

Министерство образования и науки Российской Федерации
Байкальский государственный университет

Е. В. Зимина

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ
В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Учебное пособие

Иркутск
Издательство БГУ
2016

УДК 364-43(075.8)
ББК 60.94я7
3-62

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Байкальского государственного университета

Рецензенты канд. социол. наук, доц. Д. А. Бутакова
канд. экон. наук, доц. О. Г. Седых

Зими́на Е. В.

3-62 Кадровое обеспечение и подготовка специалистов в сфере социальной работы : учеб. пособие / Е. В. Зими́на. — Иркутск : Изд-во БГУ, 2016. — 106 с.

В учебном пособии рассматриваются особенности системы подготовки специалистов для сферы социальной работы в России и за рубежом. Описаны проблемы кадрового обеспечения сферы социальной работы и стратегические направления их решения.

Для преподавателей, студентов магистратуры и бакалавриата по направлению «Социальная работа». Пособие может быть использовано при написании курсовых работ и подготовке выпускных квалификационных работ.

УДК 364-43(075.8)
ББК 60.94я7

© Зими́на Е. В., 2016
© Издательство БГУ, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие.....	4
1. Система подготовки специалистов социальной работы	5
1.1. Подготовка специалистов социальной работы в России	5
1.2. Специфика подготовки специалистов социальной работы за рубежом.....	17
1.3. Инновационные формы подготовки специалистов социальной работы в рамках компетентностного и профессиографического подходов	25
2. Кадровое обеспечение сферы социальной работы	44
2.1. Изучение проблем кадрового обеспечения сферы социальной работы (на примере г. Иркутска).....	44
2.2. Комплексный социологический анализ трудовой мотивации специалистов социальной работы на вузовском этапе и этапе профессиональной деятельности.....	55
3. Направления повышения качества подготовки специалистов для сферы социальной работы.....	83
3.1. Пути совершенствования системы подготовки специалистов для сферы социальной работы	83
3.2. Направления повышения квалификации специалистов сферы социальной работы.....	97
Список рекомендуемой литературы.....	104

ПРЕДИСЛОВИЕ

Социальная работа, существующая за рубежом не одно десятилетие, в реестре службы занятости России появилась лишь с 1991 года. Именно с этого времени в нашей стране она начинает формироваться как профессия. В этом есть историческая закономерность. Смена социально-экономического строя, развитие рыночных отношений вызвало резкое снижение уровня и качества жизни всего населения, особенно маргинальных слоев. Существовавшие ранее системы государственного социального обеспечения стали разрушаться, будучи неспособными обеспечить экономическую, социальную и психологическую защиту многим группам населения, оказавшимся в последние годы в трудном положении. В связи с этим, социальная работа стала выступать одним из реальных путей преодоления негативных последствий проведения реформ в российском обществе и более полного удовлетворения социальных потребностей различных категорий населения, в т. ч. наиболее уязвимых.

В настоящее время в нашей стране социальная работа как профессия находится в стадии развития. Накоплен богатейший опыт по подготовке специалистов для сферы социальной работы. Государственные образовательные стандарты периодически совершенствуются.

За период развития российской социальной работы как профессии сформировались те ее основы, которые в дальнейшем могут принести определенные результаты при условии постепенного развития, углубления, расширения данной сферы деятельности. Однако усилия по развитию профессиональной социальной работы в России наталкиваются на многочисленные трудности и проблемы, препятствующие ее выходу на качественно более высокий уровень, одной из таких проблем является проблема кадрового обеспечения сферы социальной работы.

Данное учебное пособие посвящено анализу систем подготовки специалистов для сферы социальной работы в России и за рубежом; изучению вопросов кадрового обеспечения сферы социальной работы и разработке направлений совершенствования подготовки специалистов для данной сферы. В первом разделе рассматривается система подготовки специалистов социальной работы. Подробно проанализированы федеральные государственные образовательные стандарты. Особое внимание уделено компетентностному и профессиографическому подходам к подготовке специалистов. Во втором разделе описаны особенности трудовой мотивации в социальной работе и результаты комплексного социологического анализа трудовой мотивации специалистов социальной работы на вузовском этапе и этапе профессиональной деятельности; проанализированы проблемы кадрового обеспечения сферы социальной работы и стратегические направления их решения (на примере г. Иркутска). В третьем разделе представлены направления повышения качества подготовки специалистов для сферы социальной работы.

После каждого параграфа учебного пособия приведены контрольные вопросы и задания, позволяющие закрепить прочитанный материал.

1. СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

1.1. Подготовка специалистов социальной работы в России

Профессия специалиста социальной работы известна всему цивилизованному миру. В России она появилась в период проведения земской реформы 1864 года, хотя и не называлась так. Функции специалистов социальной работы выполняли земские уполномоченные по призрению слепых, бедных, безнадзорных детей, безродных и бездомных людей пожилого возраста. Успех этой деятельности, как и любой другой, зависел от уровня развития мастерства этих людей. Социальная работа на Руси имеет давние традиции. Она имела место и в царские времена, и во времена революционных преобразований. Ее цели и задачи отражали уровень экономического и социально-политического развития общества. Осуществлением социальной работы с населением занимались представители различных общественных структур. И только в начале 90-х гг. XX века обострилась проблема профессиональной подготовки специалистов социальной работы. Острота проблемы была обусловлена тем, что в конце XX века в России в условиях затяжного экономического кризиса, изменения социально-политического уклада жизни, повлекшего за собой безработицу, резкое падение уровня жизни, возросла опасность национальных и социальных конфликтов. Поэтому, для оказания социальной помощи людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию, нужны были не только специальные учреждения, но и высококвалифицированные кадры.

Развитие отечественного образования характеризуется сложными и противоречивыми процессами, обусловленными воздействием множества разнонаправленных факторов развития государственности, общества и личности. Изучения истоков и предпосылок становления профессиональной подготовки в области социальной работы обнаруживают общую тенденцию в разные исторические периоды — повышение социальной защищенности индивида, социальной группы, общества как фундаментальной основы научного понимания значимости жизнедеятельности индивида и создания более эффективной системы социальной помощи и защиты.

Исторический опыт социальной образовательной практики может дать ответы на многие вопросы, возникающие перед современной системой образования в целом и, социального в частности. Система профессиональной подготовки в области социальной работы проделало большой исторический путь: от практики добровольной помощи, основанной на здравом смысле, жизненном опыте и интуиции, благотворительной деятельности к системе профессиональной подготовки специалистов социальной сферы и пониманию его как инструмента достижения общественного согласия. Каждая модель социальной практики предполагает свою идеологию социального образования и свою модель практического социального работника, исходя из традиций, морали общества, уровня социальной активности, развития научной социальной мысли, ее под-

держки в обществе, социального заказа, социально-экономических и политических условий развития государства¹.

Качественно новым шагом в становлении профессиональной подготовки в области благотворительной деятельности и призрения, являющимся истоком профессиональной подготовки в области социальной работы, стала организация Психоневрологического института под руководством В. М. Бехтерева. На проекте Устава института, рядом с названием была пометка: «Новый Университет: Академия социальных и медицинских наук». Это символично, так как именно Психоневрологический институт сыграл значительную роль в становлении и развитии социальных наук высшей профессиональной школы России.

Одним из обоснований необходимости профессионального подхода в подготовке деятелей благотворения явились многочисленные труды, освещавшие эту проблему. Одним из них был фундаментальный труд С. К. Гогеля, профессора Психоневрологического университета, «Подготовление к благотворительной деятельности», изданный в 1913 году. Ратуя за развитие системы профессиональной подготовки, он писал: «...Главная роль здесь (в системе помощи — Л. С.) принадлежит всеохватывающей и целенаправленной политике государства, а также профессиональному подходу к делу, полученному в результате тщательной подготовки кадров».

Одновременно с Психоневрологическим институтом при ряде благотворительных обществ начали организовываться различные образовательные курсы, как правило, краткосрочные. Особое внимание уделялось подготовке специалистов по работе с беспризорными детьми и малолетними правонарушителями, так как в этот исторический период эта категория нуждающихся была особенно велика — способствовали этому война, ухудшение социально-экономического положения страны, разруха и так далее. Также огромное значение для теоретического обоснования и систематического изучения различных форм помощи нуждающимся, а также для выработки перспективных направлений деятельности в системе призрения, одним из таких направлений и была профессиональная подготовка деятелей благотворения, были Съезды деятелей общественного призрения и частной благотворительности. Благодаря съездам был уяснен вопрос о соотношении всех ветвей благотворительности и их роли в становлении социальной защиты нуждающихся, определена роль системы общественного призрения как необходимой составной части общественного развития государства, способствующей снижению социальной агрессивности в обществе.

Первая мировая война заставила вновь обратиться к делу призрения в России, вскрыв все просчеты в его организации, в первую очередь, неэффективность работы с малолетними преступниками, а также в организации земледельческих приютов для детей павших и увечных воинов. Одной из основных причин этого была названа нехватка квалифицированных кадров и отсутствие единой профессиональной системы подготовки деятелей благотворения, т. е.

¹ Старовойтова Л. И. Формирование основ профессиональной социальной работы в России (по материалам архивов) // Актуальные проблемы теории и практики социальной работы : сб. науч. статей (из серии сборников коллектива ученых кафедры теории и методологии социальной работы). М. : РГСУ, 2011. С. 34.

особой системы профессионального образования, как образовательного и практического направления деятельности.

Современная социальная политика Российской Федерации предусматривает развитие необходимых условий для обеспечения всеобщей доступности и общественно-приемлемого качества базовых социальных благ; создание для трудоспособного населения экономических условий, позволяющих за счет собственных доходов обеспечить более высокий уровень социального потребления; разработку и внедрение технологий поддержки тех категорий населения, которые испытывают сложности не только социально-экономического, но и социокультурного характера; интенсификацию профилактических программ социального благосостояния всего населения, а не только программ социальной защиты людей, уже попавших в сложную жизненную ситуацию.

Таким образом, на протяжении всего пути становления профессиональное образование в области социальной работы выступало и как социальный заказ государственной власти, и как инициатива демократически настроенных кругов, решавших во все времена проблему социальной справедливости, и как образовательная система профессиональной подготовки специалистов социальной сферы. Оно являлось одним из средств ликвидации профессионального нищества, подготовкой для государственных нужд «рачительных людей», приносящих прибыль государству — в дореволюционный период; технологией профилактики социальных патологий, формой воспитания социальной активности и развития общественно-полезной деятельности — в советское время.

Сущностной особенностью социального образования является то, что оно играет значительную роль в формировании общества как гуманного социума. Оно основывается на принципах социального развития и социального функционирования, социального воспитания и толерантности личности, а также ее адаптации к изменяющимся условиям жизнедеятельности и именно поэтому, профессиональное социальное образование является способом понижения избыточного социального напряжения в обществе посредством обеспечения системы социальной защиты населения квалифицированными специалистами, способными предупредить и решать многие социальные проблемы современного общества и человека¹.

В России в квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих Госкомвуза квалификационная характеристика «Специалист по социальной работе» была введена в 1991 году и открыта новая специальность 03.12 «Социальная работа» для высших и средних специальных заведений (приказ Госкомобразования от 7 авг. 1991 г. № 376).

Начиная с 1991 года в России сеть высших учебных заведений, приступающих к подготовке и переподготовке специалистов социальной работы, постоянно расширялась².

В России подготовка социальных работников началась с 1991 года по инициативе государства: 7 августа 1991 года приказом Государственного коми-

¹ Старовойтова Л. И. Исторические аспекты становления профессионального образования в области социальной работы в России // ЦИТИСЭ. 2015. № 3. С. 31.

² Основы социальной работы : учебник / отв. ред. П. Д. Павленок. 3-е изд., испр. и доп. М. : ИНФРА-М, 2007. С. 460.

тета образования СССР в систему профессионального образования страны была введена специальность «социальная работа».

В настоящее время значительными темпами развивается высшее образование, но совершенно недостаточно развиваются среднее профессиональное образование.

В современной России профессиональная подготовка специалистов социальной работы — это адекватная реакция на сложившуюся непростую социально-экономическую и духовно-нравственную ситуацию, один из принципиально новых способов развития системы социальной защиты, способствующих реальному преодолению негативных последствий проведения реформ и более полному удовлетворению социальных потребностей различных категорий населения нашей страны.

Социальная работа — это особый вид деятельности, цель которой — удовлетворение социально гарантированных и личностных интересов и потребностей различных групп населения, создание условий, содействующих восстановлению способностей людей к социальному функционированию.

В квалификационном справочнике социальный работник наделяется разнообразными должностными обязанностями: выявляет на предприятиях, микрорайонах семьи и отдельных лиц, нуждающихся в социально-медицинской, юридической, психолого-педагогической, материальной и иной помощи, охране нравственного, физического и психического здоровья; устанавливает причины возникших у них трудностей, конфликтных ситуаций, в т. ч. по месту работы, учебы и так далее, оказывает им содействие в их разрешении и социальную защиту; содействует интеграции деятельности различных государственных и общественных организаций и учреждений по оказанию необходимой социально-экономической помощи населению; оказывает помощь в семейном воспитании, заключении трудовых договоров о работе на дому женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, инвалидам, пенсионерам; проводит психолого-педагогические и юридические консультации по вопросам семьи и брака, воспитательную работу с несовершеннолетними детьми с ассоциативным поведением; выявляет и оказывает содействие детям и взрослым, нуждающимся в опеке и попечительстве, устройстве в лечебные и учебно-воспитательные учреждения, получении материальной, социально-бытовой и иной помощи; организует общественную защиту несовершеннолетних правонарушителей, в необходимых случаях выступает в качестве их общественного защитника в суде; участвует в работе по созданию центров социальной помощи семье: усыновления, попечительства и опеки; социальной реабилитации; приютов; молодежных, подростковых, детских и семейных центров; клубов и ассоциаций, объединений по интересам и так далее, организует и координирует работу по социальной адаптации и реабилитации лиц, вернувшихся из специальных учебно-воспитательных учреждений и мест лишения свободы¹.

Неопределенность и нестабильность современного мира создают новые стимулы и возможности для возрастания роли профессиональных специалистов

¹ Теория социальной работы : учебник / под ред. проф. Е. И. Холостовой. М. : Юрист, 2001. С. 263–264.

социальной работы в разрешении, преодолении или, по крайней мере, смягчении многих социальных конфликтов, формировании социального государства.

Становление профессионализма всегда начинается с профессиональной подготовки и воспитания специалистов, поэтапного формирования системы практических навыков системы социальной работы и профессионального образования. Без профессионального образования невозможна организация социальных услуг с целью разрешения трудной жизненной ситуации клиента и обеспечения социально-психологической гармонии его функционирования.

Сейчас мы можем констатировать, что социальное образование заняло прочные позиции в системе российского образования, стремительно развивает и совершенствуют свою структуру, является одним из инструментов общественного согласия, интеллектуальной основой гражданской консолидации, способом понижения избыточного социально-политического напряжения. Главной целью социального образования сегодня является подготовка специалистов, способных реагировать на стремительно меняющуюся социальную ситуацию в обществе, пользующихся авторитетом и доверием населения, наделенных свойствами духовности (такими как способность сопереживать, проявлять человеколюбие, испытывать сострадание, быть порядочными и совестливыми).

