, мастерство общения, творческая активность) и внутреннем уровне (сознательная мотивация, развитие личностных структур сознания, позитивные установки, ценности, мысли).

Нами разработана и внедрена структурно-функциональная модель становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества социальной защиты населения.

Для разработки модели становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества, были разработаны критерии и условия становления интерактивной культуры.

Сфера профессиональной деятельности молодых специалистов социальной защиты населения достаточно разнообразна, об этом свидетельствует как многообразие ее направлений, так и уровень профессиональной компетенции молодых специалистов, однако, зачастую отсутствие среды их профессионального общения, поддержки, роста

профессионального мастерства вызывает необходимость в профессиональном объединении. Данные условия профессиональной среды мы рассматриваем как движущую силу становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества. Отсюда следует, что реализация совместной деятельности молодых работников сферы социальной защиты населения базируется на принципах гуманизации профессионального общения через создание условий для:

- раскрытие потенциала молодого специалиста; демократизация профессионального общения в ходе мероприятий по обмену опытом и различной тематике конференциях;
- научно – целевой составляющей, предполагающей создание условий для оказания научно – исследовательской деятельности;
- формирование единого пространства профессионального общения и общения по интересам молодых специалистов социальной защиты населения, ориентированных на их личностно – ценностное самообразование и развитие.

Одними из основных условий становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края являются:

- создание системы управления в сообществе, в основе которого демократический стиль руководства, делегирование полномочий в работе команды специалистов;
- наличие совместной деятельности специалистов;
- создание системы повышения профессионального мастерства молодых специалистов;
- создание комфортной среды профессионального общения молодых специалистов (досуг, поддержка и т.п.);

- сопровождение и поддержка молодого специалиста с активной жизненной позицией.

Молодежное профессиональное сообщество работников сферы социальной защиты населения Красноярского края создает условия для всестороннего развития молодого специалиста в разных направлениях сферы деятельности. Помогает расширить рамки умений и знаний специалистов путем участия в семинарах, конференциях, мастер – классах, нетворкингах и т.п.

Обобщая вышеизложенное, можно выделить следующие критерии становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края:

- единая система взглядов и ценностей (единая корпоративная культура) молодых специалистов;
- единая среда профессионального общения молодых специалистов учреждений социальной защиты населения;
- применение информационных ресурсов в общении;
- стремление молодых специалистов к совместной деятельности в ходе решения профессиональных задач;
- наличие системы повышения уровня профессионального мастерства молодых специалистов.

Опираясь на теоретический анализ и результаты работы с 2017 – 2019 года, а так же проведенного социологического опроса среди молодых специалистов учреждений социального обслуживания населения Красноярского края мы можем говорить о становлении интерактивной культуры молодых специалистов и результативности деятельности молодежного профессионального сообщества. Отметим уровень интерактивной культуры по средствам всевозможных мероприятий в рамках плана, а также взаимодействие молодых специалистов с помощью интернет – ресурсов, гаджетов и неформальных встречах и мероприятиях,

которые проходят вне плана молодежного профессионального сообщества (приложение 2).

В качестве показателей результативности модели становления интерактивной культур молодого специалиста **в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края:** ценностное отношение к совместной деятельности, к инновационным внедрениям в работу с получателями социальных услуг, оценка своих слабых и сильных сторон, готовность к преодолению трудностей, системность знаний об инновациях, знаний о новых методиках в работе с получателями УСО.

Структурно-функциональная модель становления интерактивной культур молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края

представлена на рис. 9.

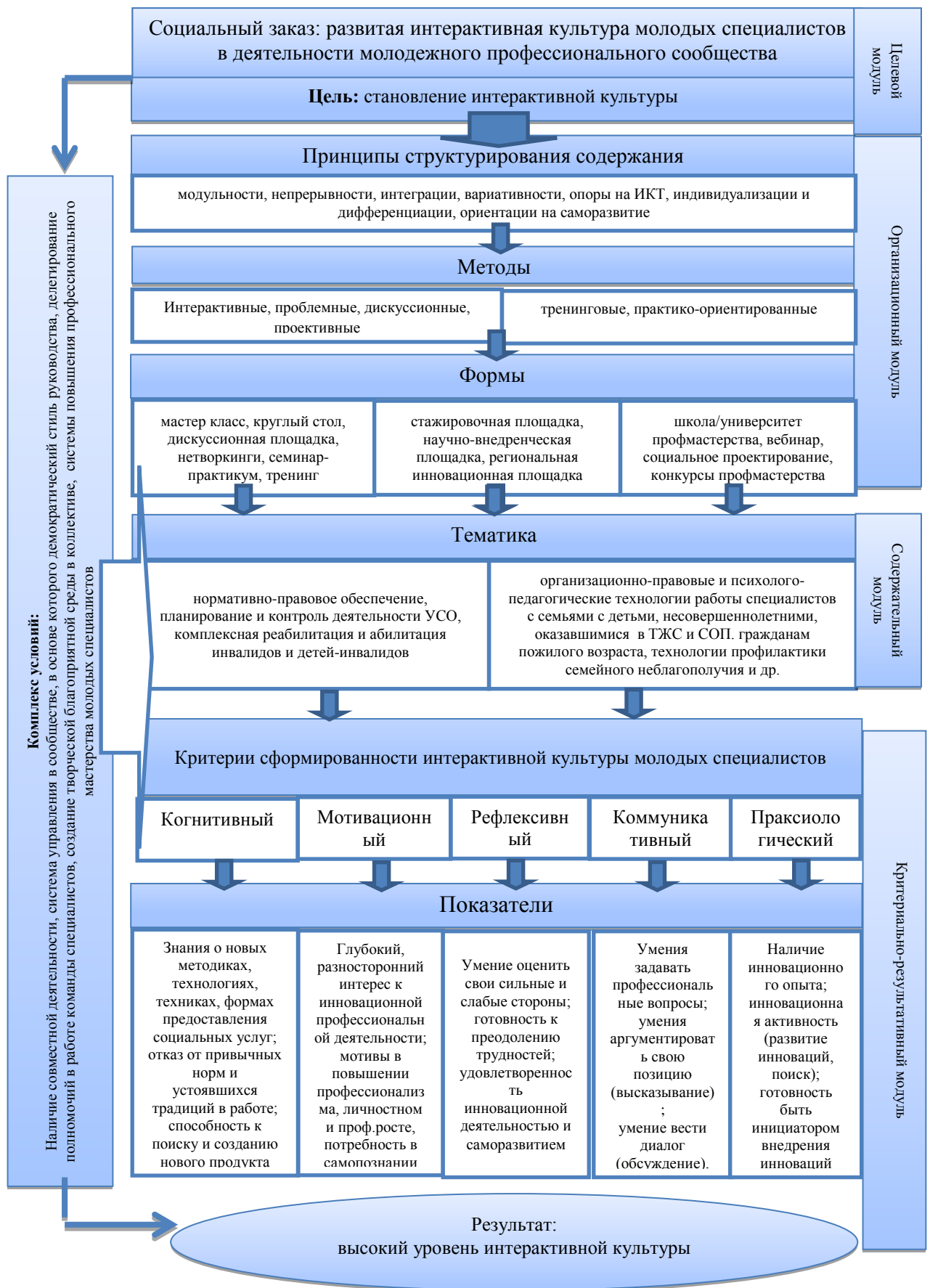


Рис.9 Модель становления интерактивной культур молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края.

Такая система нам представляется в виде совокупности закономерных функционально-связанных компонентов, составляющих определенную целостную систему, состоящую из следующих модулей: целевого, организационного, содержательного и критериально-результативного.

Целевой блок включает социальный заказ и цель становление интерактивной культуры молодого специалиста и выполняет функцию целеполагания.

Организационный модуль включает в себя принципы структурирования содержания, методы и формы для развития интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Организационный модуль реализует организационную и формирующую функции. Организационная функция состоит в организации процесса развития интерактивной культуры молодого специалиста путем взаимодействия через формы по необходимым тематикам. Формирующая функция состоит в формировании готовности к творческо-инновационной деятельности. Для эффективного взаимодействия молодых специалистов мы предлагаем использовать различные формы (мастер-класс, круглый стол, дискуссионная площадка, семинар-практикум, тренинг, стажировочная площадка, научно-внедренческая площадка, региональная инновационная площадка и т.п.). Одной из достаточно новых форм, используемой в модели, является нетворкинг. Нетворкинг это социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга коллег, знакомых, друзей максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи и задачи в рабочем плане. Использование данной формы в становлении интерактивной культуры молодого специалиста в детальности молодежного профессионального сообщества позволит развить познавательный интерес специалистов, критическое мышление, умение самостоятельно

конструировать свою профессиональную деятельность и ориентироваться в информационном и социокультурном пространстве.

Содержательный модуль включает в себя содержание деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края способствующая становлению интерактивной культуры молодого специалиста.

Критериально-результативный блок структурно-функциональной модели содержит в себе критерии оценки эффективности интерактивной культуры в деятельности молодежного профессионального сообщества: наличие рефлексивных, коммуникативных, когнитивных, мотивационных и праксиологических умений. Выполняет оценочную функцию, которая состоит в сопоставлении полученных результатов с предполагаемыми, по которым можно судить об уровне становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Подходя к выводам параграфа 2.2. можно сделать следующие заключение: в структурно-функциональной модели отражены все необходимые компоненты процесса становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения: целевой, организационный, содержательный и критериально – результативный модули. Результатом реализации модели является развитая интерактивная культура молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества, перечисленные модули взаимосвязаны и необходимы для достижения запланированного результата, однако модель является структурным образованием, которое открыто для изменений и дополнений.

2.3. Анализ результативности становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества

В настоящем параграфе представлен анализ результативности становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества. Экспериментальное исследование проводилось с участием методистов КГКУ «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения» и активом молодежного профессионального сообщества. В выборку экспериментального исследования вошли 129 молодых специалистов из учреждений социального обслуживания, в которых уделяется особое внимание молодым специалистам, и 67 молодых специалистов из УСО, в которых наблюдается низкий уровень активности со стороны молодых кадров (специалисты этих учреждений крайне редко участвуют в различных мероприятиях сообщества, не принимают участия в конкурсах и акциях организаторами которых является молодежное профессиональное сообщество).

