



**Original Article: EDUCAZIONE INFORMALE IN ORGANIZZAZIONI DI
SUPPORTO SOCIO-CULTURALE DEL PERSONALE**

Citation

Vilchinskaya-Butenko M.E., Educazione informale in organizzazioni di supporto socio-culturale del personale. *Italian Science Review*. 2014; 4(13). PP. 276-278.
Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/april/Vilchinskaya-Butenko.pdf>

Author

Marina E. Vilchinskaya-Butenko, Cand. Ped. Sci., Associate Professor, Saint-Petersburg State University of Technology and Design, Russia.

Submitted: March 25, 2014; Accepted: April 15, 2014; Published: April 27, 2014

Astratto. L'articolo spiega il personale socio-culturale, sostegno, pluridimensionale, informato e volontario interazione tra i membri dell'organizzazione nella creazione, lo sviluppo, la conservazione e la diffusione di valori socialmente significativi della cultura aziendale per soddisfare gli interessi professionali e le esigenze di elevazione spirituale. Presenta una analisi del rapporto tra educazione informale e strumento per il personale di supporto sociale e culturale.

Parole chiave: organizzazioni di personale di supporto socio-culturale, educazione informale, comunicazione interpersonale informale.

Concetto di organizzazioni socio-culturali supporta personale-un nuovo termine, non ha ancora ricevuto la distribuzione nella letteratura scientifica russa per diverse ragioni, infatti, come il suo concetto generic-"Personale di supporto" Ai ricercatori locali la necessità di accompagnare l'installazione, invece di dirigere l'individuo lo sviluppo umano è stato sviluppato principalmente nella teoria e nella pratica della pedagogia, vale a dire in collaborazione con la generazione più giovane, e solo più tardi-nel lavoro con gli adulti. Così, L.G. Tarita definisce la manutenzione come un particolare processo

educativo umanistica orientata al fine di fornire assistenza e di strategia di assistenza sembra non imporre problemi oggetto-media aiuterà, e la libera scelta del soggetto [1,p.51]. Quindi, sostenere il personale segni caratteristici di consapevolezza e di libertà di scelta del soggetto. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto dovrebbe chiarire: la libertà di ricevere aiuti, abbandonarlo o ricevere in conformità con la necessità del soggetto, breve o prolungata, la libertà di scegliere la portata del supporto (psicologico, educativo, ecc), la libertà di scegliere il supporto di strumenti.

Negli ultimi dieci anni ha ampliato la portata della letteratura scientifica del personale di sostegno: scientifico, metodologico, psicologico, pedagogico, valeologicheskoy. In genere, le pubblicazioni sono specializzati in natura e che interessano alcuni aspetti del lavoro si occupa principalmente di scorta con il personale in organizzazioni commerciali ed educative.

Negli ultimi dieci anni si sono interessati in alcuni teorici alle opportunità delle organizzazioni del personale di sostegno sociali e culturali anche. Prima di contenuti rilevanti termine-"sostegno socio-culturale orario di lavoro"-si trova nel M.R.Griff.

Descrivendo questo processo, M.R. Il dolore gli dà un'interpretazione estensiva, notando che il sostegno socio-culturale orario di lavoro prevede "creativo opportunità di auto-sviluppo che è essenzialmente una misura del benessere umano psicologico e permette di mantenere in modo permanente la capacità di lavorare attivamente... migliora background culturale pubblico, riduce sociale tensione e crea una cultura delle relazioni interpersonali" [2]. Ulteriore sviluppo di questa linea di ricerca in M.R. Griff, purtroppo, non ha ricevuto. Quindi, possiamo affermare due leggi esistenti: in primo luogo, la formazione di interesse per la comunità scientifica per una nuova categoria di attività-Personale di supporto e, dall'altro, su alcuni aspetti di sostegno differenziazione.

Se le organizzazioni personale di supporto psicologico ed educativo comprende la prevenzione, la diagnosi, la correzione, la consulenza, l'istruzione e le competenze, il personale di supporto socio-culturale dovrebbe essere inteso come una società diversa, informato e l'interazione volontaria tra i membri dell'organizzazione nella creazione, lo sviluppo, la conservazione e la diffusione di socialmente significativi valori aziendali (cultura organizzativa), lavorando per soddisfare gli interessi professionali e di elevazione spirituale esigenze. Sopra segni personale di supporto-la flessibilità, la consapevolezza e la libertà di scegliere le forme oggetto, il tempo e la direzione del sostegno-sostegno sociale e culturale completamente inerente.