Образование представляет постоянно видоизменяющуюся культурно-историческую категорию. Современная концепция стандартизации ориентирует содержание социального образования на личность специалиста нового типа, способного адаптироваться к условиям современного (с учетом региональных особенностей) рынка труда и ориентированного на высокий уровень духовности.

В общей характеристике направления «социальная работа» подчеркивается, что деятельность специалиста предусматривает анализ целостных социальных структур, уровней и форм жизнедеятельности человека в различных социокультурных, региональных и национальных условиях, а также работу с различными социальными, возрастными, половыми, религиозными и этническими группами, с отдельными лицами, нуждающимися в социальной помощи и защите¹.

В любой стране социальная работа представляет собой помощь людям, у которых возникли проблемы, поэтому в процессе профессионального взаимодействия социальный работник должен иметь общие и конкретные представления о своей профессии.

Первое. Он должен четко видеть профессиональные задачи, которые он может решить в рамках социальной работы, осознавать свою ответственность, определить границы, которые отличают социальную работу от других помогающих профессий, свои возможности в разрешении проблем в границах своих функциональных обязанностей.

Второе. Он должен быть убежден в том, что социальная работа представляет собой совокупность искусства и науки. Сам социальный работник непосредственно в ходе своей профессиональной практики может сформировать свое видение решения социальных проблем и понять, какие его личностные характеристики, какой стиль работы способствует наиболее эффективному до-

¹ Технология социальной работы : учебник / А. А. Чернецкая [и др.]. Ростов н/Д : Феникс, 2006. С. 242.

стижению положительных результатов. При выполнении своих непосредственных профессиональных обязанностей, социальный работник должен опираться на свои способности и профессиональные знания, руководствуясь общепринятыми нормами гражданской и профессиональной этики, а также соответствующей системой ценностей.

Третье. Социальный работник должен быть твердо убежден, что он лично несет полную ответственность за свою профессиональную деятельность. Это особенно актуально в работе на индивидуально личностном уровне, когда социальный работник выступает в роли помощника клиента, его консультанта по жизненным вопросам.

Четвертое. Социальный работник, действуя на контактном уровне, имеет возможность опытным путем проверить эффективность своих собственных методов работы с клиентом, т. е. имеет право на эксперимент. Одновременно он обязан признать для себя необходимость коррекции своего курса работы с клиентом, если были совершены некоторые ошибочные действия с его стороны, а также разработать для себя необходимые рекомендации на будущее.

Приняв за основу для своей работы эти общие принципы, а также ориентируясь на собственные рекомендации и требования к самому себе и способности руководить процессом изменения ситуации с клиентом, социальный работник в лучшем случае достигнет успеха, в худшем — просто не навредит ему.

Не следует забывать и о том, что любой процесс взаимодействия социального работника с клиентом происходит в определенном социальном окружении. Именно в пределах социальной среды формируются условия жизни клиента, которые могут быть благоприятными или, наоборот, ущемляющими, сдерживающими возможности человека для его полноценного социального функционирования. Каждый социальный работник знает, что не существует нигде в мире идеально благоприятного социального окружения и что это необходимо воспринимать как реальность, как данность условий существования и развития клиента.

Становление специалистов социальной работы предполагает формирование у них готовности к профессии (профессиональной, социально-психологической) и отношения к будущей профессиональной деятельности. Сфера деятельности социального работника очень обширна и не всегда четко очерчена, поэтому важную роль в подготовке будущих специалистов в этой области играет формирование профессионального самосознания, как структурного компонента профессиональной деятельности, а также формирование индивидуально-психологических свойств, черт, умений установления контактов, ведения переговоров, умений защищать интересы клиентов¹.

Функции специалиста социальной работы, сформулированные теоретиками и практиками современного российского социального образования, обеспечиваются потенциалом целого ряда учебных дисциплин. Данные дисциплины формируют высокоразвитый интеллект, стремление к самообразованию и самосовершенствованию, умение иметь и аргументировать свою точку зрения по раз-

¹ Социальная работа: введение в профессиональную деятельность : учеб. пособие / отв. ред. проф. А. А. Козлов. М. : Логос, 2004. С. 230–231.

личным вопросам, знание форм и методов познания, их эволюцию, высокий уровень нравственности и морального сознания, культуру чувств, культуру речи, культуру общения, знания в области истории, культуры, умение использовать их в профессиональной сфере, общественную активность, увлеченность профессией и стремление к самообразованию в профессиональной сфере, наличие психолого-педагогических знаний, такта, коммуникабельность, умение расположить к себе окружающих, стремление помочь окружающим, гуманность и милосердие, профессиональную порядочность, профессиональную направленность внимания, профессиональную эрудицию и компетенцию, высокий уровень эмпатии и экспрессивных способностей, ответственность, деловитость, практичность, требовательность и критичность к себе, организаторские способности, умение принимать решение и добиваться его претворения в жизни, способность к сотрудничеству и взаимопомощи, энергичность, работоспособность, способность убеждать в правильности своих решений, умение адекватно реагировать на изменения условий жизни и деятельности, толерантность к окружающим, развитость педагогической рефлексии и психоаналитических свойств, наличие управленческих и исследовательских способностей, способность к анализу и синтезу явлений, умение общаться на высоком общечеловеческом и профессиональном уровне, высокий уровень организаторских способностей, наличие большого объема знаний и постоянное стремление к самообразованию.

Овладение необходимыми для специалиста социальной работы навыками и умениями поможет профессионалу стать творческой личностью, способной быть всегда рядом с клиентом в попытках встать на путь конструктивных перемен в его жизни. Единственная возможность для этого заключается в практическом овладении этими навыками, экспериментально, практикуя их сначала на себе, на своих близких, друзьях, коллегах по учебе и работе, а затем уже на клиентах. Навыки и умения специалиста социальной работы со временем превращаются в его вторую натуру.

Практика в структуре учебного процесса подготовки специалистов социальной работы во многом используется иначе. Она становится одной из важнейших частей всего процесса обучения специалистов в области социальной работы. Важно иметь в виду, что практика — особая форма учебной деятельности, как со стороны преподавателей, так и со стороны студентов. И преподаватель, и студент — равноправные субъекты этой деятельности, хотя, естественно, они имеют и специфические задачи. Практика является, с одной стороны, широким полем проверки всего теоретического багажа, накопленного студентами за время обучения в вузе, с другой — на практике происходит более глубокое осмысление проблем, особенности решения которых связаны со спецификой социальной службы, в которой проводится практика¹.

Практика обогащает и дополняет теоретическую подготовку студентов, дает возможность закрепить и углубить полученные знания, создает условия для овладения специальными умениями, развивает специальные способности, необходимые для успешной профессиональной деятельности, способствует

¹ Холостова Е. И. Практикум по социальной работе. М. : Дашков и К, 2008. С. 112.

приобретению студентами личного практического опыта, дающего возможность осмыслить свою будущую профессию. Усиление внимания к разработке программ практик, направленных на развитие профессиональности студентов, определение разноплановых баз практики, соответствующих по своим возможностям реализации поставленных задач, развитие мотивированности студентов, проявляющейся в их заинтересованности к овладению практическими навыками будущей профессии, следует рассматривать как одно из направлений повышения качества подготовки специалистов социальной работы¹.

Во время обучения студенты развивают такие критерии профессионализма специалиста социальной работы как высокая юридическая подготовленность, медико-психологическая компетентность, наблюдательность, внимание, милосердие и любовь к человеку, высокие нравственные качества.

Значительные и фундаментальные социально-экономические перемены, произошедшие в российском обществе, привели к повышению требований к уровню профессиональной подготовки выпускников высших учебных заведений. Согласно Концепции модернизации российского образования основная цель профессионального образования — подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, способного к эффективной работе по специальности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, а также удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования².

В основе образовательной политики любого вуза, несмотря на ее постоянное совершенствование и модернизацию, лежит государственный стандарт.

В настоящее время подготовка специалистов для сферы социальной работы (как бакалавров, так и магистров) осуществляется в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования — это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию. В его основе лежит компетентностный подход. Главными целевыми установками в реализации ФГОС ВО третьего поколения являются компетенции, полученные учащимся в ходе обучения, при этом под термином компетенция понимается способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области.

Последнее поколение стандартов образования построено на основе требований компетентностного подхода, суть которого заключается в усилении ориентации на результаты образования как системообразующий компонент конструкции стандарта. Причем речь идет не только о достижении предметных образовательных результатов, но и прежде всего о формировании личности учащихся, овладении ими универсальными способами учебной деятельности,

¹ Файзиева Е. Б. Повышение эффективности профессиональной подготовки специалистов по социальной работе // Отечественный журнал социальной работы. 2010. № 3. С. 103.

² Аверьянова Е. А. Формирование профессиональной готовности и отношения к профессиональной деятельности будущих специалистов по социальной работе // Социальная политика и социология. 2010. № 1. С. 219.

обеспечивающими успешность в познавательной деятельности на всех этапах дальнейшего образования.

Компетентностный подход становится основой, которая позволяет разработать систему, соединяющую требования к специалистам в практической деятельности и задачи современного образования.

Подготовка специалистов социальной работы в России ведется по разным специализациям (табл. 1.1). Специализация выпускников, как правило, учитывает профильную направленность высших учебных заведений. Большая часть вузов готовит специалистов-организаторов, управленцев социальной работы с населением, некоторые вузы — специалистов службы занятости, по работе с семьей, молодежью, детьми, пожилыми людьми, в трудовых коллективах и т. д. Ряд вузов готовит специалистов в области медико-социальной помощи населению. При подготовке специалистов учитывается конкретный вид деятельности, которым будет заниматься специалист по социальной работе, а также конкретные учреждения социального обслуживания или органы управления отраслей социальной сферы, в которые он может трудоустроиться. В настоящее время в вузах введено значительное число разнообразных специализаций.

Таблица 1.1

Характеристика специализаций выпускников вузов

Специализации	Квалификация и трудоустройство
«Организация социальной защиты населения»	подготовка по этой специализации предполагает будущее трудоустройство в органах управления системы социальной защиты населения; присваивается квалификация «организатор социальной защиты населения»
«Социально-экономическая поддержка населения»	целесообразно ориентировать на работу в отделениях социально-экономической помощи территориальных центров социальной помощи семье и детям, комплексных центрах социального обслуживания населения; присваивается квалификация «экономист социальной службы»
«Социально-правовая поддержка населения»	ориентация на трудоустройство в службах срочной социальной помощи, центров социального обслуживания; социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних; в отделениях социально-правовой помощи; присваивается квалификация «юрист социальной службы»
«Медико-социальная работа с населением»	возможное трудоустройство — в отделениях медико-социальной помощи территориальных центров социальной помощи семье и детям; присваивается квалификация «медико-социальный работник»
«Социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями»	работа в отделениях медико-социальной помощи территориальных центров социальной помощи семье и детям, реабилитационных центрах для детей и подростков с ограниченными возможностями; присваивается квалификация «специалист по социальной реабилитации детей с ограниченными возможностями»
«Социальная реабилитация взрослых с ограниченными возможностями»	будущее место работы — в отделениях медико-социальной помощи территориальных центров социальной помощи семье и детям, центрах реабилитации взрослых граждан с ограниченными возможностями; присваивается квалификация «специалист по социальной реабилитации лиц с ограниченными возможностями»

Специализации	Квалификация и трудоустройство
«Трудовая терапия лиц с ограниченными возможностями»	выпускники должны ориентироваться на работу в тех же учреждениях, что и получившие две предыдущие специализации, а также в домах-интернатах, в т. ч. детских, где проживают инвалиды; присваивается квалификация «трудотерапевт»
«Психосоциальная работа с населением»	рабочие места получивших эту специализацию — службы срочной социальной помощи центров социального обслуживания; отделения психолого-педагогической помощи территориальных центров социальной помощи семье и детям; учреждения психологической помощи населению; реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями; присваивается квалификация «психолог социальной службы»
«Социально-педагогическая работа с семьями и детьми»	в системе учреждений социального обслуживания потребность в кадрах по этой специализации существует в специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации; присваивается квалификация «социальный педагог социальной службы»
«Социальная работа с асоциальными семьями и детьми с девиантным поведением»	специалисты этого профиля необходимы для отделений профилактики безнадзорности детей и подростков территориальных центров социальной помощи семье и детям; специализированных учреждений для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации (на основании социальной дезадаптации); присваивается квалификация «специалист по социальной работе с семьями и детьми группы риска»
«Медико-социальная помощь людям пожилого возраста и инвалидам в условиях стационарных учреждений социального обслуживания»	место работы специалистов — в домах-интернатах; присваивается квалификация «специалист по медико-социальной помощи в стационарных учреждениях»
«Социальная реабилитация лиц без определенного места жительства и занятий»	осуществляется подготовка к работе в домах ночного пребывания и других учреждениях для маргинальных групп населения; присваивается квалификация «специалист по социальной реабилитации лиц без определенного места жительства и занятий»
«Социальная работа с людьми пожилого возраста»	потребность в кадрах по этой специальности существует в центрах социального обслуживания, отделениях социальной помощи на дому, специальных домах для одиноких престарелых; присваивается квалификация «специалист по социальной работе с людьми пожилого возраста»

В г. Иркутске ведется подготовка бакалавров социальной работы в двух вузах:

1. Иркутский государственный университет (Институт социальных наук). В настоящее время кафедра социальной работы является выпускающей по специальности и направлению «Социальная работа». При кафедре работает лаборатория социологических исследований. В 2011 года кафедра производит набор на направление «Социальная работа», профиль «Социальная работа с молодежью». Большое внимание уделяется прохождению студентами ознакомитель-

ной, учебной, производственной и преддипломной практики. Основные места прохождения таких видов практик: Министерство социальной защиты, опеки и попечительства Иркутской области; Геронтологический центр; социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних; районные департаменты социальной защиты населения; Отделение Пенсионного фонда РФ по Иркутской области. Кафедра активно сотрудничает с общественными организациями: «Возрождение Земли Сибирской», «Общество по защите прав инвалидов», «Красный Крест». При кафедре создано студенческое волонтерское движение «Ирида», которое организует помощь детям-сиротам.

2. Иркутский национальный исследовательский технический университет (Институт изобразительных искусств и социально-гуманитарных наук). Институт решает задачи фундаментальных и прикладных исследований в области эстетического преобразования предметной среды, изучает психолого-педагогические проблемы, вопросы социальных коммуникаций, задачи исследования исторических и социокультурных процессов Восточной Сибири. Кафедра социологии и социальной работы при ИрНИТУ с 1994 года ведет подготовку специалистов по специальностям: социология и социальная работа. Преподавание осуществляется высококвалифицированными специалистами: 85 % преподавателей кафедры — доктора и кандидаты наук. При кафедре работает центр комплексных социологических исследований и учебная лаборатория по проведению социологических исследований. В настоящее время на кафедре проводится очная подготовка по двум специальностям бакалавров: социологов и социальных работников, последних и по заочной форме обучения. Кафедра готовится к открытию магистратуры по этому направлению. Выпускники кафедры работают в различных учреждениях г. Иркутска и Иркутской области. Это социологические центры (отделы, лаборатории) и сфера социального обслуживания — учреждения социальной защиты населения, учреждения образования, здравоохранения, трудятся они и в правоохранительных органах, и в пенсионных фондах, как государственных, так и негосударственных, в комплексных центрах социального обслуживания населения и т. д.