Одним из затруднений молодых специалистов учреждений социального обслуживания Красноярского края является недостаточный объем знаний о своем потенциале, вследствие чего возникают затруднения в тиражировании своего опыта через деятельность профессионального сообщества, что вызывает дисбаланс в постоянной интеракции между специалистами молодежного профессионального сообщества. Обозначенное затруднение у молодых специалистов социальных учреждений (независимо от типа учреждения социального обслуживания/ведомства и его территориальной размерности) определяется как наиболее значимое, поскольку обеспечивает некую основу (базис) для результативного становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального

сообщества. Соответственно, мы учли данное обстоятельство при организации диагностики, и применили методики: «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности» С.Ю. Степанова и «Реализация потребностей в саморазвитии» Н.П. Фетискина.

Следует обратить внимание на основные аспекты полученных результатов. Методики «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности» а также «Реализация потребностей в саморазвитии» представляет собой вопросы, которые взаимосвязаны между собой и направлены на профессиональную и личностную самореализацию молодого специалиста в инновационной деятельности учреждения.

Таким образом, нами были выделены контрольная (№ 2) и экспериментальная (№ 1) группы. Исследование проводилось нами на протяжении одного года.

В рамках исследования готовности к творческой инновационной деятельности была использована методика «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности» С.Ю. Степанова.

В рамках исследования реализации потребностей в саморазвитии была использована методика диагностики «Реализация потребностей в саморазвитии» Н.П. Фетискина.

По итогам опытно-экспериментальной работы нами были получены следующие результаты развития структурных компонентов инновационного потенциала специалистов по социальной работе.

Так, результаты, полученные по готовности к творческо-инновационной деятельности, следующие:

- по методике С.Ю. Степанова отражены на рис. 10.

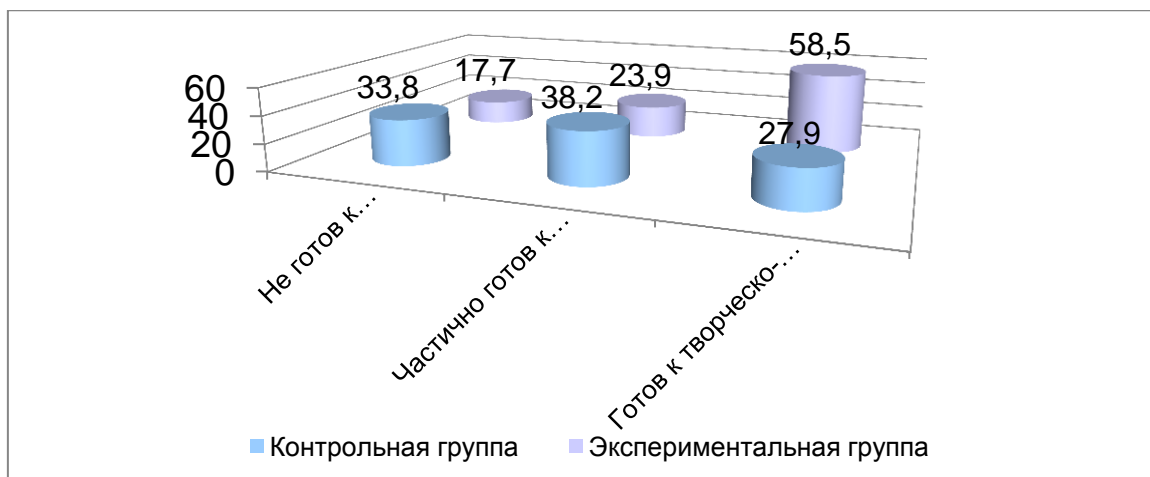


Рис. 10. Сравнительная диаграмма результатов готовности к творческо-инновационной деятельности молодых специалистов в работе молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения (%).

Полученные результаты свидетельствуют об эффективности проводимой работы в экспериментальной группе, о чем говорят показатели на Рис. 10. В экспериментальной группе выделяется высокий уровень готовности к творческо-инновационной деятельности (58,5%), а низкий и средний уровень представлен показателем 17,7% и 23,9% соответственно. То есть, в экспериментальной группе 58,5% специалистов транслируют готовность к творческо-инновационной деятельности, которая развивается и поддерживается за счет внедрения модели становления интерактивной культуры молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества (описанной в параграфе 2.2.), позволяющей актуализировать мотивацию на овладение интерактивной культурой, стимулировать положительное отношение специалистов к будущей деятельности в работе молодежного сообщества, акцентировать внимание на необходимости приобретения новых знаний, умений, навыков, для эффективной профессиональной деятельности, повышать стремление реализовать себя в работе молодежного сообщества, основанной на эмоционально-познавательном отношении к профессии, интересе, осознании личной и профессиональной значимости.

В контрольной группе примерно одинаково распределились показатели по уровням: 27,9% - высокий, 38,2% - средний, 33,8 % - низкий, что подтверждает идею о необходимости стимулирования готовности специалистов к творческо-инновационной деятельности в работе молодежного профессионального сообщества, которое может осуществляться в рамках внедрения модели становления интерактивной культуры молодых специалистов.

По опроснику Н.П. Фетискина (Приложение 4) «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» нами получены результаты, которые отражают происходящие изменения в экспериментальной и контрольной группе. Влияние внедрения модели становления интерактивной культуры её эффективность положительно сказывается не только на готовности молодых специалистов к активной деятельности в рамках работы молодежного сообщества, но и на стремлении к саморазвитию. Подтверждением этого является развитие у молодых специалистов креативности, творческого мышления, нестандартности суждений, интуиции, прогностичности. Интерактивная культура среди молодых специалистов становится явно выраженным в выдвижении гипотез, проектировании, моделировании в профессиональной деятельности. Цели, выдвигаемые в рамках внедрения модели становления интерактивной культуры в рамках работы молодежного профессионального сообщества реализованы: посредством модели возможно формирование у молодых специалистов коммуникативных и интерактивных навыков общения, что в свою очередь положительно влияет на способности к изобретательности и продуцированию новых идей и решений у молодых специалистов.

Обобщенные результаты, полученные по итогам формирующей и развивающей работы по данным компонентам, позволяют говорить о том, что в экспериментальной группе у молодых специалистов наблюдается явное отличие от специалистов контрольной группы и по

показателю реализации потребностей в саморазвитии в том числе. Внедрение модели способствовало развитию у специалистов умения преодолевать различные преграды (внешние и внутренние) на пути к достижению цели, умение сосредотачиваться на конкретной проблеме, умение владения собой в процессе становления интерактивной культуры.

В целом результаты экспериментальной работы по реализации потребностей в саморазвитии молодых специалистов показывают, что потенциал разработанной и внедренной модели, направленной на совершенствование организационных и содержательных основ становления интерактивной культуры молодых специалистов в работе молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения, дал положительный результат и подтвердил ее эффективность. Согласно данным мы выяснили, что в контрольной группе показатели реализации потребностей специалистов в саморазвитии распределились таким образом, что у молодых специалистов из учреждений социального обслуживания, где не уделяется достаточно внимания молодым кадрам, только треть специалистов выборки самостоятельно стремятся к возможности самообразования и саморазвития путем реализации своего потенциала в работе молодежного профессионального сообщества. Обобщенные данные подтверждаются результатами диагностики мотивационного и когнитивного компонентов по отдельности (Рис. 11, 12). Именно эти компоненты развиваются в интерактивной культуре молодых специалистов в работе молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения.

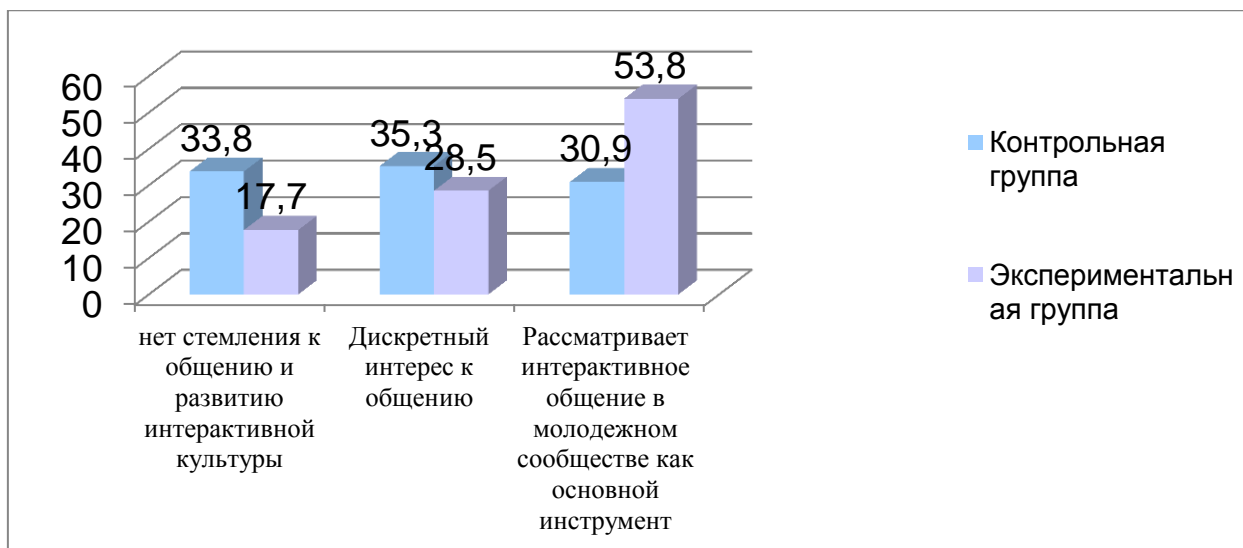


Рис. 11 Сравнительные результаты изучения мотивационного компонента интерактивной культуры молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения (%).

