

какими документами регулируется правовой статус «студент», знание содержания данных документов.

Вводный курс по правам студентов состоит из 3 модулей:

1. статус студента;
2. права, академические свободы, обязанности студентов;
3. способы защиты прав и свобод студентов.

Курс представляет собой семинар-тренинг, который рассчитан на 6 часов.

Однако следует заметить, что в зависимости от располагаемых ресурсов, этот курс можно проводить как за один день, так и в несколько этапов, разбивая его по модулям продолжительностью по 1,5-2 часа, либо преобразовав курс в трёхдневный семинар. Программа очень гибкая и может работать при наличии любого количества ресурсов и при любом уровне знания участников.

Методология курса. Курс построен в рамках компетентного подхода, т.е. результатом прохождения курса будет являться формирование компетентности (правовая грамотность участников в сфере прав, академических свобод и обязанностей студентов) – способности действовать не только в стандартной, но и в неопределённой ситуации.

Кроме того, в курсе используется модель обучения посредством опыта Д. Колба. Модель используется как при построении отдельных модулей, так и при построении логики курса в целом.

В рамках курса используются различные методы обучения: индивидуальная работа, работа в группах, командная работа, решение кейсов, деловая игра.

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ НАВЫКОВ В РАБОТЕ СТУДЕНТА- КОНСУЛЬТАНТА: НА ПУТИ К УСПЕХУ

К.В. Янцевич

Студенческая юридическая консультация БГЭУ

Современное общество нуждается в высококвалифицированных, инициативных, предприимчивых, способных к управлению на различных уровнях и в разных сферах специалистов. Поэтому для того, чтобы сформировать теоретические представления и практические навыки в работе, необходимо изучить закономерности организационного управления. Как правило, организационные навыки проявляются в стратегии управленческой

деятельности: в определении целей и задач управления, информационной подготовке, принятии и реализации управленческих решений, в умении устанавливать межличностные отношения, в умении проводить деловые совещания и переговоры, в обеспечении стабильности деятельности и т.д.

В работе студента-консультанта можно выделить две составляющие, повышающие успех организационной деятельности. Первая – предполагает накопление жизненного опыта, поиск эффективных моделей поведения в профессиональной деятельности. Вторая – связана с когнитивными составляющими (теоретическими знаниями и практическими навыками) личности. Здесь очень важно отметить, что существует принципиальное отличие между теоретической подготовкой юриста и его организационными навыками. Если теория дает лишь общие представления о предметной области управления, то реальные знания появляются посредством опыта [1].

Для достижения высоких показателей в работе современный специалист нуждается в организаторских способностях, которые условно можно объединить в три типа:

1. Организационная проницательность, под которой понимается умение уделять внимание тонкостям взаимоотношений, способность поставить себя на место другого, практическую направленность интеллекта и т.д.

2. Эмоционально-волевая результативность. Это способность воздействовать на других людей волей и эмоциями. В основе этого лежат требовательность, энергичность, способность критически оценивать свою деятельность и т.п.

3. Склонность к организаторской деятельности - это готовность к деятельности, которая начинается с мотивационных факторов и заканчивается профессиональной подготовленностью [3].

Организационные навыки напрямую связаны с личностью. Поэтому для достижения поставленных целей студент-консультант должен обладать определенными личными качествами: широкий кругозор, новаторство, изобретательность, инициативность, коммуникабельность, ответственность за деятельность и за принятые решения, способность работать в коллективе и т.д.

Однако нельзя говорить о том, что в своем развитии человек действует самостоятельно, ведь эффективная деятельность предполагает, что люди работают совместно: определяют задачи, выдвигают и поддерживают идеи, планируют деятельность и

т. д. Коллективная работа позволяет открыть большие возможности, коллективный подход — решать проблемы сообща [2].

Таким образом, в развитии организационных навыков студента-консультанта большое значение имеет как личностные качества, так и работа в коллективе, т.к. благодаря установившемуся психологическому климату и складываются определенные алгоритмы поведения.

Психологический климат коллектива во многом зависит и от руководителя, потому что именно он оказывает большое воздействие на студента в качестве образца поведения и способствует становлению его как профессионального юриста.

Как упоминалось выше, реальные знания появляются посредством опыта. Поэтому, на мой взгляд, целесообразно в ВУЗах больше занятий, посвященных развитию организационных и практических навыков. И, в конечном итоге, мы будем получать действительно хороших специалистов.

Список литературы:

1. Мильнер Б.З. Теория организации: учеб. 3-е изд, перераб. и доп. / Б.З. Мильнер. – М: ИНФА-М, 2003. – 480 с.
2. Хворова Е.Б. Формирование организационно-управленческих навыков студенческой молодежи средствами социально-культурной деятельности [Электронный ресурс] / Е.Б. Хворова. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-organizatsionno-upravlencheskikh-navykov-studencheskoi-molodezhi-sredstvami-sot>. – Дата доступа: 13.04.2013
3. Огарков А.А. Организаторские способности современного руководителя [Электронный ресурс] / А.А. Огарков. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2008/08/13/organizatorskie_sposobnosti.html. – Дата доступа: 13.04.2013