Подготовка по уровням бакалавриата и магистратуры ведется в Байкальском государственном университете. Образовательная программа бакалавриата осуществляется по профилю: «Организация социальной работы с разными группами населения»; магистратура по программам «Экономика, право, организация и управление в социальной работе» и «Социальное предпринимательство и социальная работа в бизнесе». В Иркутской области профессионалов такого профиля готовят только в Байкальском государственном университете. Обучение магистров социальной работы в БГУ по профилю «Экономика, право, организация и управление в социальной работе» ориентировано на подготовку руководителей высшего звена, администраторов, организаторов в сфере социальной работы. Их деятельность связана с решением задач координации социальной работы и деятельности социальных учреждений, с разработкой социальной политики в государственном масштабе, на уровне отдельного региона, территории или предприятия. Цель — подготовить профессионала, компетентного не только в вопросах социальной защиты и обеспечения, но и в эко-

номике и управлении, праве, социологии, хорошо разбирающегося в нравственных, психологических аспектах жизни людей, владеющего методами социальной работы, умеющего принимать решения в социальной сфере. Программа «Социальное предпринимательство и социальная работа в бизнесе» рассчитана на специалистов, занимающихся вопросами социального развития и управления социальными процессами в сфере бизнеса; руководителей служб развития персонала в организациях производственной и непромышленной сферы; руководителей учреждений социальной сферы (социального обслуживания, здравоохранения, образования, культуры); руководителей и сотрудников благотворительных и общественных организаций. Актуальность программы обусловлена рядом факторов. Бизнес-структуры во все большей степени расширяют свое участие в различных социальных программах, что вызвано как общими тенденциями взаимоотношения бизнеса, государства и общества, так и необходимостью повышения конкурентных преимуществ бизнеса, что в свою очередь актуализирует задачу подготовки квалифицированных кадров, способных компетентно организовывать реализацию социальных программ в сфере бизнеса, обеспечивать участие бизнес-структур в благотворительной деятельности. В то же время наблюдается активное внедрение элементов предпринимательства в организациях и учреждениях, предоставляющих услуги в сфере социального обслуживания, здравоохранения, образования, культуры, что также требует необходимых знаний и навыков у руководителей и специалистов этих учреждений. Основная цель программы — сформировать систему фундаментальных знаний и практических навыков, позволяющих выпускнику квалифицированно решать задачи сочетания бизнес-процессов (предпринимательской деятельности) и социального развития в организациях производственной и социальной сферы. Основным результатом освоения программы становятся глубокие знания и прочные навыки как в области применения социальных технологий в сфере бизнеса, так и использования элементов предпринимательской деятельности в сфере оказания социальных услуг.

Мировой и отечественный опыт свидетельствует о том, что получение степени магистра предоставляет широкие возможности для повышения уровня профессионализма и формирования карьерного роста.

Следует также отметить, что в стране создано несколько профессиональных объединений, в состав которых входят специалисты по социальной работе: Межрегиональная Ассоциация работников социальных служб, Ассоциация коллективов вузов и школ социальной работы, Ассоциация социальных работников и др.

С марта 1993 года начал работу Совет учебно-методического объединения (УМО) вузов Российской Федерации в области социальной работы. Основными задачами УМО являются: координация деятельности педагогической общественности вузов и специалистов научно-исследовательских учреждений, формирование перспективных планов, подготовка учебников и учебных пособий, разработка Государственных стандартов в соответствии с Законом об образовании, обеспечение интеграции высшей школы в мировое академическое сообщество.

Важное значение в подготовке кадров высшей квалификации имеют утвержденные в качестве Государственного образовательного стандарта высшего образования требования к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки бакалавра, специалиста и магистра по направлению «Социальная работа». В соответствии с Государственным стандартом усилиями УМО, вузовских коллективов обновляются имеющиеся учебные программы, разрабатываются новые.

По проблемам теории и практики социальной работы за последние годы подготовлено большое количество учебных пособий, брошюр и статей. Особенно большой вклад в решение задачи обеспечения учебной литературой внесли Московский государственный социальный университет (МГСУ), Алтайский государственный университет, Институт молодежи и Пермский государственный университет.

Изложив материал об опыте подготовки специалистов по социальной работе в России, целесообразно будет обратиться к вопросу, который посвящен подготовке специалистов по социальной работе за рубежом. Поэтому следующий параграф будет посвящен анализу системы подготовки специалистов по социальной работе в разных странах.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте Ваше понимание социальной работы как профессии.
2. Опишите значение социальной работы в системе «помогающих» профессий.
3. Объясните необходимость возникновения социальной работы как профессии в России.
4. Кратко охарактеризуйте систему подготовки специалистов социальной работы в России с 1991–2016 гг.
5. Какое место занимает социальная работа в структуре современного российского общества?
6. Докажите, что в Иркутской области возможно создание системы профессионально-квалификационного роста специалистов по социальной работе на основе непрерывного обучения.

1.2. Специфика подготовки специалистов социальной работы за рубежом

Зарубежный опыт подготовки специалистов по социальной работе многообразен и многолик.

Понятие «социальный работник» вошло в обиход в конце XIX — начале XX вв. Но как самостоятельная профессия и академическая дисциплина социальная работа вполне утвердила себя лишь после второй мировой войны в США.

Первые учебные заведения, осуществлявшие подготовку социальных работников, создавались благотворительными организациями. Так, в Англии в 1896 г. были созданы курсы по подготовке социальных работников Обществом организации благотворительности, действовавшим в Лондоне. Практически одно-

временно с ними аналогичные курсы появились в Германии, США. Как правило, они давали одногодичную подготовку в сфере помощи всем нуждающимся.

Голландия же основала первый в мире институт по подготовке социальных работников — Институт развития социального благосостояния, который предлагал всем желающим (и мужчинам, и женщинам) программу обучения, рассчитанную на 2 года.

Первая мировая война, начавшаяся в 1914 г., обострила экономические, политические и социальные проблемы стран-участниц, что привело к увеличению числа государств, приступивших к подготовке социальных работников. Если перед первой мировой войной такая подготовка осуществлялась только семью странами, то после ее окончания их число стало непрерывно расти. В тридцатые годы школы социальной работы открываются в Бельгии и Норвегии, Испании, Ирландии, Израиле, Португалии, Греции, в Чили, Италии.

Социальная работа была известна уже не только на Западе, но и в странах третьего мира. Так, в 1936 г. она вошла в жизнь Индии, крупнейшая промышленная группа которой — «Тата» — основала Институт социальных наук, а также Египта, открывшего у себя курсы по подготовке социальных работников.

Подготовка специалистов включала в себя не только организационный, но и методический аспект. Учебные заведения, приступившие в конце XIX–XX вв. к ее осуществлению, не имели еще ни квалифицированных преподавателей, ни методической литературы. Что касается учебных пособий по социальной работе, то их тоже практически не было: в США ими служили две книги, написанные Амосом Уорнером «Американская благотворительность» и Мэри Ричмонд «Дружеское пребывание среди бедных». М. Ричмонд первой сделала попытку открыть школы для подготовки специалистов в области социальной работы.

В своей книге Мэри Ричмонд подчеркивает, что главное в социальной работе — провести оценку, поставить правильный социальный диагноз и взять его за основу при выборе метода помощи. Также, благодаря Мэри Ричмонд в профессиональный язык социального работника вводятся термины, заимствованные из медицинской практики, но в новом значении: клиент, диагноз, лечение. Также Мэри Ричмонд разработала анкету, которая является одним из первых вариантов проведения социологического опроса. Анкета состояла из 27 глав и касалась абсолютно всех сторон жизни клиента. Среди первых преподавателей социальной работы было много членов благотворительных организаций, обладавших большим опытом в деле помощи нуждающимся, но не имевших педагогического образования. Понадобилось несколько лет, чтобы в учебных заведениях были разработаны программы по социальной работе. Началась подготовка узких специалистов, например, в США начинают готовить психиатрических социальных работников.

В целом, в западноевропейских странах социальная работа формировалась под сильным влиянием способа мышления, ценностных установок и мировоззрения, рожденных в недрах американского государства. Обязательным требованием для желающего работать в области социальной работы является наличие профессионального образования.

До определенного времени лидером в области составления программ по подготовки специалистов социальной работы являлись Соединенные Штаты Америки.

В европейских странах нет унифицированной системы подготовки социальных работников. В пределах одной страны может существовать несколько видов обучающих структур, отличающихся ведомственной подчиненностью, системой финансирования (частная, государственная, конфессиональная), сроком и качеством подготовки. Некоторое единообразие присуще только системе высшего образования.

Структура систем высшего образования, дающего профессиональную подготовку в области социальной работы, включает в себя четыре уровня:

1) *неполное высшее образование*. Образовательно-профессиональные программы первого уровня реализуются за счет двухгодичных образовательных программ, в которые входят в основном общенаучные и гуманитарные дисциплины. На базе неполного высшего образования может быть реализована профессиональная подготовка со сроком до полутора лет в объеме, предусмотренном для специалистов со средним специальным образованием;

2) *базовое высшее образование*. Его составляют образовательно-профессиональные программы, представляющие возможность овладения системой научных знаний о человеке и обществе, истории и культуре, получить фундаментальную подготовку по одному из направлений знаний, а также основы профессиональных знаний в одном из направлений социальной работы.

Система подготовки социальных работников на этом уровне в разных странах имеет определенное сходство в структуре учебных планов. Так, в их состав входят учебные дисциплины, дающие основополагающие знания об общественных науках, юридической и административной системах страны, определение профессионального поля деятельности социального работника, основы организации социальной помощи, методы социальной работы. Он предусматривает уже определенную подготовку в области исследовательской деятельности. Это проявляется в том, что дополнительно в учебные планы включаются дисциплины, изучающие статистику, основы организации и проведения эмпирического исследования. Причем упор делается на освоении не только количественных методов исследования, но и качественных, которые играют особую роль в исследованиях в области социальной работы. Значительный упор делается на изучение методов математической статистики, обработки качественных и количественных данных, написания исследовательских отчетов. Существенное место в учебных планах отводится освоению новых компьютерных технологий, поскольку усиливается их роль и в практике, и в исследовательском процессе. Лицам, освоившим обучение на этом уровне, присваивается степень бакалавра. При этом они подготовлены к продолжению образования на третьем уровне или самостоятельному овладению профессиональными знаниями и навыками, необходимыми для адаптации и трудовой деятельности. Однако считается, что бакалавр не является полноценным специалистом, а лишь обладает способностью адаптироваться к широкому перечню работ в профессиональной деятельности социальной направленности;

3) *полное высшее образование*. Реализуется за счет профессиональных, образовательных и научно-исследовательских программ, направленных на углубление образования и профессиональной подготовки бакалавра в соответствии с характером его будущей профессиональной деятельности. Программы этого уровня могут быть направлены на подготовку магистра наук, предусматривают преимущественно исследовательский характер будущей деятельности или подготовку дипломированных специалистов для производственной и преподавательской деятельности;

4) *послевузовское образование*. Этот уровень включает в себя специальное образование и научно-исследовательские программы, направленные на подготовку научных и преподавательских кадров высшей квалификации за счет углубленной профессиональной подготовки до уровня, позволяющего выполнять научную работу на соискание ученой степени доктора наук¹.

Одной из основных черт многоступенчатой системы обучения в США и Западной Европе является фундаментализация образования, являющаяся основой перспективного профессионального роста и обеспечивающая «выживаемость» при любых резких изменениях в развитии профессии. Важно то, что образовательно-профессиональные программы каждого уровня представляют собой определенным образом завершенный этап образования, позволяющий или продолжить его на следующем уровне, или совершенствовать и углублять профессиональные знания на базе полученного системного фундаментального образования.

Содержание учебных программ почти исключительно определялось учебными заведениями — университетами и колледжами интересов². В настоящее время в различных странах существуют различные подходы к утверждению учебных планов, и во всех из них профессиональное сообщество поддерживает высокие требования к качеству подготовки специалистов. Отслеживание содержания учебных программ и качества освоения их студентами осуществляется в русле *трех основных подходов* (или их вариаций):

– утверждение и контроль образовательных стандартов и учебных планов осуществляется государственными структурами (министерствами, специальными комитетами и др.) при некоторой свободе учебного заведения;

– контроль над содержанием образования производится общественными организациями профессиональных социальных работников (союзы, ассоциации, советы и др.);

– содержание образования — прерогатива руководства учебного заведения. В большинстве стран (особенно в Голландии, Бельгии, Скандинавских странах, Израиле) осуществляется «привязка» системы обучения к конкретным условиям, а *местные власти выступают заказчиком для этих Школ социальной работы* — сколько, каких социальных работников, в какой области необходимо и какова проектируемая система социальных служб.

¹ Ратнер Ф. Л. Научная деятельность студентов в системе многоуровневого образования за рубежом. Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1997. С. 28.

² Доэл М., Шэдлоу С. Обучение и поддержка руководителей практики // Обучение социальной работе: преемственность и инновации / под ред. Ш. Рамон, Р. Сарри ; пер. с англ. под ред. Ю. Б. Шапиро. М., 1996. С. 70–83.

В таких странах, как Австрия, Бельгия, Испания, Франция, Швеция и другие скандинавские страны, общие стандарты обучения *определяются законом на государственном уровне*. Например, в Швеции Министерство образования задает «рамочные» стандарты образования в области социальной работы, которые развиваются учебным заведением с акцентом на собственные местные особенности. Местные власти, в свою очередь, участвуют в формировании содержания подготовки путем определения необходимых на региональном уровне специализаций выпускников.

В Великобритании функции университета и аккредитационной структуры в определенной степени разведены между разными структурами: в компетенцию университета входит оценивание академических знаний студентов, а требования к обучающим программам формирует Центральный Совет по обучению и подготовке в области социальной работы (CCETSW), функционирующий с 1970 г. Эта организация управляется Советом, который включает в себя представителей основных групп, заинтересованных в развитии образования в этой области, и, прежде всего, расположенных в разных регионах организаций, нанимающих на работу социальных работников. CCETSW располагает системой одобрения курсов, и только одобренные курсы могут выставлять своих успевающих студентов на соискание CQSW — Квалификационного сертификата по социальной работе — национального удостоверения, которое требуется ото всех, желающих занять социальной работой.

В США аккредитация учебных программ на уровне высшей школы и магистратуры осуществляется Советом по подготовке социальных работников (Council on Social Work Education), определяющим стандарты и программы обучения. Регулярно (раз в 5 лет). Профессиональная квалификация, присваиваемая университетом или другим учебным заведением, считается достаточной для занятий практической социальной работой. К примеру, это имеет место в Германии, в которой традиционно высока университетская автономия. Так как университеты и колледжи этой страны обладают высокой степенью конституционно гарантированной независимости, то в рамках социальной структуры они автономно решают академические проблемы: содержание и структура учебных программ и планов, перечень экзаменов, набор студентов. Поэтому программы и планы могут различаться от одного учебного заведения к другому.