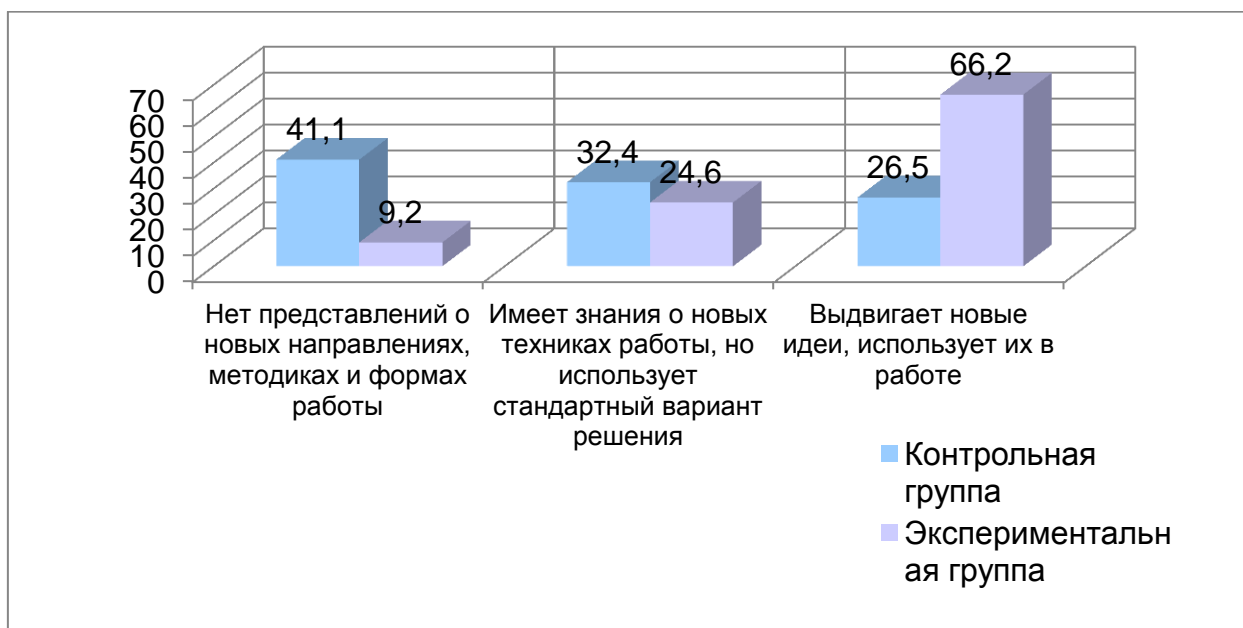


Рис. 12 Сравнительные результаты изучения когнитивного компонента становления интерактивной культуры молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества (%)

Сравнительный количественный и качественный анализ итогов экспериментальной работы свидетельствуют об эффективности внедренной модели становления интерактивной культуры молодых специалистов в работе молодёжного профессионального сообщества.

Таблица 4

Сравнительная таблица изменений когнитивного компонента становления интерактивной культуры молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества

Компонент	Характеристика	Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Когнитивный	Делится знаниями о новых методиках, технологиях, техниках, формах предоставления социальных услуг; отказ от привычных норм и устоявшихся традиций в работе; способность к поиску и созданию нового продукта	Фетискина (вопросы 8-15)	Нет стремления к интерактивной культуре, нет представлений о новых направлениях, методиках и формах работы, нет понимания значимости и путей личностно-профессионального развития, не способен находить множество разных вариантов решений.	Периодически обучается новым методикам и формам; понимает значимость личностно-профессионального развития, но не стремится к этому; использует стандартный вариант решения.	Получает инновационные знания, имеет способность выхода за рамки имеющихся алгоритмов, образцов, восприимчив к открытости, инновационности, способен выдвигать новые идеи.
Группа	Количество человек в группе		%		
Экспериментальная	129		9,2%	24,6%	66,2%
Контрольная	67		41,1%	32,4%	26,5%

Таблица 5

Сравнительная таблица изменений мотивационного компонента становления интерактивной культуры молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения

Компонент	Характеристика	Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Мотивационный	Глубокий, разносторонний интерес к инновационной профессиональной деятельности; мотивы в повышении профессионализма, личностном и профессиональном росте, потребность в самопознании	Фетискина (вопросы 1-8), Степанова	Нет стремления обучаться, не видит важности обучения, отсутствует или слабый интерес к инновационной деятельности, не проявляет любознательность, не стремится к самообразованию и самопознанию.	Ценит обучения, но не всегда испытывает желание обучаться, к инновационной деятельности интерес выражен слабо, стремление к самообразованию и самопознанию очень слабое.	Рассматривает обучение как необходимость и стремится обучаться, проявляет любознательность, занимается самообразованием, стремится к самопознанию и повышению профессионализма, активно интересуется новыми технологиями и методами работы
Группа	Количество человек в группе		%		
Экспериментальная	129		17,7%	26,2%	56,2%
Контрольная	67		33,8%	36,8%	29,4%

В представленной программе мониторинга интерактивной культуры молодых специалистов, которая была разработана в рамках диссертационного исследования и приведена в главе 1., использовались такие инструменты как:

- a. Тест – опросник «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (выявление самооценки склонности к лидерству и успешной организаторской деятельности);
- b. Тестовая карта коммуникативной деятельности, разработанная на основе анкеты А.А. Леонтьева (позволяет оценить стиль общения специалиста);
- c. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф.Фидлер (методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией));
- d. Тест «Диагностика лидерских способностей» Е. Жариков, Е. Крушельников.

4. Наблюдение за активностью молодых специалистов.

5. Фокус – группы.

По данным методикам можно сделать следующие выводы:

Несмотря на то, что большинство молодых специалистов имеют не достаточный объем знаний о своем потенциале, тест опросник «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявского, В.А. Федоришина показал, что большинство молодых специалистов имеют высокий уровень проявления организаторских и коммуникативных склонностей. Данный тест – опросник проходили молодые специалисты учреждений социального обслуживания населения (196 чел.) которые

вошли в экспериментальную группу, часть которых являются членами молодежного профессионального сообщества, постоянно участвующие в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Проведя анализ по количеству и разнообразию форм организации мероприятий деятельности молодежного профессионального сообщества, который складывался за 2017, 2018 и 2019 гг. (Рис. 13) следует отметить, что произошли изменения в представленности форм. Так, значительно увеличилось количество мастер классов, нетворкингов (социальная, профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга коллег, максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи и задачи в рабочем плане), семинаров – практикумов, тренингов. Увеличилось количество молодых специалистов, принимающих участие в конкурсах, направленных на расширение профессиональных знаний, осознанию молодыми специалистами своей роли в развитии отрасли региона.

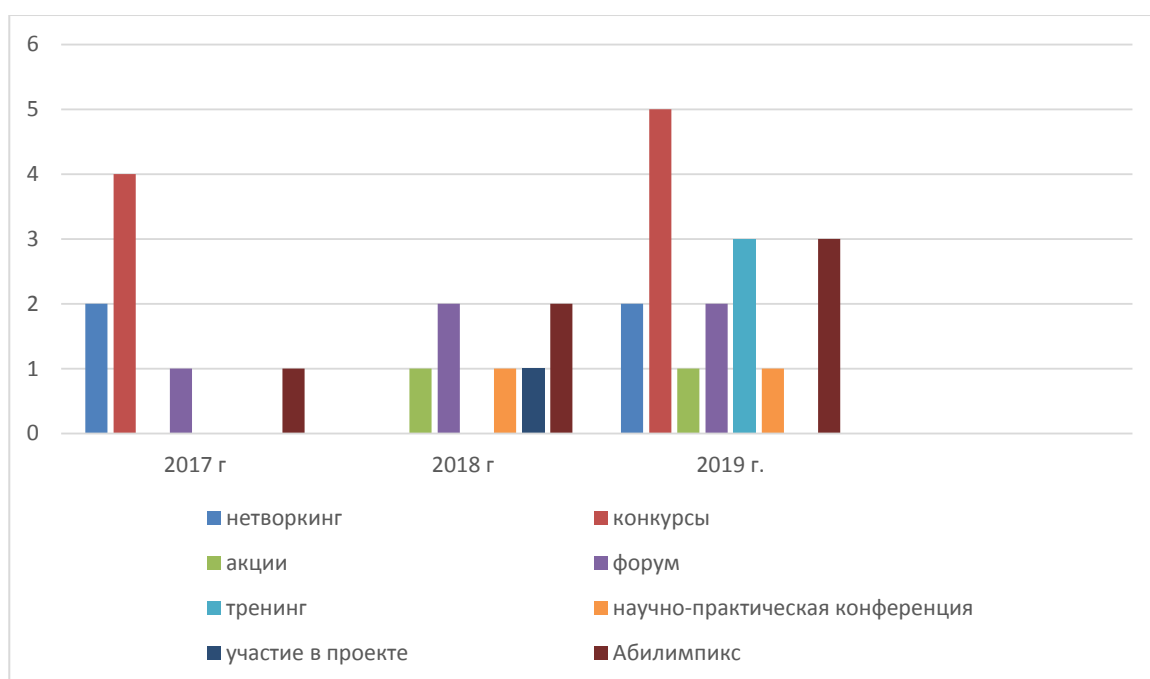


Рис.13 Формы деятельности молодежного профессионального сообщества в период с 2017 – 2019 гг.

В связи с изменением формата мероприятий, увеличилось число членов молодежного профессионального сообщества, через интерактивную культуру рису.14.

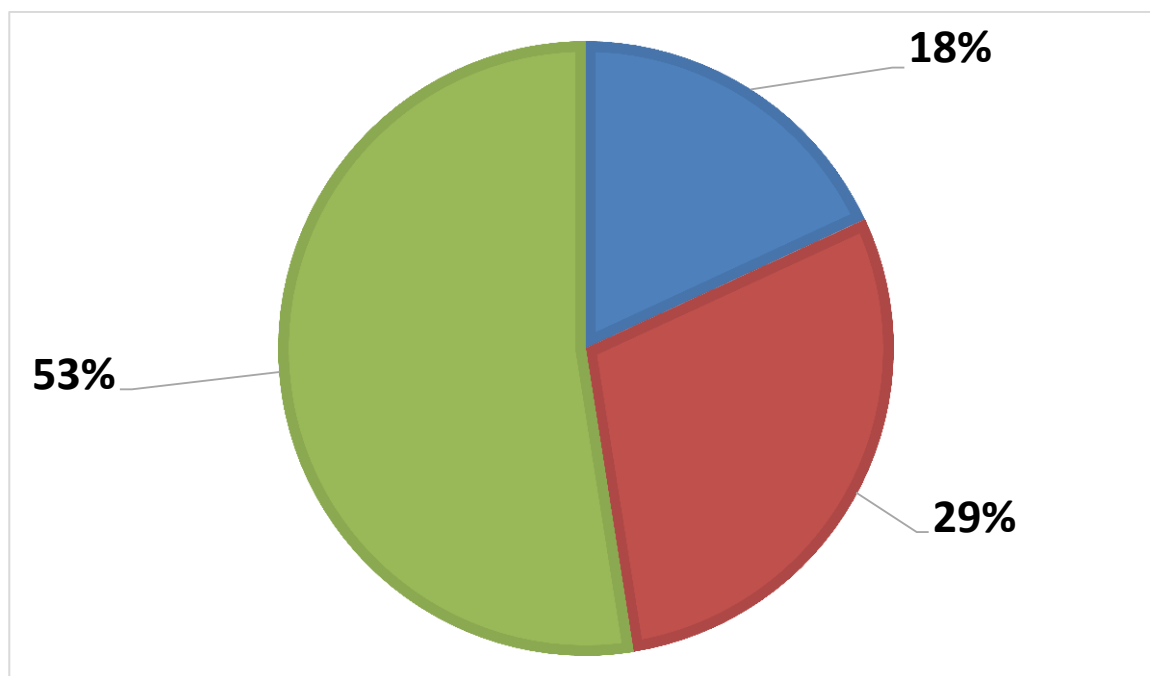


Рис 14. Увеличение числа членов молодежного профессионального сообщества.