Una delle condizioni per il personale efficace sostegno sociale e culturale, è quello di integrare l'apprendimento formale e informale. Il primo riguarda la formazione su programmi specifici sviluppati in conformità con i requisiti di qualificazione, e possono prendere la forma di allenamento in base dell'organizzazione interna o esterna della formazione stessa. Tale formazione si effettua direttamente rilascio di un documento di sviluppo professionale.

L'apprendimento informale ha una varietà di forme, le loro caratteristiche comuni sono il meno regolamentazione e più spontaneità. L'apprendimento informale avviene durante i vari tipi di discussioni e interviste di esperti nel processo, in consultazione con gli esperti, dopo ore d'ufficio, ecc Pertanto, la struttura di esperienza professionale formato un volume di conoscenza tacita che non può essere rappresentato in una forma dichiarativa, ma si abitua solo a diretto contatto con un professionista esperto.

Gli strumenti di questo trasferimento di conoscenza tacita all'interno apprendimento informale comprendono tradizionale (formazione aziendale, consulenza e supervisione) e gli strumenti specifici del personale di supporto socio-culturale (volontariato d'impresa, il tempo libero e la ricreazione aziendale).

Gli strumenti tradizionali di personale di supporto sociale e culturale forniscono la trasmissione della conoscenza tacita e competenze pratiche attraverso contatti personali professionisti trasferimento di conoscenze " di mano in mano. " Secondo l'autore, un esempio può essere organizzato nel modo più efficiente possibile considerare l'istruzione non formale nel settore del network marketing. Perché i lavoratori MLM-impresе successo professionale dipende dal grado del loro coinvolgimento nel processo di apprendimento informale continua, la sua attenzione nei MLM-società è soggetta ai principi di attività; la ricerca, la posizione creativa dei lavoratori; oggettivazione, comprensione del comportamento; relazioni con i partner; realismo. Moduli per l'educazione non formale nel settore del network marketing implicano lo scambio obbligatorio di esperienza: seminari di formazione (vendite, team building, crescita personale, passeggiando gestione, ecc), conferenze, simposi, "tavole rotonde" di attività e giochi di ruolo, ecc Particolare attenzione è data, Naturalmente, mentoring, perché la costruzione di una rete di multilevel marketing non è possibile senza

il coinvolgimento di agenti, sulla base delle relazioni personali. Utilizzare apprendimenti informali tradizionali forme di sostegno sociale e culturale, promuove la formazione efficace del potenziale socio-culturale, cognitiva e creativa dei suoi partecipanti.

Strumenti specifici del personale di supporto socio-culturali completano forme tradizionali di apprendimento informale. Il risultato dell'utilizzo di strumenti di personale di supporto sociale e culturale esegue un particolare tipo di scambio di informazioni tra professionisti-la cosiddetta comunicazione interpersonale informale. I suoi principali vantaggi sono descritti dal ricercatore americano H. Menzel: efficienza nella trasmissione di informazioni ai consumatori incluse nella struttura relativa comunicazione; selettività e di targeting (comunicazione interpersonale trasmette le informazioni a coloro per i quali è significativo); presenza nel messaggio trasmesso, di norma, la valutazione e la sintesi di determinate informazioni; la capacità di estrarre significato applicazione adatta per affrontare questi problemi specifici e relativa alla valutazione delle condizioni in cui le conoscenze appena acquisite può essere applicato; contenuti

trasferimento neformuliruemogo, vale a dire informazioni che è più facile "spettacolo", piuttosto che parlarne; la presenza di feedback, permettendo all'ascoltatore di vedere la reazione del messaggio trasmesso e apportare le modifiche necessarie, ad esempio, per quanto riguarda i dettagli essenziali per l'ascoltatore (citata in [3,p.410]).

L'uso di forme specifiche di istruzione non formale contribuisce alla formazione efficiente del potenziale comunicativo dei suoi partecipanti.

References:

1. Tarita L.G., 2000. Methodical support of innovation processes in the local educational system: the dissertation of the candidate of pedagogical sciences. St. Petersburg, 145p.
2. Griff M.R., 2007. Socio-cultural support working time. Russian Entrepreneurship. #6 Issue 1 (92). pp. 3-8. [Web] URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/995/> (date accessed 15.02.2014)
3. Merton R.K., 1996. Explicit and latent functions. American sociological thought: Robert Merton, J. Mead, T. Parsons, A. Schutz. Texts. Under the general editorship VI Dobrenkova. Moscow. Publisher MUBiU, p.560.