Проведенный анализ показывает, что перед учебными заведениями высшей ступени, готовящими социальных работников, стоит непростая задача: воспитать не только грамотных, но умеющих и не боящихся критически мыслить специалистов, которые могут использовать полученные знания для анализа нестандартных ситуаций, творчески подходить к решению нетривиальных проблем. Основные модели практического обучения социальных работников представлены в табл. 1.2.

В Великобритании и США, студенты изучают социальную работу на двух уровнях: колледжа и агентства (аудиторный и практический курсы). Практика в агентстве занимает у студента около половины всего объема учебного времени.

Основные модели практического обучения социальных работников

Модели практического обучения социальных работников	Содержание модели, отличительные черты
1. Модель личностного роста и развития	Основана на использовании терапевтических моделей практики в моделях обучения. Студент становится как бы клиентом супервизора. Личностный рост рассматривается как предпосылка профессионального роста. Обучение в основном индивидуальное. Практикуется конфиденциальность непосредственной работы студента с клиентом. Для супервизора большее значение имеет процесс обучения, чем его результаты. Опора на психологические теории
2. «Ученическая» модель	Создана по аналогии с моделями обучения в промышленности, где ученики наблюдают за работой на ткацких станках опытных специалистов. Профессиональный рост студента оценивается на основе стандартов супервизорства. Обучение проходит в процессе реальной деятельности, в ходе наблюдений студента за практической работой супервизора и копирования моделей и стиля работы. Для супервизора одинаково важны и процесс, и результаты практики. Опора на теории поведения
3. Управленческая модель	В данной модели основная функция руководителя практики – управление процессом практики. Подход сосредоточен в большей мере на приобретении практических навыков. Требуется строгое соблюдение правил, инструкций, режима и т. п., обращается внимание на трудовую и профессиональную дисциплинированность студента, так как самое важное – защита клиентов и качество работы агентства. Опора на теории управления

Центральная фигура практического обучения социальной работе в Великобритании — руководитель практики. Им в профессиональном сообществе уделяется повышенное внимание.

Во Франции существует очень дифференцированная многоуровневая система подготовки специалистов для социальной сферы, начиная с многопрофильной профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки в общеобразовательной школе и заканчивая подготовкой теоретиков-ученых, которые, однако, должны пройти все предыдущие уровни обучения и иметь серьезный личный практический опыт. Система подготовки социальных работников во Франции является сквозной и построена по принципу непрерывности образования.

Французская система подготовки работников социальной сферы является одной из наиболее эффективных в мире. Она является также и одной из самых старейших, но в то же время одной из наиболее динамично развивающихся, обновляющихся, реформируемых. Вероятно, в этом одна из причин ее эффективности.

Важнейшим условием доступа к подготовке работников социальной сферы является наличие определенных личностных качеств, мотивации, жизненного опыта, которые заявляются на специальном экзамене, и наличие полного

среднего образования, которое подтверждается дипломом бакалавра соответствующего профиля. Все это направлено на защиту сферы социальной работы от профессиональной некомпетентности, которая дорого обходится обществу.

При подготовке специалистов по социальной работе в Нидерландах существует две программы обучения; курс полной рабочей недели и курс частичной занятости. Оба по 4 года обучения.

В Исландии чтобы работать социальным работником, нужно получить свидетельство, выданное Министерством здравоохранения и социальной защиты. Свидетельство выдается тем, кто выполнил требования на степень бакалавра.

В Норвегии образование социальных работников проходит в системе университетских колледжей, это — 3-летнее обучение.

Значительное внимание в зарубежных моделях подготовки социальных работников уделяется проблеме формирования контингента студентов. Рассматривая зарубежный опыт подготовки специалистов социальной работы можно отметить, что единого международного набора требований к обучению и аттестации специалистов социальной работы не существует. Каждая страна определяет свой набор требований к абитуриентам по отношению подготовки.

Мировой опыт показывает, что во всех странах существует строгий отбор контингента на данную профессию. В Норвегии, например, от соискателей требуется соответствующий уровень знаний и опыт практической работы в органах социального обеспечения, дополнительная теоретическая и профессиональная подготовка являются факторами, которые принимаются во внимание при решении вопроса о приеме соискателей в учебные заведения. В Дании высок уровень безработицы среди специалистов социальной работы, поэтому критерии отбора поступающих очень жесткие: требуются знания датского и английского языков и, по крайней мере, девятимесячный стаж работы по специальности штатным работником, существует также и возрастной ценз. В Италии и Испании нижняя возрастная граница — 18 лет, и многие абитуриенты приходят учиться социальной работе прямо со школьной скамьи, без опыта практической работы. В Португалии предпочтение отдается претендентам, окончившим школы при университетах, ориентированные на социальные науки. Минимальный возраст поступающих — 18 лет, при этом предпочтение отдается мужчинам. В Греции предпочтение также отдается мужчинам. В Турции принимается равное количество мужчин и женщин, собеседование проясняет психологическую пригодность и мотивацию поступающих, чтобы отобрать лучших людей для обучения профессии социального работника. В Швейцарии, для того, чтобы быть принятым, необходимо успешно закончить 12 классов школы и иметь не менее года практической работы, кроме этого, знать два официальных языка страны, понимать диалекты, которые отличаются от письменного языка, обязательным считается знание одного иностранного языка, умение хорошо считать и печатать; предпочтение отдается обычно людям, более старшим по возрасту и с большим профессиональным и жизненным опытом. Лишь в немногих странах, например, в Швеции и Финляндии отсутствуют радикальные требования к претендентам в индивидуально-психологическом плане; индивидуальные качества соискателей не

вливают на решение вопроса о приеме их в учебные заведения, поскольку в этих странах всегда было достаточно рабочих мест в области социальной работы, и у выпускников имеются широкие возможности выбора будущей карьеры.

Таким образом, большинство стран, входящих в Международную ассоциацию школ социальной работы, предъявляют к претендентам на обучение социальной работе целую систему определенных требований, что в свою очередь влияет на более эффективную переподготовку и повышение квалификации специалистов.

Общими условиями для всех претендентов на приобретение профессии являются: наличие высоких оценок по учебным предметам в школе, прочные и глубокие знания по предметам выбранной профессии, физическая и эмоциональная стабильность, социальная зрелость, интеллектуальность, выявленная на основе тестов, данные тестов на слух, зрение и речь, заключение совета школы о моральных и личностных качествах поступающего, одобрение приемной комиссии и рекомендации студенческого советника.

В России к претендентам на приобретение профессии не предъявляется вышеперечисленных требований. Каждый желающий пройдя вступительные экзамены, может приобрести данную специальность.

Анализ зарубежного и российского опыта профессионального образования специалистов социальной работы, специфика их профессиональной деятельности позволяет определить главную цель профессиональной подготовки специалиста социальной работы как формирование профессиональной готовности специалиста в области социальной помощи, защиты, поддержки, коррекции, реабилитации и реадaptации людей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Анализ существующих подходов к подготовке специалистов в области социальной работы в таких странах, как Швеция, Норвегия, Канада, США, Германия, Великобритания, показывает, что подготовка социальных работников организовывается там в соответствии со спецификой социокультурных традиций и исторических предпосылок, которые накладывают свой отпечаток на характер такой подготовки (например, сочетание конфессионального и светского начал, попечительство и благотворительность, приоритет государственных или частных социальных служб и т. п.). Эта подготовка осуществляется на разных уровнях и в различных формах (курсы, школы, колледжи, университеты) последовательно, с четко определенной целью и областью компетенции каждого из них.

Таким образом, большинство стран, входящих в Международную ассоциацию школ социальной работы, предъявляют к претендентам на обучение социальной работе целую систему определенных требований, что в свою очередь влияет на более эффективную переподготовку и повышение квалификации специалистов. Общими условиями для всех претендентов на приобретение профессии являются: наличие высоких оценок по учебным предметам в школе, прочные и глубокие знания по предметам выбранной профессии, физическая и эмоциональная стабильность, социальная зрелость, интеллектуальность, выявленная на основе тестов, данные тестов на слух, зрение и речь, заключение совета школы о моральных и личностных качествах поступающего, одобрение приемной комиссии и рекомендации студенческого советника.

Несмотря на значительные различия в подходах к социальной работе и ее преподаванию, учебные планы обычно включают в себя общие элементы — практическую подготовку, социологические и психологические концепции человеческого поведения и социального окружения, информацию о социальной политике, социальном обеспечении в стране и методах социальной работы. В зависимости от уровня курса подготовки в программу иногда включается информация о методах оценки социальных программ и социальной практики.

Разногласия относительно учебных планов подготовки социальных работников и реализации этих планов характерны для многих стран. Некоторые практики критикуют систему подготовки социальных работников за ее чрезмерный академизм, что, по их мнению, увеличивает разрыв между практиками и специалистами, преподающими социальную работу в учебных заведениях.

В мире выработаны определенные подходы к обучению этой профессии. Неотъемлемой составляющей стала подготовка будущих профессионалов к эффективному функционированию в условиях динамичной социальной сферы, требующей постоянного уточнения целей и задач, расширения и модификации ресурсного обеспечения деятельности. Используемые сегодня западными странами образовательные системы уровня бакалавриата, магистратуры, мастерских программ обеспечивают такую подготовку в сфере практической деятельности и проведения научных исследований, которая позволяет специалисту приложить свои умения в более широком диапазоне деятельности, оперативно реагируя на изменение социальных проблем в обществе.

Контрольные вопросы и задания

1. Проанализируйте п. 1.1. и 1.2, дайте сравнительную характеристику системам подготовки специалистов социальной работы в России и за рубежом.
2. Какие международные требования предъявляются к обучению и аттестации специалистов социальной работы в зарубежных странах?
3. Объясните, каким образом социокультурные традиции и исторические предпосылки влияют на формирование системы подготовки специалистов в области социальной работы в таких странах, как Швеция, Норвегия, Канада, США, Германия, Великобритания.
4. Нарисуйте социологический «портрет» абитуриента на обучение специальности социальная работа в европейских странах и в России.
5. Какая из стран использует в подготовке специалистов социальной работы сквозную систему обучения? Попробуйте переложить этот опыт на современную российскую систему образования в области социальной работы.

1.3. Инновационные формы подготовки специалистов социальной работы в рамках компетентностного и профессиографического подходов

Начало компетентностного подхода в образовании связывают с докладом «Учиться быть» (1972 г.), подготовленным комиссией ЮНЕСКО под руководством Э. Фора. В этом документе представлена концепция непрерывного обра-

зования («образование через всю жизнь»), которое опирается на четыре «столпа»: 1) учить учиться и пользоваться знаниями, углубленно работать в своей узкой области при достаточно широких общих знаниях; 2) учиться делать дело, пользуясь не только стандартными навыками, работать в команде; 3) учиться жить вместе, понимая других людей, улаживая конфликты; 4) учиться быть, развивать свои личностные качества, человеческий потенциал. Поставленные цели приобретают характер ключевых компетенций, которые позволяют человеку продолжать образование всякий раз, когда в этом возникает необходимость, при столкновении с проблемами в личной и профессиональной жизни.

Сама идея компетентного подхода в педагогике зародилась в начале 80-х гг. XX века. Первоначально речь шла о профессиональных компетенциях личности как цели и результате образования, а не о подходе.

Компетентный (лат. «competens» — надлежащий, способный) — знающий, сведущий в определенной области, имеющий право по своим знаниям или полномочиям делать или решать что-либо, судить о чем-либо.

Компетентность имеет собирательный, интегративный характер, выступает как характеристика личности, позволяющая ей (или даже дающая право) решать, выносить суждения в определенной области. Основой этого качества выступают знания, осведомленность, опыт социально-профессиональной деятельности человека.

Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности — знаний, умений, навыков, способов деятельности, задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним¹.

Компетенция является составной частью компетентности человека. Компетентность — это владение, обладание человека соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности, т. е. общая способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению, ориентированы на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе и направлены на ее успешную интеграцию в социум.

При этом компетентность в самом широком смысле понималась как «углубленное знание предмета или освоенное умение». По мере освоения понятия происходило расширение его объема и содержания. В самое последнее время стали уже говорить о компетентном подходе в образовании (В. Болотов, Е. Я. Коган, В. А. Кальней, А. М. Новиков, В. В. Сериков, С. Е. Шишов, Б. Д. Эльконин и др.).

Компетентностный подход лежит сегодня в основе признания международных образовательных программ и федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения. В первоначальной идее это было намерение перейти от квалификационных, узкотехнических требований к более широкому контексту, включающему личностные характеристики (качества) субъек-

¹ Мокеева С. Г. Проблемы внедрения компетентного подхода // Инновации в образовании. 2011. № 4. С. 42.

екта профессиональной деятельности. В процессе эволюции компетентностного подхода были разработаны различные определения и классификации компетенций для описания профессиональных, личностных и когнитивных характеристик индивида. На рис. 1.1 представлена структура компетенции как отображение триады: знания, умения, способности.

Где индивидуальные характеристики — знания, умения и способности, которыми необходимо обладать для выполнения профессиональных задач.

Специализация — предметные области, в которых лежит профессиональная деятельность индивида. Профессионализм — уровень мастерства при решении определенных профессиональных задач.

Нередко компетентность рассматривают как синоним качества подготовки. Рассмотрим их соотношение.



Рис. 1.1. Структура компетенции

На наш взгляд, соотношение между качеством подготовки специалиста и компетентностью специалиста такое же, как между общим и частным. Качество подготовки специалиста — понятие многомерное и многокомпонентное. Оно включает в себя совокупность качеств тех объектов и процессов, которые имеют отношение к подготовке специалиста. Это многоуровневое явление. Можно говорить о качестве на федеральном, региональном, институциональном, личностном уровнях. Можно говорить о качестве результата и качестве процесса, качестве проекта (или модели подготовки), которые ведут к результату и т. д.

Что же касается компетентности, то это понятие связано с результативной стороной образовательного процесса. Мы говорим: компетентный специалист, компетентный педагог или руководитель. Или: «социальная (профессиональная, бытовая и т. п.) компетентность личности специалиста» и т. д. Но не говорят: «компетентный процесс обучения», «компетентное содержание», «компетентная цель», «компетентные условия» и т. п.

В сущностном, содержательном плане понятие «качество подготовки специалиста» богаче, шире по своему объему, чем понятие «компетентность

специалиста». С другой стороны, качество и компетентность могут находиться в отношениях «средство, условие — цель». Качественные цели, содержание, формы, методы и средства, условия подготовки являются необходимой гарантией формирования компетентного специалиста.

Компетентностно-ориентированное профессиональное образование — не дань моде придумывать новые слова и понятия, а объективное явление в образовании, вызванное к жизни социально-экономическими, политико-образовательными и педагогическими предпосылками. Прежде всего, это реакция профессионального образования на изменившиеся социально-экономические условия, на процессы, появившиеся вместе с рыночной экономикой. Рынок предъявляет к современному специалисту целый пласт новых требований, которые недостаточно учтены или совсем не учтены в программах подготовки специалистов¹.