Дополнительно с молодыми специалистами было проведено анкетирование. Цель анкетирования – на основе собственного опыта участия в деятельности молодежного профессионального сообщества обозначить степень своей причастности к интерактивной культуре между молодыми специалистами.

Результаты анкетирования представлены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Вопросы анкеты	Контрольная группа (67 чел.)			Экспериментальная группа (129чел.)		
		Не принимаю	Принимаю участия	Являюсь членом	Не принимаю	Принимаю участия	Являюсь членом
1	Оцените степень Вашего участия в						

	деятельности молодежного профессиональ ного сообщества	участия	е вынуж дено	молоде жного сообщес тва	участия	е вынуж дено	молоде жного сообщес тва
		27/ 39,7 %	34/ 51,5%	6/ 8,8%	8/ 6,2%	37/ 28,5%	84/ 65,4%
2	Применяете ли Вы полученный опыт от молодых специалистов, полученный в ходе мероприятий?	Нет, использую стандартные проверенные методики	Использую при работе в команде специалистов	Самостоятельно осваиваю и применяю интересные практики по своему направлению деятельности	Нет, использую стандартные проверенные методики	Использую при работе в команде специалистов	Самостоятельно осваиваю и применяю интересные практики по своему направлению деятельности
		26/ 38,2%	34/ 51,5%	7/ 10,3%	11/ 8,4%	52/ 40,8%	66/ 50,8 %
3	Какие ресурсы мотивируют Вас участвовать в деятельности молодежного сообщества?	Мне это не интересно	Вынуждено либо материальное стимулирование	Необходимо для развития учреждения и для себя лично	Мне это не интересно	Вынуждено либо материальное стимулирование	Необходимо для развития учреждения и для себя лично
		20/ 29,4%	35/ 52,9%	12/ 17,6%	7/ 5,4%	35/ 27%	87/ 67,6%
4	Готовы ли Вы преодолевать определенные препятствия что бы быть частью команды молодежного	Нет	Да, если уверен в положительном результате	Да, готов	Нет	Да, если уверен в положительном результате	Да, готов

	сообщества и иметь возможность интеракции с молодыми специалистами других учреждений?		ате			ате	
		48/ 72,1%	15/ 22,1%	4/ 5,9	15/ 11,5%	61/ 46,9%	53/ 41,5%
4	Готовы ли Вы вступать в диалог, вносить предложения, задавать вопросы?	Нет	Да, если это надо лично мне	Да, готов	Нет	Да, если это мне надо	Да, готов
		26/ 38,2%	34/ 51,5%	7/ 10,3%	11/ 8,4%	52/ 40,8%	66/ 50,8 %

Мнение молодых специалистов учреждений социального обслуживания населения разделились следующим образом. Преобладающая часть молодых специалистов (экспериментальная группа) являются членами молодежного профессионального сообщества (65,4 %), принимают активное участие в деятельности сообщества и во всех предлагаемых мероприятиях. 28,5 % молодых специалистов принимают участие в деятельности молодежного профессионального сообщества вынуждено. Оставшиеся 6,2% не принимают участие в деятельности молодежного профессионального сообщества. Причинами инертности являются отсутствие коммуникации и профессионального взаимодействия с коллегами в частности и с коллективом в целом в виду отсутствия опыта в работе по причине недавнего трудоустройства в учреждение социального обслуживания населения.

Участники контрольной группы выделяют в качестве причин неучастия в деятельности молодежного профессионального сообщества повышенную занятость, риск эмоционального выгорания, пассивность в работе. Результаты анкетирования контрольной группы выглядят следующим образом: 8,8% молодых специалистов являются членами

молодежного профессионального сообщества. 51,5% вынуждено принимают участие в деятельности молодежного профессионального сообщества (направляются руководителями/директорами учреждений на определенные мероприятия, которые применимы не только для молодых специалистов, но и для стажистов (пример: проектная деятельность в УСО). Количество молодых специалистов, которые не принимают участие в деятельности молодежного профессионального сообщества составляет 39,7% рис. 15.

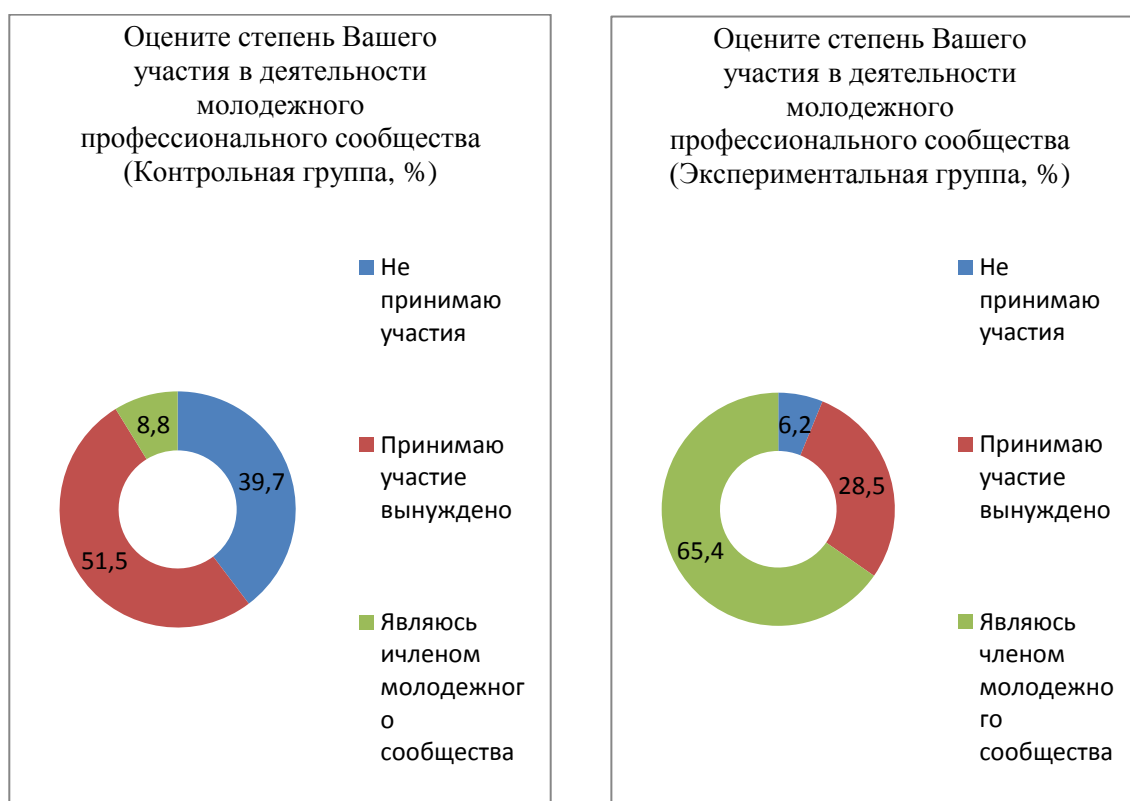


Рис. 15. Сравнительные результаты по степени участия в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Ответы на вопрос о применении полученного опыта от молодых специалистов, в ходе деятельности молодежного профессионального сообщества у молодых специалистов экспериментальной группы выглядят следующим образом: 50,8% специалистов экспериментальной группы самостоятельно осваивают и применяют интересные практики, по своему направлению деятельности. 40,8% специалистов используют при работе в

команде молодых специалистов в мероприятиях по направлению деятельности. Оставшиеся 8,4% используют стандартные проверенные методы в работе.

В контрольной группе ответы складываются следующим образом: только 10,3% молодых специалистов самостоятельно осваивают и применяют интересные практики по своему направлению деятельности, 51,5% молодых специалистов применяют перенятый опыт от молодых специалистов в командной работе, 38,2% и используют стандартные методы в работе, не применяя новых практик молодых специалистов рисунок 16.



Рис. 16. Сравнительные результаты по применению полученного опыта от молодых специалистов, в ходе мероприятий молодежного профессионального сообщества.

Следующим аспектом исследования выступают ресурсы, мотивирующие специалистов участвовать в деятельности молодежного профессионального сообщества. Большинство молодых специалистов (67,6%) экспериментальной группы в качестве мотивации осознанно отмечают необходимость участия в деятельности молодежного

профессионального сообщества как один из факторов развития учреждения и себя как специалиста. 27% молодых специалистов принимают участие в деятельности молодежного профессионального сообщества если это каким - либо образом скажется на их работе (карьерный рост, премия). Оставшиеся 5,4% относятся к молодым специалистам, которым это не интересно ни при каких мотивационных обстоятельствах.

Результаты анкетирования контрольной группы: 29,4% не считают деятельность молодежного профессионального сообщества интересным для себя. 52,9% молодых специалиста готовы принять участие в деятельности молодежного профессионального сообщества при условии повышения заработной платы, дополнительного времени отдыха, продвижения по служебной лестнице. И только 17,6% считают деятельность молодежного профессионального сообщества необходимым для себя лично, но и необходимым для развития учреждения в целом, готовы принимать в ней участие по собственному выбору рис. 17.



Рис. 17. Сравнительные результаты по стимулированию участия в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Говоря о готовности преодолевать определенные препятствия, чтобы стать частью команды молодежного профессионального сообщества и иметь возможность интеракции с молодыми специалистами учреждений, молодые специалисты экспериментальной группы в большинстве своем готовы идти на риск, в случае положительного результата (41,5%). Тех, кто готовы идти на риск в любом случае лишь бы быть в команде 46,9%. Оставшиеся 11,5% не готовы преодолевать препятствия в виду своей пассивности и не опытности.

Участники контрольной группы в большинстве своем (72,1%) не готовы преодолевать препятствия для интеракции, коммуникации с молодыми специалистами по средствам деятельности молодежного сообщества. 22,1% готовы к преодолению препятствий, если в положительном результате деятельность молодежного сообщества и интеракция принесет свои результаты непосредственно для самого специалиста. На риск в контрольной группе готовы пойти только 5,9% рис. 18.