Компетентностно-ориентированный процесс высшего образования — объективное явление, вызванное к жизни, прежде всего, социально-экономическими предпосылками, это реакция на изменившиеся общественные условия, которые предъявляют к современному специалисту ряд новых, ранее не учитываемых требований, не связанных жестко с той или иной дисциплиной или предметом, а характеризующихся надпредметностью, универсальностью.

В современной системе профессионального образования существует ряд проблем и одна из наиболее серьезных — это гигантский перекоп в сторону обучения. Наглядно это иллюстрирует рис. 1.2.

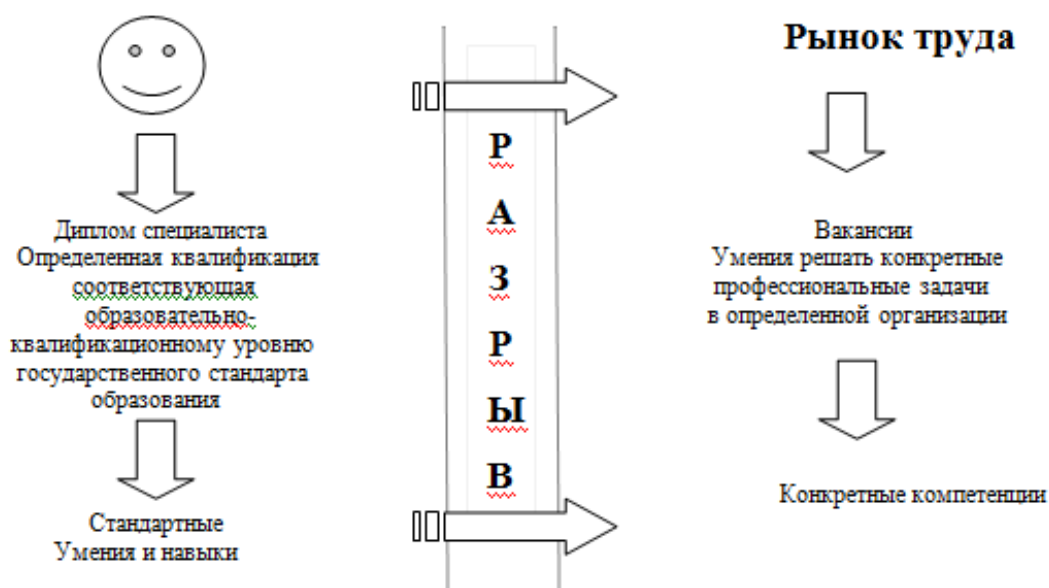


Рис. 1.2. Разрыв между профессиональной подготовкой выпускников вузов и реальными требованиями рынка труда

Хотя образование определяется как «обучение и воспитание», на практике про воспитание все обычно успешно забывают. Широко известно выражение

¹ Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы региона: приоритеты инновационной политики в образовании, науке, экономике / отв. ред. А. В. Аргучинцев. Иркутск : НЦ РВХ ВСНЦ СО РАМН, 2009. С. 113.

«профессиональное обучение», а выражение «профессиональное воспитание» вряд ли кто-нибудь слышал. К чему это приводит? Все знания и умения, и даже те немногочисленные навыки, которые получили будущие специалисты, они не могут успешно применить. Почему? Во-первых, им не хватает соответствующих качеств, т. е. профессионального воспитания; во-вторых, им не хватает опыта, т. е. профессиональной практики; в-третьих, им не хватает погруженности в профессиональную среду, поскольку среда, в которой они «варились» в процессе обучения — это студенты и преподаватели, а не профессионалы. Все эти проблемы, по мнению сторонников компетентностного подхода и предстоит восполнить. Если рассматривать практику профессионального образования, то следует обратить внимание на явное расхождение между качеством подготовки выпускника, даваемым учебным заведением, и требованиями, предъявляемыми к специалисту работодателями. В условиях рынка данное противоречие стало значительно острее, так как исчезла система распределения на работу выпускников профессиональных учебных заведений, появились негосударственные предприятия, руководители которых стали предъявлять жесткие требования не только к уровню образования, но и к личностным, деловым, нравственным качествам специалистов, принимаемых на работу. Поэтому при проектировании образовательных систем новым типом целеполагания выступают компетенции, знаменующие сдвиг от преимущественно академических норм оценки к внешней оценке профессиональной и социальной подготовленности выпускников. Это означает трансформирование систем высшего образования и самих вузов в направлении их большей адаптации к миру труда в долгосрочной перспективе и широком плане с целью подготовки конкурентоспособного на рынке труда компетентного работника.

Компетентностный подход — это метод моделирования и описания результатов образования как норм его качества в виде признаков практической готовности человека к деятельности.

В компетентностном подходе, как и в любом другом предмете научно-познавательной и практической деятельности, следует выделять две стороны: явление и сущность. Первое — то или иное обнаружение, выражение предмета, внешние формы его существования, второе — внутреннее содержание. Поскольку проникновение вглубь вещей составляет задачу науки, в научном плане проблема компетентностного подхода должна быть решена не только как фиксация его проявлений в педагогической практике, но, прежде всего, как осмысление сущности образовательных компетенций и компетентностей. Многочисленные дискуссии по поводу их числа, номенклатуры, классификации и т. п. очевидно важны, но не могут заменить постижения сути изучаемого явления, которое не должно оставаться «вещью в себе».

Преимущество компетентностного подхода заключается в том, что он позволяет сохранять гибкость и автономию в структуре и содержании учебного плана.

Учебная цель — желаемое и возможное изменение (овладение новыми компетенциями и усовершенствование уже имеющихся) в интеллектуальном и профессиональном потенциале индивида, которое может быть достигнуто как

результат учебного процесса, при заданных ограничениях на внутренние (знания, умения, способности) и внешние (финансовые возможности, время) ресурсы индивида. При компетентностном подходе учебная цель формируется следующим образом (см. рис. 1.3).

Компетентностный подход состоит в развитии у студента набора ключевых компетенций, которые определяют его успешную адаптацию на рынке труда. В отличие от «квалификации», компетенции включают, помимо сугубо профессиональных знаний и умений, такие качества, как инициативность, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, логически мыслить, отбирать и использовать информацию¹.

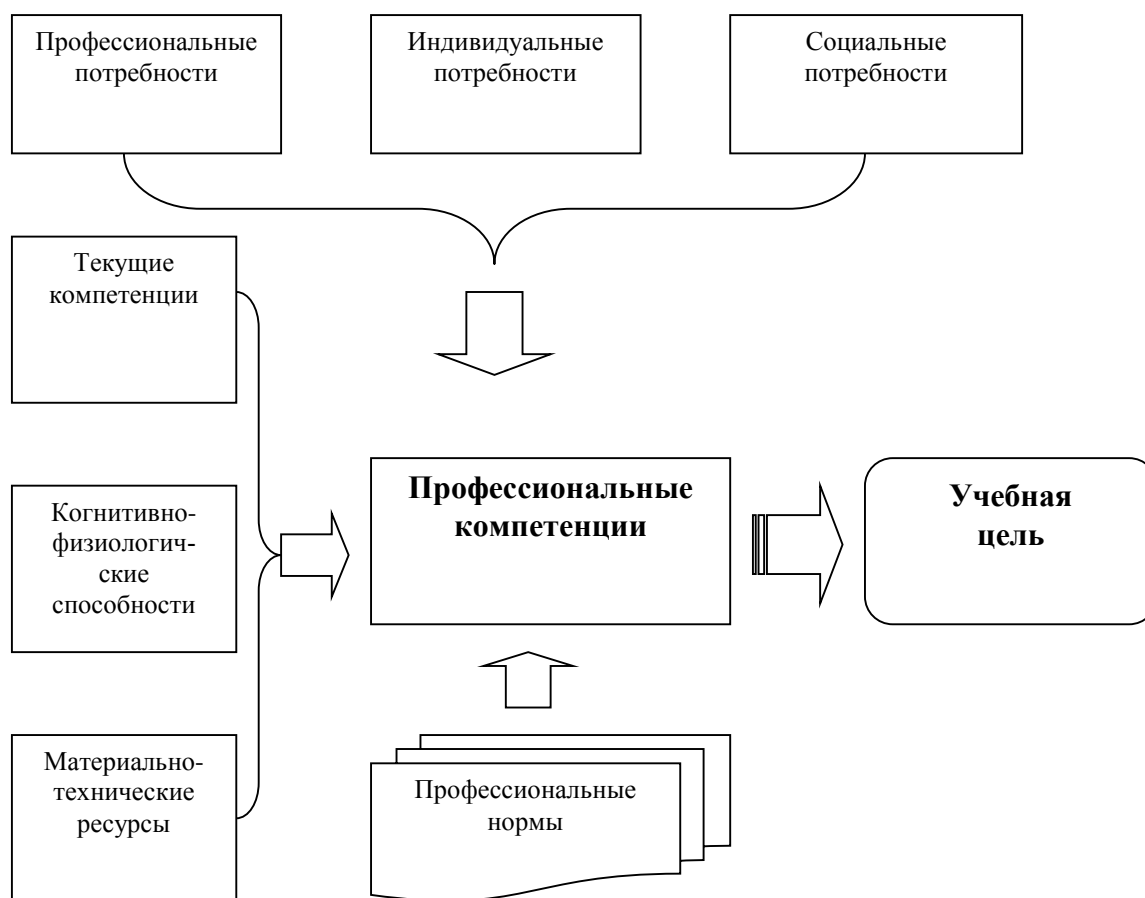


Рис. 1.3. Общая схема проектирования учебной цели
При компетентностном подходе

Компетентностная модель специалиста, ориентированного на сферу профессиональной деятельности, менее жестко привязана к конкретному объекту и предмету труда, что обеспечивает мобильность выпускников в изменяющихся условиях рынка труда. Модель представляет собой описание того, каким набором компетенций должен обладать выпускник вуза, к выполнению каких функций он должен быть подготовлен и какова должна быть степень его готовности

¹ Резник Г. А. Компетентностный подход как фактор успеха будущего специалиста на рынке труда // Alma Mater : Вестник высшей школы. 2011. № 8. С. 52.

к выполнению конкретных обязанностей. В Российской Федерации в настоящее время Департаментом государственной политики в сфере образования создана рабочая группа по вопросам формирования макета структуры государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения. В задачу группы входят описание характеристик общих целей высшего образования, а также разработка компетентностных моделей бакалавра и магистра. Суть модели заключается в том, что компетенции бакалавра по специальности состоят из компетенций инвариантных к области деятельности и специальных. Так, инвариантными к области деятельности являются социально-личностные, общенаучные, общепрофессиональные, экономические и организационно-управленческие компетенции, а специальные компетенции разрабатываются применительно к области деятельности для конкретных направлений и специальностей.

На рис. 1.4 показано развитие компетентностного подхода в образовании.

Присоединение России к Болонскому процессу и участие отечественной высшей школы в создании европейского пространства высшего образования открыло практическую фазу реализации компетентностного подхода в наших учебных заведениях. В федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования нашла отражение суть происходящих перемен, предусматривающих создание уровневой системы подготовки кадров. Очевидно, однако, и то, что мы все еще находимся в начале пути модернизации российской высшей школы в свете перспектив перевода экономики на инновационные рельсы.

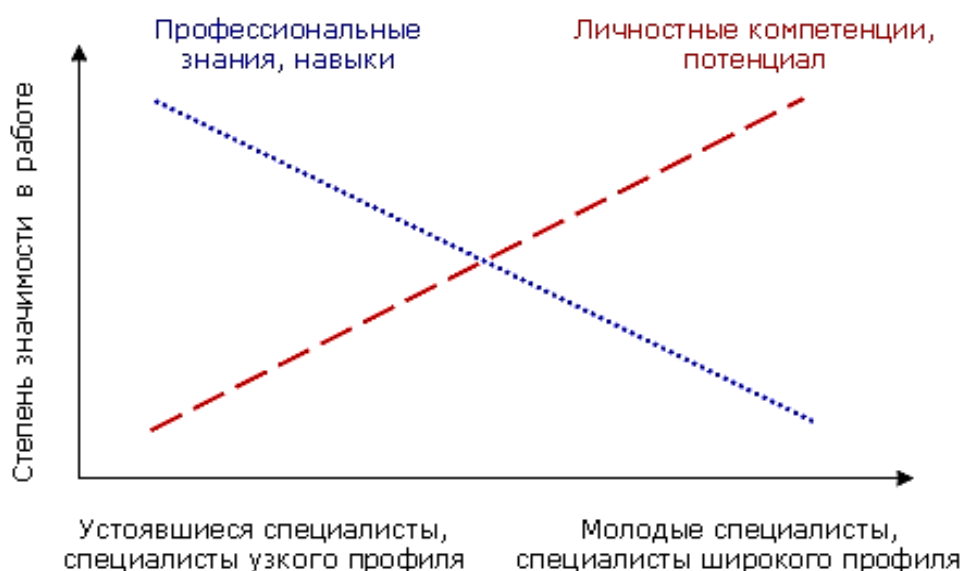


Рис. 1.4. Развитие компетентностного подхода в образовании

Одна из ведущих задач современного периода — перенос центра тяжести в учебно-воспитательной работе вузов с процесса на результат. Поэтому при разработке и внедрении в педагогическую практику основных образовательных программ бакалавриата, реализующих положения компетентностного подхода,

необходимо обеспечить дидактические условия для формирования компетентностей обучающихся. Это подразумевает целеполагание процесса обучения на результат, структурирование содержания образования в соответствии с логикой подготовки выпускника вуза, имеющего минимально достаточный опыт профессиональной деятельности, использование образовательных технологий, адаптированных к процессу формирования компонентов деятельности и личностной составляющих компетентности, применение специальных методов оценки учебных достижений, т. е. компетенций и компетентностей, которые должны определяться в соответствии с уровнем квалификационной ступени и требованиями к выпускнику по определенному направлению¹.

В настоящее время компетентностный подход становится определяющим в подготовке специалистов социальной работы. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования третьего поколения (ФГОС ВО) по направлению социальная работа ориентирован на интеграцию в мировое, прежде всего — европейское образовательное пространство, на компетентностный подход к оценке качества образования, его двухуровневую подготовку (бакалавр — магистр).

В частности, будущий выпускник по направлению подготовки «Социальная работа» с квалификацией «бакалавр» в соответствии с ФГОС ВО (утвержденного в 2015 году) должен, согласно требованию стандартов высшего профессионального образования третьего поколения, обладать следующими компетенциями:

общекультурными компетенциями (ОК):

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);
- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);
- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4);
- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способностью поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);

¹ Набиев В. Ш., Петухов М. А. Актуализация дидактических основ компетентностного подхода в высшей профессиональной школе // Высшее образование сегодня. 2011. № 7. С. 53.