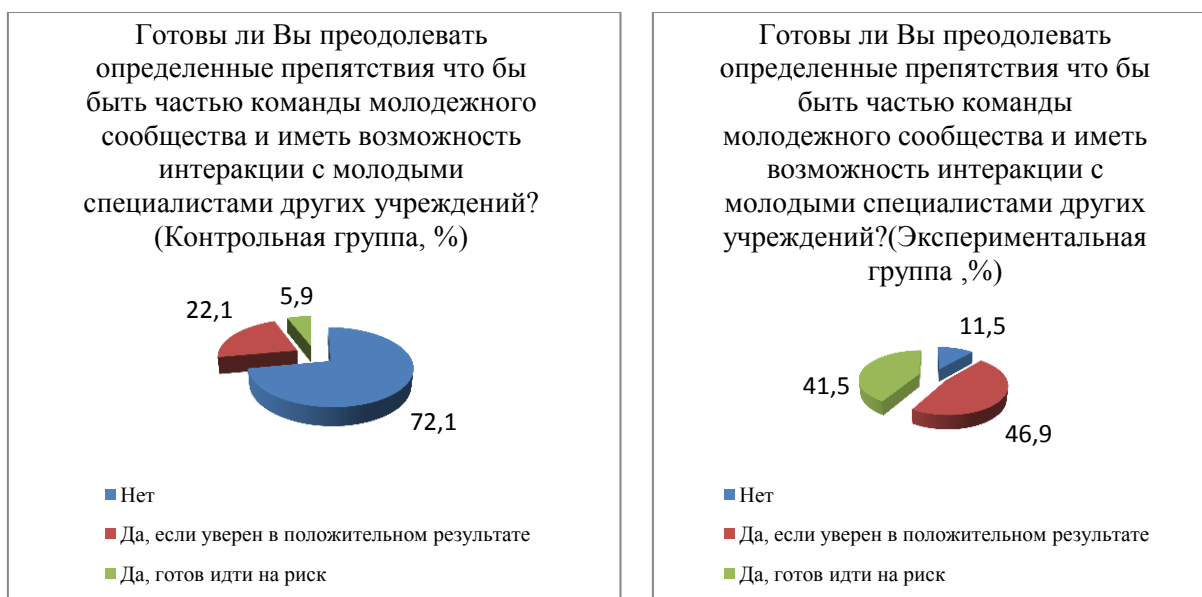


Рис. 18. Сравнительные результаты готовности преодоления препятствия что бы быть частью молодежного профессионального сообщества и иметь возможность интеракции с молодыми специалистами других учреждений.

Вторая часть анкеты состояла из вопросов связанных с дискуссионно - коммуникативной (интерактивной) активностью молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества. Обратив внимание на вопрос 4 в таблице 4, большая часть молодых специалистов экспериментальной группы готовы идти на риск что бы быть частью команды молодежного сообщества и иметь возможность интеракции с молодыми специалистами других учреждений.

В коммуникативном плане, вопрос 5, в экспериментальной группе более 50,8% молодых специалистов готовы идти на диалог и 40,8 % если это надо лично им. Однако в контрольной группе так же видны высокие показатели если общение необходимо лично молодому специалисту 51,5%.

Исходя из анализа анкетирования нами составлены сравнительные таблицы изменений рефлексивного, коммуникативного и праксиологического (деятельностного) компонентов становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Таблица 7

Сравнительная таблица изменений рефлексивного компонента инновационного потенциала специалистов

Компонент	Характеристика	Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Рефлексивный	Удовлетворенность интерактивной культурой специалистов. Способность оценить свои сильные и слабые стороны; Удовлетворенность своим саморазвитием	Анкетирование	Не способен к объективной самооценке интерактивной культуры, не удовлетворен своим самообразованием, не желает что-либо менять	Для взаимодействия готов пробовать общаться с молодыми специалистами по интересующим темам, необходима уверенность в положительных действиях со стороны молодого специалиста.	Считаю интерактивную культуру молодых специалистов необходимым инструментом во взаимодействии.
Группа	Количество человек в группе		Количество человек/%		
Экспериментальная	129		7,6%	34,2%	58,2%
Контрольная	67		46%	42,2%	11,8%

Таблица 8

Сравнительная таблица изменений коммуникативного компонента инновационного потенциала специалистов

Компонент	Характеристика	Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Коммуникативный	Умение вести диалог как с группой так и со специалистом наедине. Умения высказывать свою точку зрения, задавать вопросы, аргументировать свою позицию.	Анкетирование	Отмалчиваюсь. Не учувствую в обсуждениях и дискуссиях.	Задаю вопрос, когда это необходимо, стараюсь не учувствовать в дискуссиях, если на то нет резких поводов.	С удовольствием принимаю участие в интересующих дискуссиях. Задаю вопросы на профессиональные темы, комментирую, высказываюсь.
Группа	Количество человек в группе		Количество человек/%		
Экспериментальная	129		8,2%	37,2%	54,6%
Контрольная	67		30,4%	50,8%	18,8%

Таблица 9

Сравнительная таблица изменений праксиологического
(деятельностного) компонента инновационного потенциала специалистов

Компонент	Характеристика	Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Праксиологический	Наличие опыта; активность (поиск нового); готовность быть первым в деятельности по своему направлению работы.	Анкетирование, Степанова (вопросы 1-3)	Использование проверенных методик в работе.	Принимает опосредованное участие во внедрении чего то нового, работа только в команде с наставником (стажистом).	Применяет новые практики по направлению своей деятельности, стремиться вперед обретая собственный опыт. Пробует внедрять что то новое в работе.
Группа	Количество человек в группе	Количество человек/%			
Экспериментальная	129	7,4%	41,4%	51,2%	
Контрольная	67	36,2%	52,5%	11,3%	

Выводы по параграфу 2.3.

Проведенное нами исследование показало, что частота проявления компонентов интерактивной культуры у молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества социальной защиты населения позволило определить уровни изменений компонентов в экспериментальной и контрольных группах. Показатели изменений позволили нам отследить проявление интерактивной культуры молодых специалистов, что в свою очередь свидетельствует о ее становлении.

Молодые специалистам контрольной группы трудно соразмерно оценить значение интерактивной культуры из-за отсутствия опыта участия в деятельности молодежного профессионального сообщества.

Молодые специалисты экспериментальной группы свободно владеют интерактивной культурой, учувствуют в деятельности молодежного профессионального сообщества. Полученные знания, новые методы работы используют по направлению своей деятельности. Они осознают собственный потенциал, собственные ресурсы, что позволяет проявляться интерактивной культуре в деятельности молодежного профессионального сообщества.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Вторая глава диссертационного исследования посвящена психолого – педагогическому обеспечению становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения. В ней отображены методики, которые применялись при изучении становления интерактивной культуры молодых специалистов: Методика «Шкала готовности к творческо – инновационной деятельности» С.Ю. Степанова; Методика диагностики «Реализация потребностей в саморазвитии» Н.П. Фитискина; Тест - опросник «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявского, В.А. Федорошина; Тестовая карта коммуникативной деятельности, разработанная на основе анкеты А.А. Леонтьева.

В структурно – функциональной модели становления интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества отражены: цели, задачи, принципы, содержание, результат. Результатом реализации модели является развитая интерактивная культура молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества, перечисленные модули взаимосвязаны и необходимы для достижения запланированного результата, однако модель является структурным образованием, которое открыто для изменений и дополнений.

При разработке структурно – функционально модели становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества были выявлены особенности становления интерактивной культуры, выделены компоненты становления интерактивной культуры и зафиксированы показатели изменений, которые позволили сделать заключение о том, что становление

интерактивной культуры молодых специалистов проявляется в деятельности молодежного профессионального сообщества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование по теме «Становление интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения» в соответствии с проблемой, поставленной целью, гипотезой, объектом и предметом исследования позволило решить поставленные задачи в данном исследовании. Уточнено понятие «интерактивная культура», конкретизировано содержание деятельности молодежного профессионального сообщества, выявлены критерии становления интерактивной культуры молодых специалистов и охарактеризованы уровни проявления, обосновано психолого – педагогическое обеспечение условий становления интерактивной культуры молодых специалистов, разработана структурно – функциональная модель становления интерактивной культуры молодых специалистов и экспериментально исследована.

Предложено суждение о раскрытии понятия «интерактивная культура» как культуры, которая выражается в совместных согласованных действиях молодых специалистов основными признаками: продуктивное общение, социальный контакт, совместная деятельность.

Конкретизировано содержание деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения. Молодежное профессиональное сообщество – это добровольное объединение молодых специалистов, направленное на раскрытие их потенциала и поддержание инициатив; это сообщество, для самовыражения молодых специалистов, это площадка для диалога, обмена опытом, получение новых знаний, расширение профессиональных знакомств, реализации совместных идей и др. Уникальность деятельности молодежного профессионального сообщества обусловлено во многом ее

возможностями как для становления и развития потенциала молодого специалиста, так и для учреждения в целом.

В соответствии с логикой исследования выделены следующие признаки функционирования деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения Красноярского края:

- единая система взглядов и ценностей (единая корпоративная культура) молодых специалистов;
- единая среда профессионального общения молодых специалистов учреждений социальной защиты населения;
- применение информационных ресурсов в общении;
- стремление молодых специалистов к совместной деятельности в ходе решения профессиональных задач;
- наличие системы повышения уровня профессионального мастерства молодых специалистов. Признаки деятельности мпс и его функционирования

Компонентный состав интерактивной культуры образуют когнитивная, мотивационный, праксиологическая, коммуникативная и рефлексивная составляющие, которые и обеспечивают становление интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества. Связи компонентов отражены в структурно-функциональной модели становления интерактивной культуры молодого специалиста, которая была нами разработана и внедрена в деятельность молодежного профессионального сообщества специалистов социальной защиты населения.

Становление интерактивной культуры молодого специалиста в работе молодежного профессионального сообщества дает возможность проявлять подлинную активность, инициативу, мобильность и творчество молодому специалисту. Это интерактивная среда для обмена опытом и

получения новых знаний, а также возможность реализовать свой потенциал по средствам взаимодействия со специалистами других учреждений социального обслуживания населения. Повышать уровень самообразования и самоопределения в отрасли.

Проведенные исследования показали, что на становление интерактивной культуры молодого специалиста в деятельности молодежного профессионального сообщества влияет способность молодым специалистом оценивать свои возможности и знания, которые можно применить в деятельности молодежного профессионального сообщества. Отсутствие мотивационного фактора у молодых специалистов как движущую силу для участия в деятельности молодежного профессионального сообщества.

В экспериментальной группе показатели проявления интерактивной культуры гораздо выше, чем у молодых специалистов контрольной группы.

Таким образом, в магистерской диссертации приведены компоненты и условия становления интерактивной культуры молодых специалистов. Представлены результаты анализа компонентов становления интерактивной культуры молодых специалистов.

На основе анализа предложена многоуровневая структурно-функциональная модель становления интерактивной культуры молодых специалистов в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения. Модель может видоизменяться вследствие изменения деятельности по запросам молодых специалистов, что в свою очередь повлияет на интерактивную культуру, которая будет находиться все время в стадии становления.

Библиография:

1. Авраменко, Л. К. Групповые взаимодействия как фактор повышения эффективности образования взрослых: Дисс. канд. пед. наук / Л. К. Авраменко. Л., 1988. - 212 с.
2. Азимов, Э.Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам)/ Э.Г. Азимов, А.Н.Щукин. – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.
3. Александрова, М.В. Продуктивное взаимодействие педагогов как фактор развития школы: Дисс. канд. пед. наук / М.В. Александрова.- Великий Новгород, 2001. 210 с.
4. Аллаярова, В.С. Распространение научных знаний как форма культурной деятельности: методические проблемы: Дисс. канд. фил ос. наук / В.С. Аллаярова Свердловск, 1979. —179 с.
5. Асмолов, А.Г. Психология индивидуальности / А.Г. Асмолов. М., 1986.-214 с.
6. Байер, И.В. Психолого-педагогические технологии развития профессионального мастерства кадров управления / И.В. Байер, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов и др.- М., 1997. -197 с.
7. Байкова, Л. А. Теоретические основы разработки системы педагогической подготовки и переподготовки учителей на гуманистических принципах самоопределения / Л.А. Байкова // Завуч.- 2003. №1.- С. 15-33.
8. Белова, С. С. Профессионализм учителя — способность к нескончаемому диалогу / С. С. Белова // Народное образование.- 2000. -№7.-С. 103-110.
9. Бердяев, Н.А. Философия свободы. Смысл творчества / Н.А. Бердяев.1. М., 1989.-287 с.

10. Берельковский, И.В. Теория и практика деятельности педагогического коллектива в отечественной школе 1920-30 гг.: Дисс. канд. пед. наук / И.В. Берельковский. Н. Новгород, 1994.-245 с.
11. Бехтерев, В.М. Влияние коллектива на личность / В.М. Бехтерев, МВ.
12. Библер, В.С. Мышление как творчество / В.С. Библер. М., 1975 - 400 с.
13. Бондаревская, Е.В. Личностно ориентированный образовательный процесс: сущность, содержание, технологии / Е.В. Бондаревская.- Ростов н/Д, 1995.- 106 с.
14. Варданян, Ю.В. Строение и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием (На материале подготовки педагогов и психологов): Дисс. д-ра пед. наук / Ю.В. Варданян. М, 1998. - 353 с.
15. Виненко, В.Г. Системно-синергетическое моделирование в непрерывном образовании педагога: Дисс. д-ра пед. наук / В.Г. Виненко. Саратов, 2001.- 396 с.
16. Власов, Л.В. Деловое общение / Л.В. Власов, В.К. Селентевская. Л.,1980. -126 с.
17. Воробьев, Н.Е. О педагогической культуре будущего учителя / Н.Е. Абрамов, А.А. Образование в политике и политика в образовании / А.А.Воробьев, В.К. Суханцева, Т.В. Иванова // Педагогика. -1992.- №1-2.- С. 66-70.
18. Выготский, Л.С. Психология искусства / Л.С. Выготский. М., 1968.288 с.
19. Газман, О.С. От авторитарного образования к педагогике свободы / О.С. Газман // Новые ценности образования: содержание гуманистического образования. Вып. 2 / Под ред. Н.Б. Крыловой.-М., 1995.-С. 16-45.

20. Георгиева, Т.С. Образование как сфера культуры: пути обновления. Информационно — технологическая революция и подготовка кадров в США / Т.С. Георгиева.- М., 1992.107 с.
21. Гессен, С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию / С.И. Гессен. М, 1995. - 448 с.
22. Гильманов // Народное образование.- 1999,- №1/2. С. 197-205.
23. Гильманов, С.К. Творческая индивидуальность педагога / С.К. Абрамов // Вестник высшей школы. 1990. - №2. С.5-12
24. Глейзер, Г.Д. Новая Россия: общее образование и образующееся общество / Г.Д. Глейзер // Педагогика.- 2000.-№6.- С. 3-12.
25. Грехнев, В.С. Культура педагогического общения: Книга для учителя /В.С. Грехнев. М., 1990. - 144 с.
26. Григорьева, А.И. Педагог как профессиональный воспитатель: теория и технология поддержки профессионального развития педагогов школы / А.И. Григорьева. Тула, 1999. - 144 с.
27. Джордж Гейн Мид, Николаев В.Г.. Избранное // Сборник. –М.: Инион РАН. - 2009. - 290 с.
28. Дежникова, И.С. Педагогический коллектив школы / И.С. Дежникова // Новое в жизни, науке, технике. Сер. «Педагогика и психология».- 1984.- № 11. 80 с.
29. Деркач, А.А. Акмеология наука о путях достижения вершин профессионализма / Н.В. Кузьмина, А.А. Деркач.- М., 1993.- 218 с.
30. Дмитриев, Г.Д. Многокультурное образование / Г.Д. Дмитриев. — М.,1999.- 78 с.
31. Дробов, Г.Н. Наука о науке: введение в общее науковедение / Г.Н. Дробов. – К., 1970. – 301 с.

32. Дробницкий, О.Г. Проблемы нравственности / О.Г. Дробницкий. — М., 1977.-334 с.
33. Елканов, С.Б. Профессиональное самовоспитание учителя / С.Б. Елканов. М., 1986.- 247 с.
34. Ермоленко, В.А. Теоретические основы проектирования содержания непрерывного профессионального образования: Дисс. д-ра пед. наук / В.А. Ермоленко. Казань, 1999. - 517 с.
35. Железнякова, С.И. Ориентация и установка учителя на инновационную деятельность: Дисс. канд. социол. Наук / С.И. Железнякова. Екатеринбург, 1997. - 165 с.
36. Жукова, О.А. Аксиологический аспект науки и образования: Дисс. канд. филос. наук / О.А. Жукова. Томск, 2000. -152 с.
37. Журенко, А.В. Непрерывное развитие профессиональной компетентности педагогов технического лицея: Дисс. канд. пед. наук / А.В. Журенко Н. Новгород, 1999. -195 с.
38. Забелина, Т.Н. О кадрах и условиях, которые решают все / Т.И. Забелина, Загвязинский, В.И. Педагогическое творчество учителя / В.И. Загвязинский. М.: Педагогика, 1987. - 160 с.
39. Завражнов В.В., Щелина Т. Т. Профессиональное самоопределение будущих педагогов-психологов: психолого-педагогический аспект // Мир науки, культуры, образования. — 2010. — №2. — С. 175–177
40. Закон Российской Федерации «Об образовании». - М., 2003.
41. Исаев, И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя /И.Ф. Исаев,- М.: Издательский центр «Академия», 2002.240 с.
42. Кан-Калик, В.А. Педагогическая деятельность как творческий процесс/В.А. Кан- Калик. Грозный: Чечено-Ингушское книжное изд-во, 1976.-286 с.

- 43.Караковский, В.А. Стать человеком. Общечеловеческие ценности - основа целостного учебно-воспитательного процесса / В.А. Караковский. М., 1993. - 80 с.
- 44.Карнеги, Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей: Пер. сангл. / Д. Карнеги. М.: Центр «Русская тройка», «Комета», 1989.-93 с.
- 45.Каспржак, А.Г. Наука управлять / А.Г. Каспржак И Директор школы.1994. -№1.- С.1-10.
- 46.Кириллова, О.В. Теоретические и методологические основы профессионально-педагогического общения: Дисс. канд. пед. наук / О.В. Кириллова.- Чебоксары, 1998. 403 с.
- 47.Коджаспирова, Г.М. Культура профессионального самообразования педагога: Учебное пособие/ Г.М. Коджаспирова; Под ред. Ю.М. Забродина. -М.,1994. 344 с.
- 48.Кокарева, З.А. Педагогические условия развития профессиональных ценностей учителя: Дисс. канд. пед. наук / З.А. Кокарева.- М, 1999. 206 с.
- 49.Концепция повышения квалификации педагогических кадров школы /Под общей ред. В.Г. Онушкина, Ю.Н. Кулюткина, В.Г. Воронцовой. СПб, 1996. - 122 с.
- 50.Коротов, В.М. Развитие воспитательных функций коллектива / В.М. Коротов. М.: Педагогика, 1974. - 280 с.
- 51.Корецкая, Е.В. Социально-психологические аспекты становления культуры рефлексии педагога в профессионально-значимых жизненных ситуациях: Автореферат дисс. канд. псих, наук / Е.В. Корецкая. М., 2002.- 22 с.
- 52.Кузнецов, В.М. Психолого-педагогические условия формирования личности учащихся / В.М. Кузнецов. М: Народное образование, 1994. - 144 с.

53. Кузнецова Т. И. Молодёжь как объект профессиональной деятельности будущих социальных работников // Молодой ученый. — 2015. — №6. — С. 639-641.
54. Культурология. XX век: Словарь. - СПб., 1997.- 523 с.
55. Ларина, В.П. Развитие инновационного потенциала педагогического коллектива школы: Дисс., канд. пед. наук / В.П. Ларина.- Киров, 1999. -154 с.
56. Левин, В.А. Воспитание творчества / В.А. Левин. М., 1977. - 63 с.
57. Леонтьев, А.Н. Деятельность, сознание, личность / А.Н. Леонтьев. М.:1. Политиздат, 1975.-304 с.
58. Леонтьев, А.А. Педагогическое общение / А.А. Леонтьев. М., 1979. - 404 с.
59. Лернер, И.Я. Педагогическое сознание явление действительности и категория науки / И .Я. Лернер // Советская педагогика. -1985.-№3.- С. 52-58.
60. Макаренко, А.С. Методика организации воспитательного процесса / А.С. Макаренко // Хрестоматия по педагогике. Сост. С.Н. Полянский: Пособие для учащихся пед. училищ. — М.: Просвещение, 1972.- С.271-276.
61. Манько, Н.Н. Технологическая компетентность педагога / Н.Н. Манько // Школьные технологии.- 2002.- №5.
62. Михайлова, Н.А. Договорное сообщество / Н.А. Михайлова, С.И. Юсфин, Амонашвили, Ш.А. Размышления о гуманной педагогике / Амонашвили, Ш.А. Новые ценности образования: образование и сообщество. Вып. 5; Под ред. Н.Б. Крыловой. М.: Инноватор, 1996. - С. 54-59.
63. Монахов, В.М. Проектирование авторской (собственной) методической системы учителя / В.М. Монахов, Т.К. Смыковская // Школьные технологии.- 2001.- № 4.