– готовностью пользоваться основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ОК-9);

общефессиональными компетенциями (ОПК):

– способностью осознавать социальную значимость своей будущей профессии (ОПК-1);

– способностью к постановке и обоснованию цели в процессе реализации

– профессиональной деятельности и выбору путей ее достижения (ОПК-2);

– способностью использовать в профессиональной деятельности основные законы естественнонаучных дисциплин, в т. ч. медицины, применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОПК-3);

– способностью использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, навыки работы с компьютером как средством управления информацией, в т. ч. в информационно-коммуникационной сети «Интернет» (ОПК-4);

– способностью учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального, особенности этнокультурного развития своей страны и социокультурного пространства, поведения различных национально-этнических, половозрастных и социальноклассовых групп, а также инфраструктуру обеспечения социального благополучия граждан (ОПК-5);

– способностью к эффективному применению психолого-педагогических знаний для решения задач общественного, национально-государственного и личностного развития, проблем социального благополучия личности и общества (ОПК-6);

– способностью обеспечивать высокий уровень социальной культуры профессиональной деятельности и соблюдать профессионально-этические требования в процессе ее осуществления (ОПК-7).

– способностью к предупреждению и профилактике личной профессиональной деградации, профессиональной усталости, профессионального «выгорания» (ОПК-8);

– способностью представлять результаты научной и практической деятельности в формах отчетов, рефератов, публикаций и публичных обсуждений (ОПК-9);

профессиональными компетенциями (ПК):

– способностью к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан с целью постановки социального диагноза и разработки индивидуальных программ предоставления социальных услуг и мероприятий по социальному сопровождению (ПК-1);

– способностью к выбору, разработке и эффективной реализации социальных технологий и технологий социальной работы, направленных на обеспечение прав человека в сфере социальной защиты (ПК-2);

– способностью предоставлять меры социальной защиты, в т. ч. социального обеспечения, социальной помощи и социального обслуживания с целью улучшения условий жизнедеятельности гражданина и расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности, путем мобилизации собственных сил, физических, психических и социальных ресурсов (ПК-3);

– способностью к осуществлению оценки и контроля качества оказания социальных услуг, социального обеспечения и мер социальной помощи на основе достижений современной квалиметрии и стандартизации (ПК-4);

– способностью к использованию законодательных и других нормативных правовых актов федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального обеспечения, мер социальной помощи и к правовому регулированию социальной защиты граждан (ПК-5);

– способностью к осуществлению профилактики обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи (ПК-6);

– способностью к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения (ПК-7);

– способностью к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан (ПК-8);

– способностью к ведению необходимой документации и организации документооборота в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан (ПК-9);

– способностью к осуществлению мероприятий по привлечению ресурсов организаций, общественных объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан (ПК-10);

– способностью к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов (ПК-11);

– способностью к созданию условий для обеспечения государственно-частного партнерства в процессе реализации социальной работы (ПК-12);

– способностью выявлять, формулировать, разрешать проблемы в сфере социальной работы на основе проведения прикладных исследований, в т. ч. опроса и мониторинга, использовать полученные результаты и данные статистической отчетности для повышения эффективности социальной работы (ПК-13);

– способностью к осуществлению прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, экспертной оценке социальных проектов (ПК-14).

В обозначенных компетенциях существенное значение имеет взаимосвязь общекультурных компетенций общепрофессиональных и профессиональных

компетенций и их соответствие современным требованиям развития общества, оптимизации роли социальной работы во всех сферах жизни людей. От уровня развития профессиональной компетентности в значительной мере зависит успех, достижения в деятельности социального работника. Перечисленные компетенции направлены на формирование профессионального мастерства. Именно поэтому компетентностный подход позволяет сориентировать образовательный процесс на практико-ориентированную подготовку бакалавров социальной работы, в которой акцент сделан на формирование у студентов практических умений и навыков. Реализация компетентностного подхода далеко не сводится к учебной и методической работе. Она предполагает изменение педагогического мировоззрения преподавателя, обязывает к дополнительным усилиям по обеспечению эффективной и согласованной деятельности педагогических коллективов, кафедр, факультетов, оптимизации управления материальными и кадровыми ресурсами в системе высшего образования в целом и в каждом высшем учебном заведении.

Следует заметить, что успехи в деле реализации компетентностного подхода в вузах определяются влиянием различных факторов: ведомственной принадлежностью высшего учебного заведения, местом его расположения, разнообразием и качеством предоставляемых образовательных услуг, состоянием учебно-материальной базы, доступностью современных электронных ресурсов и технологий, укомплектованностью кадрами, уровнем творческого потенциала научных школ и взаимодействием с профильными вузами, в т. ч. зарубежными, внебюджетными источниками финансирования, взаимоотношениями с местными властями. Эти и другие обстоятельства создают неравнозначные стартовые условия для образовательной деятельности в контексте компетентностного подхода, однако они не снимают с руководителей и преподавателей высшей школы ответственности за формирование у выпускника компетенций и компетентностей, соответствующих требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования¹.

Итак, компетентностный подход, будучи ориентированным, прежде всего, на новое видение целей и оценку результатов профессионального образования, предъявляет свои требования и к другим компонентам образовательного процесса — содержанию, педагогическим технологиям, средствам контроля и оценки. Главное здесь — это проектирование и реализация таких технологий обучения, которые создавали бы ситуации включения студентов в разные виды деятельности, такие как общение, решение проблем, дискуссии, диспуты, выполнение проектов. В настоящее время на смену знаниевой парадигме приходит парадигма саморазвития, социального опыта, творчества, умения быть успешным в жизни и профессии. На личностном уровне компетентность — результат развития основополагающих способностей, включающих предметные знания, навыки, способы мышления, понимание ответственности за свои действия.

¹ Набиев В. Ш., Петухов М. А. Актуализация дидактических основ компетентностного подхода в высшей профессиональной школе // Высшее образование сегодня. 2011. № 7. С. 54.

Для профессионального образования специалистов социальной работы одним из наиболее важных и значимых является профессиографический подход.

Термин «профессиография» происходит от латинского «профессиио» — постоянная специальность, служащая источником существования, и греческого «графо» — пишу.

Профессиографический подход означает подготовку будущего специалиста к профессии через детальное исследование профессии, ознакомление его с профессиограммой.

Профессиограмма — это всестороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться специалистом, при помощи каких ресурсов, в каких производственных условиях.

Возможны различные подходы к исследованию профессии социального работника и построению ее профессиограммы: комплексный (учитывается широкий круг характеристик: социальных, технологических, медицинских, гигиенических), аналитический (анализ обобщенных нормативных и морфологических показателей структуры профессии), задачно-личностный подход (описание объективных профессиональных задач, профессиональных знаний, умений, результатов труда и психологических характеристик субъекта, необходимых для выполнения задач). Наиболее часто при составлении профессиограммы используют задачно-личностный подход.

Профессиограмма с позиции задачно-личностного подхода должна отвечать следующим требованиям:

- 1) четко выделять предмет и основные результаты труда;
- 2) подчеркивать направленность труда на благо конкретного человека (гуманистический человекоцентризм);
- 3) не выделять отдельные составляющие профессии, а описывать ее целостно в системе характеристик, особо подчеркивая ее приоритетные составляющие;
- 4) иметь направленность на решение практических задач (профотбор, обучение, рационализация трудовой деятельности);
- 5) показывать возможные линии развития человека средствами профессии, динамику психических новообразований в процессе труда, позволяющие человеку выбирать оптимальные направления роста с учетом своей индивидуальности; показывать перспективы изменений в самой профессии;
- 6) отражать некомпенсируемые профессионально важные качества личности.

Размышления о профессии, ее особенностях, возникающие на этой основе, заставляют задуматься о своих возможностях в ней. Сопоставление студентом того, какими профессиональными и личностными качествами необходимо обладать специалисту, и того, чем располагает он для выполнения требований, предъявляемых к профессиональной компетентности работника, позволяет ему выявить слабые места, пробелы в своей профессиональной подготовке. На основе всего этого создаются предпосылки для усиления профессиональной направленности учебно-воспитательного процесса.

Профессиограмма показывает пути совершенствования профессиональной деятельности. Это не жесткая стандартная схема, а гибкая ориентировочная основа развития специалиста.

Профессиональное развитие в рамках профессиографического подхода связывается с появлением в психике человека новых качеств профессионала, с овладением человеком новыми профессионально важными качествами, с изменением ранее сложившегося соотношения профессионально важных качеств.

Сегодня специалисту социальной работы недостаточно знаний «о деятельности», необходимы знания «в деятельности», позволяющие превращать знания в виды деятельности, с помощью которых он может преобразовывать собственную жизнь и жизнь общества.

Федеральные государственные образовательные стандарты — один из основных инструментов реализации конституционных гарантий права человека и гражданина на образование. Установление федеральных государственных образовательных стандартов представляет собой конституционную норму. В ст. 43 Конституции РФ, содержащей в себе гарантии права на образование, говорится: «Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования»¹.

Образовательные стандарты выступают как важнейший нормативный правовой акт Российской Федерации, устанавливающий систему норм и правил, обязательных для исполнения в любом образовательном учреждении, реализующем основные образовательные программы. В основе стандарта лежит общественный договор — новый тип взаимоотношений между личностью, семьей, обществом и государством, который в наиболее полной мере реализует права человека и гражданина. Этот тип взаимоотношений основан на принципе взаимного согласия личности, семьи, общества и государства в формировании и реализации политики в области образования, что с необходимостью подразумевает принятие сторонами взаимных обязательств (договоренностей).

Таким образом, стандарт приобретает характер конвенциональной нормы. С принятием стандарта не только государство может требовать от обучающего соответствующего образовательного результата. Важно и то, что и сам обучающий вправе требовать от ВУЗа и государства выполнения взятых ими на себя обязательств. В этом контексте стандарт — средство обеспечения планируемого уровня качества образования. Будучи стабильным в течение определенного диапазона времени, он в то же время динамичен и открыт для изменений, отражающих меняющиеся общественные потребности и возможности системы образования по их удовлетворению. Стандарты способны одновременно обеспечить преемственность и обновление системы образования лишь в случае, если они основаны на получивших широкое признание в России и в мире психологических и педагогических подходах и идеях.

¹ Конституция РФ [Электронный ресурс] : принята на всенародном голосовании 12 дек. 1993 г // Консультант Плюс. Версия Проф.

Государственный образовательный стандарт как документ, регламентирующий формирование основных образовательных программ, был введен Законом Российской Федерации «Об образовании» в 1992 году.

В соответствии с указанным законом в период с 1994 по 1996 гг. было разработано и введено в действие первое поколение государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (далее ГОС ВПО).

До принятия первого поколения стандартов в высшей школе существовали модификационные характеристики, типовые учебные планы и типовые программы дисциплин. Такие общие и обязательные для всех вузов учебные планы и программы не допускали вариативности, а их выполнение строго контролировалось. Стандарты первого поколения включили в себя квалификационные характеристики в виде общих требований к выпускникам. А учебные планы и программы дисциплин, которые реализуют требования стандарта, стали «примерными», т. е. стали носить рекомендательный характер. Они служили в качестве ориентиров для вузов, которые на их основе разрабатывали собственную учебно-методическую документацию.

Структура государственных стандартов включала четыре основных блока дисциплин: общие гуманитарные и социально-экономические; математические и общие естественнонаучные; общепрофессиональные; специальные. Наряду с этим ГОС ВПО первого поколения предусматривали дисциплины по выбору студентов и факультативные курсы. Важной особенностью стандартов являлось сочетание принципов обязательности и вариативности, что проявилось в наличии федерального и регионального компонентов. Федеральный компонент определял государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников. Региональный компонент позволял учесть региональные особенности подготовки специалистов. Федеральные компоненты ГОС ВПО первого поколения включали в себя: обязательный минимум содержания основных образовательных программ; максимальный объем учебной нагрузки обучающихся; сроки реализации программы; требования к уровню подготовки выпускников. Перечень высшего профессионального образования в первом поколении насчитывал 92 направления и 422 специальности¹.

В 1996 году был принят Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». В соответствии с ним Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования предназначены для обеспечения:

- единства образовательного пространства Российской Федерации;
- качества высшего профессионального образования;
- основы для объективной оценки деятельности образовательных учреждений, реализующих образовательные программы высшего профессионального образования;
- признания документов иностранных государств о высшем профессиональном образовании. Они включают в себя требования к:

¹ Никонова Я. И. Инновационное развитие российской системы образования: анализ трех поколений стандартов [Электронный ресурс]. URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=7798354 (дата обращения: 10.05.2016).

– структуре основных образовательных программ, в т. ч. требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса;

– условиям реализации основных образовательных программ, в т. ч. кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;

– результатам освоения основных образовательных программ¹.

Также в соответствии с данным законом «в 2000 году были введены в действие ГОС ВПО следующего поколения. К позитивным особенностям ГОС ВПО второго поколения необходимо отнести:

– согласованность с тарифно-квалифицированными характеристиками Минтруда России;

– согласование требований к выпускникам и содержанию образования с федеральными органами исполнительной власти, выполняющими роль работодателей;

– одновременную разработку ГОСов для всех ступеней ВПО, включая магистратуру, что повысило технологичность документов и введения их в практику.

Во втором поколении образовательных стандартов четко определены структурные блоки дисциплин: федеральный компонент, национально-региональный (вузовский) компонент, дисциплины по выбору студента и факультативные дисциплины. Дисциплины и курсы по выбору должны были содержательно дополнять дисциплины, указанные в федеральном компоненте цикла. В стандарте второго поколения уже есть принципиально иные установки, ориентированные на европейские стандарты образования и требующие от вуза обеспечить получение студентами полноценного и качественного профессионального образования, профессиональной компетентности, умения приобретать новые знания, возможность выбора студентами индивидуальной программы образования. В соответствии с действующим Перечнем в системе ВПО в настоящий период действуют 240 стандартов подготовки бакалавров и магистров². Изучение регионального рынка образовательных услуг показало, что в Иркутской области профессиональная подготовка по социальной работе осуществляется тремя вузами: Иркутским государственным университетом, Байкальским государственным университетом экономики права и Иркутским государственным техническим университетом. Высшие учебные заведения до 2009 года осуществляли профессиональную подготовку по Государственным образовательным стандартам второго поколения, в которых существенно были уточнены квалификационные характеристики бакалавров, дипломированных специалистов и магистров социальной работы. В этих стандартах не только были закреплены позитивные идеи и моменты, которые содержались в стандартах первого

¹ О высшем и послевузовском профессиональном образовании [Электронный ресурс] : федер. закон от 22 авг. 1996 г № 125 // Консультант Плюс. Версия Проф.

² Никонова Я. И. Инновационное развитие российской системы образования: анализ трех поколений стандартов [Электронный ресурс]. URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=7798354 (дата обращения: 10.05.2016).

поколения (идея трехуровневой подготовки, курс на фундаментализм содержания и сочетание теоретической подготовки с практической подготовкой будущих специалистов, принципы отбора общепрофессиональных и специальных дисциплин, требования к содержанию дисциплин специализаций и т. п.), но и существенно расширен состав так называемого базового ядра этого блока. Значительные изменения внесены в состав специальных дисциплин. Эти и другие изменения, по мнению специалистов, рассчитаны на то, чтобы, во-первых, «очеловечить» прежний стандарт (будущие выпускники с высшим профессиональным образованием в области социальной работы должны владеть знаниями о человеке), во-вторых, профессионализировать содержание их подготовки (выпускники должны знать не вообще, а конкретные проблемы и аспекты социальной работы с любым человеком и любой социальной группой)¹.