- 64.Мудрик, А.В. Личность и ее воспитание в коллективе / А.В. Мудрик.1. М.: Знание, 1983. 96 с.
- 65.Никандров, Н.Д. Подготовка будущего учителя к педагогическому творчеству / Н.Д. Никандров, В.А. Кан-Калик // Советская педагогика.- 1987. № 6. - с. 105-108.
- 66.Новикова, Л.И. Школа и среда / Л.И. Новикова. М.: Знание, 1985.80 с.
- 67.Новиков, П.М. Опережающее профессиональное образование: научно-практическое пособие / П.М. Новиков, В.М. Зуев. М.: РГАТиЗ, 2000.-266 с.
- 68.Петровская, Л.А. Теоретические и практические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская.-М., 1982.218 с.
- 69.Петров, А.В. Общекультурная компетенция учителя и ее влияние на успешность педагогической деятельности: Дисс. канд. пед. наук/А.В. Петров.-Пенза, 1999. 191 с.
- 70.Петровский, А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В.Петровский. — М: Политиздат, 1982. — 255 с.
- 71.Петровский, А.В. Размер группы как социально-психологическая проблема / А.В. Петровский, М.А. Гуревский // Вопросы психологии.- 1979.- № 2.- С. 36-46.
72. Платова, Е. Д. Формирование опыта интерактивного взаимодействия студентов вузов: учебно – методическое пособие / Е.Д. Платова. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2013. – 235 с.
- 73.Подобед, В.И. Системное управление образованием взрослых / В.И. Андрюхина, Л.М. Культура и стиль: педагогические тональности / Л.М. Подобед. СПб: ИОВ РАО, 2000.- 146 с.
- 74.Психологический словарь / Под ред. В.В. Давыдова. М.: Педагогика,1983.-448 с.

75. Психологическая теория коллектива. / Под ред. А.В. Петровского. — М.:1. Педагогика, 1979. 240 с.
76. Рожков М.И. Юношество: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Организация работы с молодежью» // Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2008..
77. Розов, Н. С. Культура, ценности и развитие образования: Основания реформы гуманитарного образования в высшей школе / Н.С. Розов. М., 1992.- 64 с.
78. Роев, М.-А. Психология индивида и группы / М.-А. Роев, Ф. Тильман.1. М., 1988.- 89 с.
79. Рыбакова, М.М. Конфликты и взаимодействия в педагогическом процессе / М.М. Рыбакова.- М., 1991.-127 с.
80. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. М.:1. Педагогика, 1989. 617 с.
81. Рябов, Ю.М. К вопросу о формировании культуры учителя / Ю.М. Рябов // Современный специалист: проблемы становления. Сб. научных трудов. — Нижний Новгород, 1991, с. 40-46.
82. Рябцев, В.П. Формирование педагогического мастерства в системе становления профессиональной культуры учителя: Дисс. канд. пед. наук / В.П. Рябцев.- Майкоп, 1998. -164 с.
83. Самохвалова, В.В. Формирование информационной культуры социального работника и социального педагога: Дисс. канд. пед. наук / В.В. Самохвалова. М, 2000. - 200 с.
84. Селевко, Г.К. Накопление и систематизация профессиональных знаний Арнольдов, А.И. Введение в культурологию / А.И. Арнольдов. М.,1993.- 286 с.
85. Серегин, А.В. Информационное пространство как феномен культуры: Дисс. канд. культурол. Наук / А.В. Серегин. — М., 2000. - 138 с.

- 86.Слободчиков, В.И. Психология развития человека / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. М.: Школа-Пресс, 2000.- 402 с.
- 87.Слободчиков, В.И. Новое образование — путь к новому сообществу / В.И. Слободчиков // Школьные технологии. 1997.- №3. -с. 3-6.
- 88.Смирнов А.С. Государственная молодежная политика в современных условиях // ЭКО.- 2002. №5.
- 89.Смирнова, Е.Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием / Е.Э. Смирнова. Л.: Изд. ЛГУ, 1977. -136 с.
- 90.Смирнова, Г.Н. Коммуникативные умения учителя / Г.Н. Смирнова // Народное образование.- 1999.- №1/2.- С. 206 211.
- 91.Станиславский, К.С. Работа актера над собой / К С. Станиславский. М: Искусство, 1985.- 479 с.
92. Стратегия государственной молодёжной политики в РФ до 2016 года [Электронный ресурс]. URL: pstu.ru/files/file/UVR/strat_mp.doc (дата обращения: 1.03.2015).
- 93.Толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. — М.: ТЕРРА, 1996.- т. 1, С. 773; т. 4, С. 191.
- 94.Тумина, Л.Е. Риторика невербального воздействия учителя. Искусство понимать больше, чем сказано / Л.Е. Тумина // Дидакт.- 2000.-№2.- С. 46 -49; №3: С. 43 - 49.
- 95.Ушаков, К. Организационная культура: понятиеи типология / К. Ушаков // Директор школы. 1995. - № 6 с. 3-11.
- 96.Федеральное агентство по делам молодёжи [Электронный ресурс]. URL:<http://www.fadm.gov.ru/agency/reports/733/> (дата обращения: 1.03.2015).
- 97.Франкл, В. Человек в поисках смысла / В. Франки. М.: Прогресс,1990.-365 с.

- 98.Холостова, Е.И. Формирование системы непрерывного социального образования: методологические подходы и современная практика/Социальное обслуживание. – 2014. -№3, С. 39-45.
- 99.Царев, С.А. Формирование готовности будущего учителя к конструктивному взаимодействию: дис. канд. пед. наук: 13.00.01/ Царев Сергей Александрович. – Оренбург, 2002, - 185 с.
100. Цукерман, Г.А. Виды общения в обучении / Г.А. Цукерман. - Томск:1. Пеленг, 1993.-269 с.
101. Цукерман, Г.А. Предметность совместной деятельности / Г.А. Цукерман // Вопросы психологии.- 1990.- №6.- С. 27-34.
102. Чечель, И.Д. Управление исследовательской деятельностью педагога и учащегося в современной школе / И. Д. Чечель // Библ. журнала Директор школы.- 1998.- № 7.
103. Ш.Петровский, А.В. Социальная психология коллектива / А.В. Петровский, В.В. Шпалинский,— М.: Просвещение, 1978. -176 с.
104. Шайденко, Н.А. Введение в профессионально-педагогическую специальность. Учебное пособие для студентов пед. учеб. Заведений/ Н.А. Шайденко. Тула: Изд. ТГГТУ им. Л.Н. Толстого, 2002. - 100 с.
105. Шайденко, Н.А. Формирование творческой личности учителя в учебном процессе педагогического ВУЗа: Монография / Н.А. Шайденко. -М.: Прометей, 1992. 96 с.
106. Шмелькова, Л.В. Цель — проективно-технологическая компетентность педагога / Л.В. Шмелькова // Школьные технологии.- 2002.- №4.
107. Штыкова, Л. А. Организация инновационной деятельности в общеобразовательном учреждении: Дисс . канд пед наук / Л.А. Штыкова. Глазов, 2001. -193 с.
108. Щукина, Г.И. Роль деятельности в учебном процессе / Г.И. Щукина. — М: Просвещение, 1986. 144 с.

109. Щуркова, Н.Е. Педагогическая технология как учебная дисциплина / Н.Е. Щуркова // Педагогика.- 1993.- №2. С. 67-70.
110. Юсупов, В.З. Воспитательная деятельность педагогического коллектива по развитию самостоятельности инициативы старшеклассников: Автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук / В.З. Юсупов. М., 1988.-16 с.
111. Юсупов, В.З. Принятие управленческих решений в образовательном проекте: Учеб. пособие для слушателей системы доп. проф. пед. образования/В.З. Юсупов, А.И. Богданов. -М.: М-во образования Рос. Федерации, 2003. 111с.
112. Юсупов, В.З. Теоретические основы социально-педагогического проектирования в региональных системах образования Дис. д-ра пед. наук/ В.З. Юсупов. Киров, 1999.-364 с.
113. Яценко, А.И. Целеполагание и идеалы / А.И. Яценко. Киев: Науковадумка, 1977.-275 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ.

Приложение 1

АНКЕТА

«ВОСТРЕБОВАННОСТЬ И РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Уважаемый молодой специалист!

С целью оптимизации работы и увеличения активности членов молодежного профессионального сообщества, просим тебя ответить на вопросы анкеты востребованности и развития молодежного профессионального сообщества.

Ф.И.О. _____

Контактная информация (рабочий телефон, мобильный телефон, E-mail.)

1. Учреждение, в котором ты работаешь: _____

2. Должность, в которой ты работаешь: _____

3. Полных лет: _____

4. Образование (с указанием специальности) _____

5. Являешься ли ты членом молодежного профессионального сообщества:
Если нет то, по каким причинам, ты пока не в нашей команде: _____

6. Если ты хочешь быть частью нашей команды оставь, пожалуйста, свои координаты и мы свяжемся с тобой (тел. мобильный, E-mail): _____

7. Каким способом, возможно, тебя проинформировать о работе, собраниях, новостях молодежного профессионального сообщества:

группа Вконтакте _____ СМС оповещение _____

группа Viber _____ сообщение Вконтакте _____

личная эл.почта _____ эл. почта учреждения _____

8. Твои профессиональные интересы:
Проектная деятельность _____

Образование, повышение квалификации _____

Обмен опытом _____

Другое _____

9. Интересы вне рамок профессиональной деятельности (уровень занятия):

10. Что для тебя важно в молодежном профессиональном сообществе? (опиши в нескольких словах): _____

11. Какие приоритетные направления для тебя важны в деятельности молодежного сообщества?

Ежегодные акции и мероприятия _____

Выпуск журнала молодежного сообщества _____

Образовательные мероприятия и обмен опытом _____

Проектная деятельность _____

Организация работы в социальных сетях _____

Участие в форумах, конкурсах, проектах _____

Другое _____

12. В каких мероприятиях ты готов участвовать лично (как организатор)? _____

13. Готов ли ты активно поддерживать молодых специалистов на своей территориальной зоне? _____

Если да, то какие первые шаги будут сделаны с твоей стороны? _____

14. На сколько для тебя полезно быть участником молодежного профессионального сообщества?