14 ноября 2007 года Госдума на пленарном заседании приняла во втором чтении проект Федерального закона «О внесении изменений в Закон РФ «Об образовании» и в Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (в части изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта). Законопроект согласован с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти и субъектами Российской Федерации. Закон внес изменения в ряд федеральных законов в части замены существующих государственных образовательных стандартов в составе трех компонентов: федерального, регионального и компонента образовательного учреждения, на федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС). В Российской Федерации устанавливаются федеральные государственные образовательные стандарты, представляющие собой совокупность требований, обязательных для имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

В целях дальнейшего развития уровневое высшее профессиональное образование Федеральным законом от 24 окт. 2007 г. № 232-ФЗ внесены изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации, связанные с установлением уровневой структуры высшего профессионального образования, согласно которым образовательные программы магистров и специалистов предлагается рассматривать как программы одного (второго) уровня, а программы подготовки бакалавров — первого уровня.

ФГОС третьего поколения призваны стать стандартами нового поколения, обеспечивающими дальнейшее развитие уровневое высшее профессиональное образование с учетом требований рынка труда. Не зря законодательством установлено понятие «федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования» (ФГОС ВО). Весь стандарт является федеральным, в связи с этим отсутствует деление на федеральный, национально-региональный и вузовский компоненты. В то же время в каждом цикле уста-

¹ Никитин В. А., Медведева Г. П. Направления и проблемы развития социального образования в современной России // Журнал исследований социальной политики. 2004. Т. 2. № 3. С. 338–339.

новлены базовая и вариативная части, так что вузы могут сохранить актуальные для них компоненты образовательных программ. Отличительными особенностями ФГОС ВО являются выраженный компетентностный характер; разработка пакета стандартов по направлениям как совокупности образовательных программ бакалавра, специалиста и магистра, объединяемых на базе общности их фундаментальной части; обоснование требований к результатам освоения основных образовательных программ (результатов образования) в виде компетенций; установление новой формы исчисления трудоемкости в виде зачетных единиц (кредитов) вместо часовых эквивалентов.

Новым является то, что стандартизируется не процесс обучения, не содержание образования, а его результаты. Требования к результатам обучения формулируются в виде компетенций по каждому циклу. В качестве показателя трудоемкости вместо часов и недель используются зачетные единицы (аналог европейской системы ECTS). Таким образом, измеряется «вес» конкретной дисциплины в формировании компетенций обучающихся.

Обязательные наименования дисциплин стандартом не устанавливаются (за исключением истории, философии, иностранного языка и безопасности жизнедеятельности). Наименования других дисциплин приводятся лишь как примерные (для разработки примерных программ учебных дисциплин, учебников и учебных пособий). Полный перечень дисциплин и входящих в их состав дидактических единиц перенесен из стандартов в основные образовательные программы (комплект учебно-методической документации вуза)¹.

В настоящее время стандарты должны выступать инструментом организации и координации системы образования, средством обеспечения единства и преемственности отдельных ступеней образования, фактором регулирования взаимоотношений субъектов системы образования, одним из ориентиров создания современной инфраструктуры образования. Более подробно роль государственных образовательных стандартов нового поколения показана на рис. 1.5.

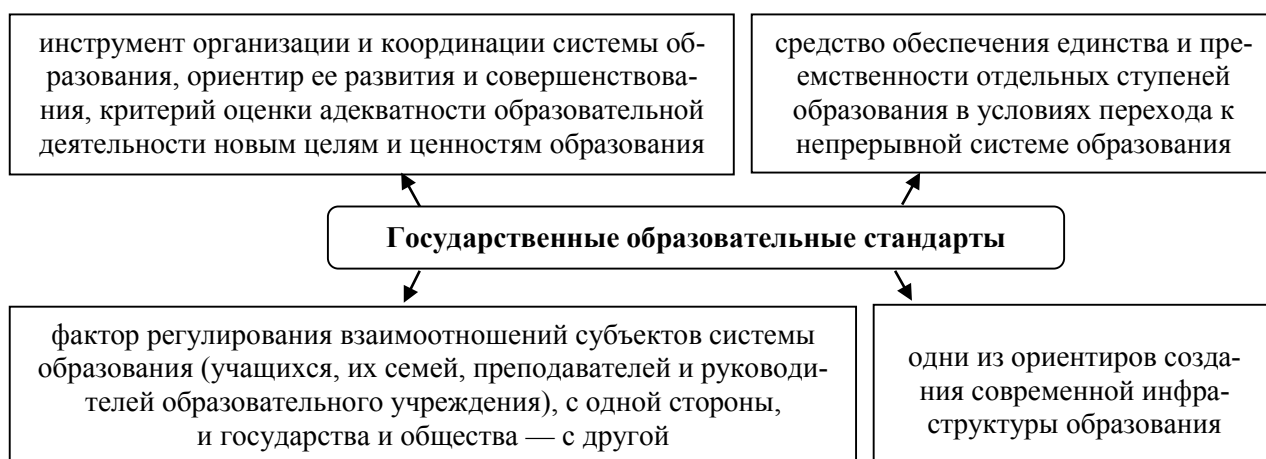


Рис. 1.5. Роль государственных образовательных стандартов
нового поколения

¹ Никонова Я. И. Инновационное развитие российской системы образования: анализ трех поколений стандартов [Электронный ресурс]. URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=7798354 (дата обращения: 10.05.2016).

К числу основных функций образовательного стандарта следует отнести:

– обеспечение права на полноценное образование, которое заключается в обеспечении посредством стандарта гарантированных Конституцией РФ «равных возможностей» для каждого гражданина «получения качественного образования», т. е. уровня образования, представляющего необходимую основу для полноценного развития личности и возможности продолжения образования;

– обеспечение единства образовательного пространства страны, которое представляет собой переход к многообразию образовательных систем и типов учреждений образования, требует наличия механизма регулирования, призванного стабилизировать систему образования в стране. Эту стабилизирующую и регламентирующую роль должны выполнять стандарты образования. Не ограничивая развития специфических региональных подходов, наличия различных видов школ, вариативных программ, образовательные стандарты фиксируют требования к результатам освоения основных общеобразовательных программ. Реальные образовательные программы конкретного образовательного учреждения по своему содержанию могут существенно различаться и по объему, и по глубине предлагаемой ими подготовки учащихся, но все они обязаны обеспечить реализацию и достижение требований стандартов. Это позволит обеспечить внутри страны гарантированное качество подготовки выпускников школы, на которое можно опереться при организации последующего обучения. Стандарт является важнейшим фактором решения многих демографических и социальных проблем в условиях возможной миграции населения, станет основой признания эквивалентности документов об образовании, полученных в различных регионах, и т. п.;

– обеспечение преемственности основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования;

– критериально-оценочную, которая проистекает из сущности стандарта как ориентира, равняясь на который развивается система образования. Отдельные компоненты системы документов, обеспечивающих функционирование стандарта, несут в себе требования к содержанию образования, объему учебной нагрузки, процедурам оценки образовательных результатов выпускников, являются составной частью оценки образовательной деятельности педагогов, образовательных учреждений, системы образования в целом;

– повышение объективности оценивания, реализация которой связана с возможностью коренной перестройки существующей системы контроля и оценки качества образовательных результатов на основе критериально-ориентированного подхода к оцениванию и использования системы объективных измерителей качества подготовки выпускников и эффективности деятельности образовательных учреждений, системы образования в целом, определяемых стандартом¹.

¹ Холостова Е. И. Профессионализм в социальной работе. М. : Дашков и К, 2007. С. 82.

В направлении подготовки «Социальная работа» с квалификацией (степенью) бакалавр Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования внес значительные изменения.

Подводя итог, отметим, что принципиальным отличием образовательных стандартов второго и третьего поколения является то, что если в стандартах второго поколения в квалификационной характеристике выпускника было указано, что специалист социальной работы должен вести профессиональную практическую работу (посредничество, консультирование, специализируемая помощь и т. п.), оказывать социальную помощь и услуги семьям и отдельным лицам, организовывать и координировать социальную работу с отдельными лицами и группами с особыми нуждами, с ограниченными возможностями, вернувшимися из специальных учреждений и мест лишения свободы, проводить исследовательско-аналитическую деятельность, содействовать интеграции деятельности различных государственных и общественных организаций и учреждений по оказанию необходимой социальной защиты, то в стандартах третьего поколения к видам профессиональной деятельности бакалавра социальной работы относятся социально-технологическая, исследовательская, организационно-управленческая, социально-проектная деятельность, которая требует от будущего социального работника более глубоких познаний и личной самоотдачи.

Контрольные вопросы и задания

1. В чем специфика подготовки специалистов социальной работы в рамках компетентностного и профессиографического подходов?
2. Изучите образовательные стандарты второго и третьего поколения, опишите их отличия.
3. Почему в современной системе подготовки специалистов для сферы социальной работы стал необходим компетентностный подход?
4. Что такое компетентность?
5. Почему для успешной подготовки специалистов для сферы социальной работы необходимо использовать профессиографический подход?
6. Для чего необходимо, на Ваш взгляд, составление профессиограммы? В каких целях она может быть использована?
7. Какие структурные элементы Вы бы включили в профессиограмму специалиста социальной работы?
8. Для какого поколения образовательных стандартов характерно существование модификационных характеристик, типовых учебных планов и типовых программ дисциплин?

2. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

2.1. Изучение проблем кадрового обеспечения сферы социальной работы (на примере г. Иркутска)

Анализ проблем кадрового обеспечения системы социальной защиты и социального обслуживания населения г. Иркутска проводился на основе социологического исследования в рамках коллективного исследовательского «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города» аналитической ведомственной целевой программы Министерства образования и науки РФ «Развитие научного потенциала высшей школы», осуществляемого кафедрой социологии и социальной работы Байкальского государственного университета. В качестве основных методов исследования были использованы:

- экспертный опрос руководителей Главного Управления социальной защиты населения Иркутской области (ныне Министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутской области);

- полустандартизованное интервью с руководителями учреждений системы социальной защиты населения Иркутской области разного типа (были отобраны 12 учреждений разного типа, в частности, департаменты социальной защиты населения как учреждения, выполняющие организационно-управленческие функции; учреждения, работающие с детьми и подростками; учреждения социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов; центр комплексного социального обслуживания населения; психоневрологический интернат);

- анкетирование руководителей подразделений и специалистов этих же учреждений (выборка составила 146 чел., из них 47 руководителей и 99 специалистов).

Результаты исследования отразили следующие основные проблемы кадрового обеспечения системы социальной защиты населения г. Иркутска: кадровый состав в количественном отношении полностью соответствует требуемому уровню, в то время как качественные характеристики работников учреждений и департаментов социальной защиты населения не в полной мере отвечает предъявляемым требованиям. В частности, в ходе исследования было выявлено две группы наиболее значимых проблем — проблемы объективного и субъективного характера. К проблемам *объективного* характера следует отнести следующие:

1. В практической деятельности специалисты учреждений системы социальной защиты и социального обслуживания реализуют неполный набор функций, предписанных нормативными документами и необходимый в современных условиях: реально осуществляются преимущественно функции регулирования (или организационно-информационного управления) и жизнеобеспечения (материальное обеспечение всей системы социального обслуживания), в то время как другие функции, связанные с активизацией собственного потенциала людей, попавших в трудную жизненную ситуацию, и направленные на профи-

лактику негативных социальных явлений либо выполняются частично, либо не реализуются вообще.

2. В нормативных документах разного уровня, регламентирующих профессиональную деятельность специалистов в области социальной работы, отсутствуют четкие квалификационные требования к знаниям, практическим умениям и навыкам, критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности. Противоречивы и не приведены в соответствие друг с другом внутренние регламентирующие документы: положения о подразделениях, должностные инструкции и регламенты.

3. Анализ используемых в работе с управленческим персоналом методов показал отсутствие действенной системы по формированию и развитию управленческих кадров, а также по повышению профессионального уровня специалистов по социальной работе. В настоящее время осуществляются лишь единичные и несистематические мероприятия в работе с кадровым составом учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения, которые зачастую носят формальный характер.

4. Существующая система работы с персоналом в государственных органах является достаточно закрытой и не обеспечивает полноценного притока молодых управленцев, что вызывает необходимость изменения политики кадровой работы в системе государственной власти на региональном и местном уровне.

5. Низкий статус социальной работы как профессии, который подтверждается данными о структуре и источниках доходов самих учреждений социальной защиты, а также об уровне благосостояния респондентов. Как показало исследование, основным источником финансирования системы социальной защиты и социального обслуживания населения являются средства, поступающие от государства. Около 40 % руководителей находят незначительные дополнительные средства за счет оказания платных услуг, 44 % отметили, что получают благотворительные пожертвования, и только 14 % назвали в качестве дополнительного источника финансирования гранты. Однако, как показал экспертный опрос, объемы средств из дополнительных источников невелики и не позволяют в полной мере реализовывать основные социозащитные функции. Что касается материального положения специалистов по социальной работе как представителей профессиональной группы, которое также является показателем экономического статуса профессии, то оно является очень низким.

6. Неэффективно функционирует система профессиональной мотивации, в частности, не отрегулированной остается социальная защита и поддержка членов профессиональной группы социальных работников: предусмотренными законодательством мерами обеспечения правовой и социальной защищенности охвачена хотя и значительная, но не основная часть представителей профессии, причем в большей степени аппарат управления. Хотя, как показывают данные исследования, социальные гарантии — третий по степени значимости фактор трудовой мотивации социальных работников после заработной платы и возможности самореализации в процессе работы.

Условием эффективной деятельности специалиста системы социальной защиты населения является соответствие его профессионального уровня потребностям времени. Сложная, многоплановая, полифункциональная деятельность работников системы социальной защиты населения постоянно выдвигает требования «быть с веком наравне», т. к. динамичность, нестабильность, неординарность социальных, экономических, морально-поведенческих явлений и ситуаций вызывает острейшую потребность в высокой профессиональной компетентности и личностном мастерстве в работе. В этом плане результаты исследования позволили констатировать наличие проблем *субъективного* характера. Среди них:

1. Недостаточный уровень теоретических знаний (которые необходимы для принятия обоснованных профессиональных решений и которые дает система профессионального образования).

2. Недостаточный уровень конструктивных умений, являющихся основой в принятии эффективных решений по достижению профессиональных задач.

3. Низкая степень творческой активности, являющейся условием активной позиции, субъектности человека в профессии и основой его профессиональной самореализации.

Следует отметить, что при изучении уровня профессионализма важно учитывать не только то, насколько профессиональные качества специалиста соответствуют объективной профессиональной деятельности, но и то, насколько сама профессия создает условия для развития и проявления профессионального потенциала человека. Ведь формирование профессионализма в значительной степени зависит, во-первых, от того, в какой степени общество, та или иная его сфера имеют потребность в профессионалах и могут соответствующим образом их оценить и стимулировать к работе; во-вторых, важно то, какова ценность, значимость в обществе той сферы, в которой работает человек, т. к. престиж сферы стимулирует развитие профессионального мастерства работающих, а его отсутствие, напротив, снижает мотивацию к успеху; в-третьих, значимым фактором, детерминирующим развитие профессионализма, является наличие соответствующих норм, эталонов, на базе которых формируются требования к работнику той или иной сферы, занимающему в ней соответствующее положение, причем необходима постоянная их корректировка с учетом современного состояния развития профессии и требований рынка труда; в-четвертых, нечеткие нормы и образцы профессиональной деятельности, во многом заниженные квалификационные требования обуславливают неадекватную самооценку профессиональных качеств, что также снижает уровень профессионализма социальных работников в целом.