➤ Будет полезно _____

➤ Не совсем полезно, но мне хочется быть частью команды _____

➤ Совсем бесполезное сообщество _____

➤ Свое мнение _____

15. Есть ли у тебя какие либо предложения по улучшению работы молодежного профессионального сообщества специалистов социальной защиты населения?

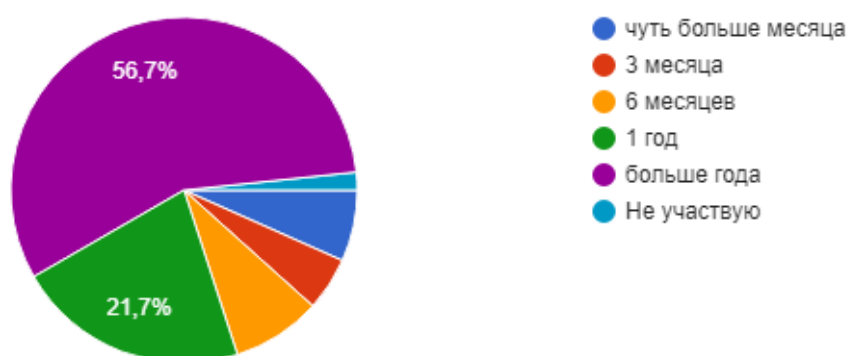
Ты можешь оставить нам свои предложения и пожелания, свое мнение и свои комментарии по поводу молодежного профессионального сообщества.

Благодарим тебя за ответы на нашу анкету. Надеемся, ты указал верную информацию о себе. Мы обязательно с тобой свяжемся и обсудим все предложения, которые ты озвучил в данной анкете.

Показатели социологического опроса интерактивной культуры молодых специалистов.

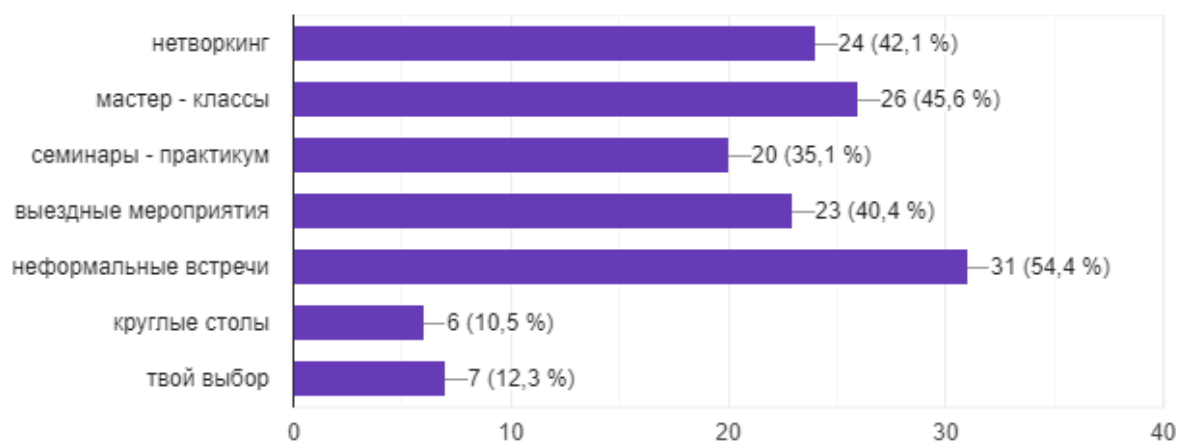
Как давно ты участвуешь в мероприятиях молодежного сообщества?

60 ответов



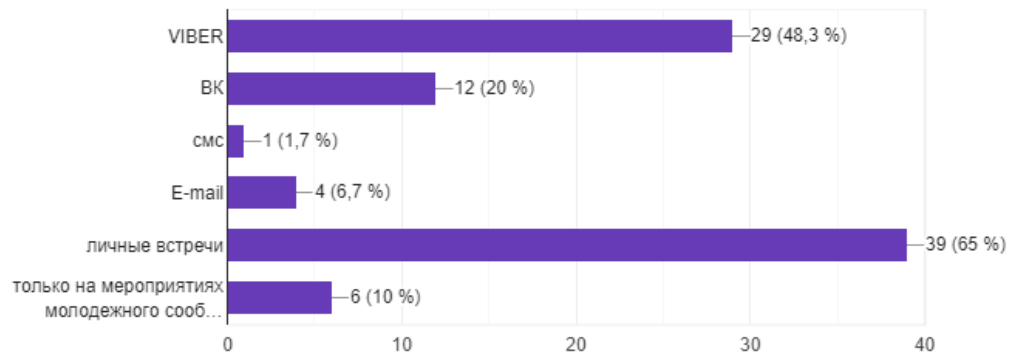
На каких мероприятиях тебе нравится общаться с коллегами?

57 ответов



Каким образом ты взаимодействуешь с коллегами?

60 ответов



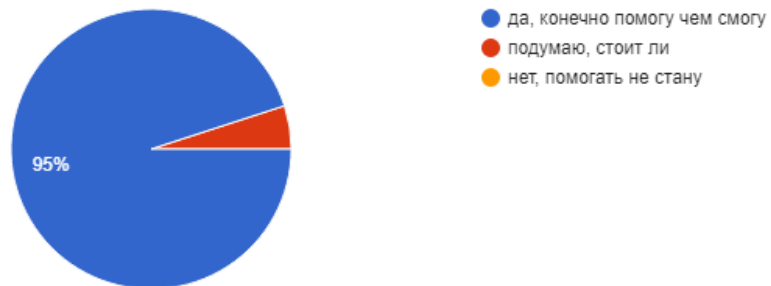
Что бы ты хотел изменить в работе молодежного профессионального сообщества для себя лично?

60 ответов



Готов ли ты помочь молодому специалисту из числа членов молодежного профессионального сообщества, если он тебя об этом попросит (либо кто то другой попросит)?

60 ответов



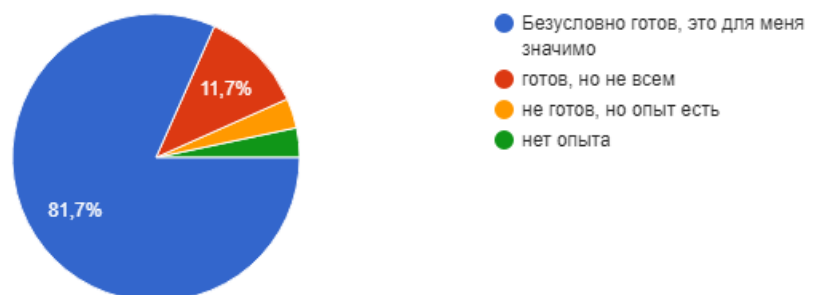
Как ты видишь свое взаимодействие в сообществе с другими молодыми специалистами?

60 ответов



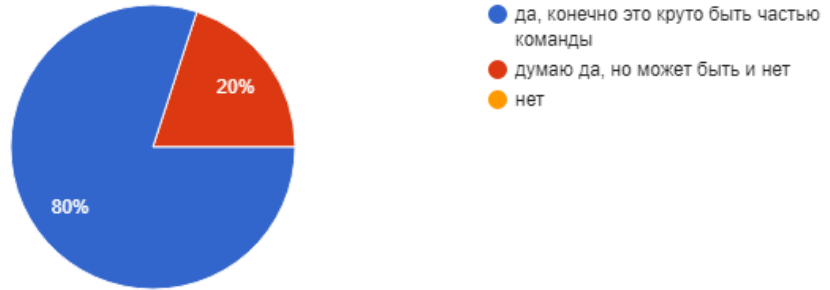
Готов ли ты делиться своим наработанным опытом с коллегами в рамках работы молодежного профессионального сообщества?

60 ответов



Если твои коллеги спросили бы тебя про молодежное сообщества, стал бы ты их агитировать быть частью нашей команды?

60 ответов



Анкета «Рефлексия и коммуникация»

Уважаемые коллеги, просим Вас ответить на предложенные вопросы.
Выберите, пожалуйста, один из вариантов ответа, либо предложите свой вариант.

Благодарим Вас за сотрудничество!

№ вопроса	Вопрос	Ответ (нужное подчеркнуть)
1.	Оцените степень Вашего участия в деятельности молодежного профессионального сообщества работников сферы социальной защиты населения:?	<p>Не принимаю участия.</p> <p>Принимаю участие вынуждено.</p> <p>Являюсь членом молодежного профессионального сообщества.</p>
2.	Применяете ли вы опыт от молодых специалистов, полученный в ходе мероприятий молодежного сообщества?	<p>Нет, использую стандартные проверенные методики.</p> <p>Использую при работе в команде специалистов.</p> <p>Самостоятельно осваиваю и применяю интересные практики по своему направлению деятельности.</p>
3.	Какие ресурсы мотивируют вас почувствовать в деятельности молодежного профессионального сообщества?	<p>Мне это не интересно.</p> <p>Вынуждено принимаю участие либо за материальное стимулирование.</p> <p>Необходимо для развития учреждения и себя лично.</p>
4.	Готовы ли вы преодолевать определенные препятствия что бы быть частью команды молодежного сообщества и иметь возможность интеракции с молодыми специалистами других учреждений социального обслуживания?	<p>Нет.</p> <p>Да, если уверен в положительном результате.</p> <p>Да готов идти на риск.</p>

Диагностика реализации потребностей в саморазвитии

Автор Н.П. Фитискин

Ф.И.О. _____

Учреждение _____

Дорогой друг! Просим тебя оценить себя по 9 – бальной шкале по каждому показателю, где 1 балл – минимальная выраженность показателя, 9 баллов – максимальная выраженность показателя. В выбранном показателе поставьте крестик, галочку. Благодарим вас за работу.

1. Осознание личной значимости непрерывного образования в социальной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Наличие познавательных интересов в области социальной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Чувство долга и ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Любознательность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Стремление получить высокую оценку своей самообразовательной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Потребность в самообразовании социальной направленности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Потребность в самопознании	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Ранговое место самообразования среди других видов деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Уверенность в своих силах	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Уровень общеобразовательных знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Уровень общеобразовательных умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Уровень педагогических знаний и умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Уровень психологических знаний и умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. Уровень методических знаний и умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Уровень специальных знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9