В условиях социально-экономической обстановки, сложившейся в настоящее время, актуализируется проблема качественного кадрового обеспечения системы социальной защиты населения. Профессионализм работников данной сферы напрямую влияет на качество предоставляемых социальных услуг, а, следовательно, на повышение уровня и качества жизни социально уязвимых категорий населения. Социологические исследования не позволяют делать долгосрочных прогнозов, но дают возможность систематизировать данные о потен-

циале развития изучаемого объекта, выявить конкретные проблемы. Зачастую этого бывает недостаточно и требуется разработать стратегические направления по устранению и решению этих проблем. Такие возможности дает SWOT-анализ.

SWOT-анализ — это метод стратегического планирования, используемый для оценки факторов и явлений, влияющих на проект или предприятие. Все оцениваемые факторы делятся на четыре категории:

- 2 категории SWOT-анализа описывают изучаемое явление, процесс изнутри, при этом выделяются сильные и слабые стороны;
- 2 другие категории SWOT-анализа описывают внешнюю среду — возможности и угрозы для изучаемого явления, процесса и т. д.

Поскольку SWOT-анализ в общем виде не содержит экономических категорий, его можно применять к любым организациям, а также отдельным коллективам, людям для построения стратегий в самых различных областях деятельности.

SWOT-анализ обычно представляют в виде следующей матрицы (см. табл. 2.1).

Таблица 2.1

Матрица SWOT-анализа

	Положительное влияние	Отрицательное влияние
Внутренняя среда	свойства предприятия, проекта или коллектива, дающие преимущества перед другими в отрасли	внутренние свойства, ослабляющие проект, предприятие, коллектив и т. д.
Внешняя среда	внешние вероятные факторы, дающие дополнительные возможности по достижению цели	внешние вероятные факторы, которые могут осложнить достижение цели

SWOT-анализ позволяет рассмотреть для оценки предприятия или любого оцениваемого проекта изнутри (сильные и слабые стороны):

- продукцию или результат — уникальность, востребованность на рынке, цену, качество, конкурентные преимущества;
- технологию производства продукта — оборудование, себестоимость, возможности проведения новых исследований и разработок;
- бизнес процессы производства;
- профессиональные кадры, командный дух, корпоративную культуру, зарплаты и возможности мотивации;
- возможности управляющего звена компании;
- возможности для рекламы и продвижения продукции;
- послепродажное обслуживание или получение ответной реакции на продукцию или результат;
- ресурсы предприятия или проекта — финансовые возможности, доступ к сырью и материалам, к квалифицированным кадрам, время для продвижения бизнеса, создания производства и т. п.

SWOT-анализ факторов внешней среды может включать в себя следующие факторы, влияющие на предприятие/проект и конкурентов (возможности и угрозы):

- политическая ситуация в стране, изменения в правительстве, изменения политики, изменение приоритетов в государстве;
 - изменения регулирующих норм, например, законов о регулировании деятельности учреждений;
 - экономическая ситуация в стране, мире, отрасли;
 - развитие технологий, культурные особенности общества, уровень профессиональной подготовки.
- конкуренция — насколько много конкурентов и могут ли стать они угрозой.

Многими российскими консультантами модель SWOT-анализа воспринимается как классический инструмент стратегического управления предприятием, организацией. Результаты SWOT-анализа позволяют провести полномасштабную и достаточно объективную оценку конкурентной позиции компании в отрасли. Однако SWOT-анализ может использоваться и для разработки стратегии управления персоналом, в частности профессиональным развитием и мотивацией. На основе глубокого систематического анализа факторов внешней и внутренней среды может быть представлена целостная концепция профессионального развития персонала и организации в целом. Это становится актуальным в условиях рыночной экономики, в которых возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации. Актуальность глубокого систематического анализа факторов внешней и внутренней среды социальных учреждений в современных условиях возрастает в связи с тем, что от профессионализма кадров системы социальной защиты и социального обслуживания населения во многом зависит качество предоставляемых услуг и помощи. С целью более глубокого анализа проблем профессионализма специалистов социальной работы в рамках реализации коллективного исследовательского проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города» (Аналитическая ведомственная целевая программа Министерства образования и науки РФ «Развитие научного потенциала высшей школы (2006–2008 гг.)») нами был проведен SWOT-анализ кадрового обеспечения системы социальной защиты г. Иркутска¹ (см. табл. 2.2).

¹ Стратегия социальной защиты населения крупного сибирского города (на основе социолого-статистических исследований системы социальной защиты населения г. Иркутска) / науч. ред. В. И. Самаруха, Б. Л. Токарский. Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2011. С. 151–154.

Таблица 2.2

SWOT-анализ кадрового обеспечения системы социальной защиты населения г. Иркутска

Факторы	Влияние фактора на качество кадрового обеспечения системы социальной защиты населения г. Иркутска		Благоприятные возможности	Неблагоприятные возможности (угрозы)
	позитивные (сильные позиции)	негативные (слабые позиции)		
Уровень образования	большая часть социальных работников имеет высшее образование	имеющееся образование не является профильным	в Иркутске существует база для получения профильного образования по специальности «социальная работа»: профессиональная подготовка осуществляется в трех вузах города (БГУЭП, ИГУ, ИрГТУ)	отсутствие финансовой и организационной поддержки работникам со стороны администрации учреждений социальной защиты населения. Отсутствие возможности получения образования с отрывом от производства
Качество образования	высокий уровень материально-технического обеспечения в вузах. Содержательность образовательной программы для подготовки социальных работников	недостаточная практическая подготовка. Дипломированные специалисты по социальной работе не все предпочитают работать по специальности	помощь в трудоустройстве со стороны вузов. Возможность реализации научно-исследовательского потенциала	созданная система подготовки кадров не удовлетворяет потребности в квалифицированных специалистах
Повышение квалификации и переподготовка	большая часть работников стремится и желает повысить свой профессиональный уровень	руководство редко направляет работников на курсы повышения квалификации, что противоречит законодательству о регулярном повышении квалификации работников	в Иркутске функционируют учреждения, реализующие программы по подготовке и переподготовке специалистов в области социальной работы	нарушение законодательства в части сроков прохождения профессиональной подготовки ведет к снижению профессионально-квалификационного уровня, что негативно сказывается на качестве выполняемой работы
Мотивация	высокий уровень внутренней мотивации: в структуре мотивов, которыми руководствовались работники при выборе профессии преобладают «возможность реализовать свои способности», «возможность реально помочь людям», «привлекает работа с людьми»	неэффективно функционирует система профессиональной мотивации: социальные гарантии, предусмотренные законодательством, распространяются не на все категории работников, а преимущественно на аппарат управления; ограниченные возможности профессионально-должностного развития	внутренняя мотивация напрямую влияет на желание оставаться в профессии и стремление к профессиональному росту и совершенствованию	специфика данной сферы предполагает наличие высокого уровня внутренней мотивации, но при отсутствии стимулов к труду возрастает вероятность оттока квалифицированных кадров

Факторы	Влияние фактора на качество кадрового обеспечения системы социальной защиты населения г. Иркутска		Благоприятные возможности	Неблагоприятные возможности (угрозы)
	позитивные (сильные позиции)	негативные (слабые позиции)		
Уровень благосостояния	регулярная выплата заработной платы. Возможность премирования	низкий уровень заработной платы, который позволяет удовлетворять только элементарные потребности	увеличение финансирования данной сферы; Предоставление возможности оказания дополнительных платных услуг для учреждений социального обслуживания населения	поскольку значимым мотиватором является заработная плата, то крайне низкий ее уровень препятствует притоку высококвалифицированных молодых специалистов
Нормативно-правовое обеспечение	разработаны нормы и стандарты, регламентирующие профессиональную деятельность кадров системы социальной защиты населения действует Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования	функции и направления деятельности определены более широко, чем должностные обязанности или, наоборот, специалисту по социальной работе предписан чрезмерно широкий круг обязанностей. Отсутствуют четкие квалификационные требования к знаниям, практическим умениям и навыкам. Не определены показатели эффективности профессиональной деятельности	существует необходимость и возможности совершенствования нормативно-правовой базы в части приведения в соответствие требований к профессиональным функциям, должностным обязанностям и уровню квалификации с учетом специфики деятельности и направлений работы	заниженные требования к квалификационному уровню в должностных инструкциях снижает реальный профессиональный уровень работников
Половозрастная структура кадров	большая часть персонала находится в возрастной группе 31–40 лет, т. е. на этапе трудовой деятельности, на котором достигается пик профессионализма и наибольшая трудовая отдача	существует недостаток молодых кадров в силу низкого статуса данной профессиональной деятельности	притоку молодых специалистов будут способствовать следующие условия: Повышение материальной привлекательности профессиональной деятельности в сфере социальной защиты населения. Создание условий для самореализации и карьеры; Обеспечение социальными гарантиями работников	возможна актуализация проблемы старения кадров в системе социальной защиты населения вследствие того, что та возрастная группа, которая находится на пике профессионализма, в течение 10–15 лет достигнет пенсионного возраста, а в силу дефицита молодых специалистов возможно наступление кадрового кризиса

Проведенный SWOT-анализ, позволил выделить следующие основные проблемы кадрового обеспечения сферы социальной работы в г. Иркутске:

1. В практической деятельности учреждения системы социальной защиты и социального обслуживания реализуют неполный набор функций, предписанных нормативными документами и необходимый в современных условиях: на практике специалисты данной сферы осуществляют преимущественно функции организации, регулирования и жизнеобеспечения, в то время как другие функции, связанные с активизацией собственного потенциала людей, попавших в трудную жизненную ситуацию, и направленные на профилактику негативных социальных явлений либо выполняются частично, либо не реализуются вообще.

2. Несмотря на то, что существуют официальные нормы и стандарты профессиональной деятельности, они минимальны и большей частью декларативны, в силу чего не носят обязательного характера — характера «закона». Кроме того, в нормативных документах разного уровня выявлены определенные противоречия содержательного плана.

3. Исполнение профессиональных норм и стандартов не обеспечивается механизмом регуляции профессиональной деятельности: преобладающей формой социального контроля в профессиональной сфере социальных работников является внешний формальный контроль, в то время как формы контроля более высокого уровня (неформальный и самоконтроль) не «работают». Также следует отметить, что недостаточно конкретны и однозначны критерии оценки профессионального развития специалистов, показатели эффективности профессиональной деятельности, служащие основой формального (институционального) контроля.

4. Созданная система подготовки кадров не удовлетворяет потребности профессии в квалифицированных специалистах.

5. Социальная работа как профессия обладает достаточно низким экономическим и престижным статусом.

6. Неэффективно функционирует система профессиональной мотивации, в частности, не отрегулированной остается социальная защита и поддержка членов профессиональной группы социальных работников: предусмотренными законодательством мерами обеспечения правовой и социальной защищенности охвачена хотя и значительная, но не основная часть представителей профессии, причем, в большей степени аппарат управления.

Выявленные объективные и субъективные проблемы диктуют необходимость формирования стратегии повышения качества кадрового обеспечения системы социальной защиты и социального обслуживания населения г. Иркутска как одного из этапов планирования развития социальной сферы города. Для реализации этой значимой цели необходимы следующие мероприятия:

1. *В области научно-методической работы для подготовки специалистов по социальной работе* — разработка комплексного методического сопровождения практики социальной работы (методических рекомендаций, указаний и т. п.). Эту деятельность представляется возможным осуществить силами преподавателей учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку в области социальной работы, а также научных работников, занимающихся изучением проблем социальной работы. Представляется целесообразным осу-

шествить комплекс мероприятий по созданию областного научно-методического центра на базе какого-либо учреждения высшего профессионального образования, осуществляющего подготовку специалистов в области социальной работы, предназначенного для решения комплекса научно-теоретических и практических задач.

2. В области совершенствования нормативно-правовой базы и разработки стандартов профессиональной деятельности — пересмотр и корректировка норм, правил, критериев качества и эффективности профессиональной деятельности в соответствии с современными требованиями развития профессии и требованиями рынка труда, что представляется возможным осуществить при координации усилий профессионального сообщества с представителями науки. Необходимо совершенствование нормативно-правовой базы, регламентирующей профессиональную деятельность, в направлении расширения прав и полномочий ее субъектов в вопросах решения профессиональных проблем.

3. В области финансирования учреждений социальной защиты населения — увеличение объемов финансирования, что возможно несколькими путями:

– через развитие сотрудничества социальных служб с благотворительными фондами и организациями (в т. ч. международными), коммерческими структурами, которые могли бы стать дополнительным источником финансирования. Для этого необходимо законодательно закрепить механизм стимулирования представителей бизнеса к благотворительной деятельности, с одной стороны, а с другой — предусмотреть и расширить возможности такого сотрудничества в законодательстве;

– развитие и осуществление грантовой деятельности;

– особенно важным представляется увеличение объемов государственного финансирования, поскольку в настоящее время только государство располагает средствами и ресурсами, необходимыми для эффективного осуществления социальной работы на профессиональном уровне.

4. В области профессионального развития и повышения квалификации необходимо создание системы профессионально-квалификационного роста специалистов по социальной работе на основе непрерывного обучения и профессионального совершенствования, а также учет профессиональных достижений в планировании и реализации карьеры, служебном положении социальных работников.

Учебные заведения могут способствовать оптимизации профессионального совершенствования социальных работников через расширение перечня образовательных услуг: организацию краткосрочных специализированных тематических курсов, интенсивных тренингов, семинаров с привлечением ведущих специалистов науки и практики.

Также следует пересмотреть процедуру аттестации и назначения на должность, которая должна включать оценку профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным требованиям к личностным характеристикам, теоретическим знаниям, практическим умениям, мотивации и т. п. Это позволит повысить качество и эффективность профессиональной деятель-

ности и будет способствовать тому, что социальную работу станут осуществлять профессионалы.

Предлагается адаптировать опыт формирования управленцев в коммерческом секторе для деятельности организаций социальной защиты населения. Некоторые из обозначенных негативных тенденций представляется возможным устранить или уменьшить с внедрением управленческих конкурсов в системе социальной защиты населения. Во-первых, конкурсы ориентированы на молодые кадры. Во-вторых, конкурс позволит систематизировать работу по внутреннему формированию руководителей и повышению квалификации специалистов по социальной работе в организациях социальной защиты населения. Наконец, внедрение управленческих конкурсов в кадровой работе организаций социальной защиты позволит повысить привлекательность данной сферы и будет способствовать закреплению вновь принятых сотрудников, в т. ч. за счет возможности реализовать себя, получить дополнительный управленческий опыт, овладеть современными навыками и способами управления. Проведение управленческих конкурсов должно стать регулярным ежегодным мероприятием.

Формирование высококвалифицированных управленческих кадров также предполагает эффективную их мотивацию, закрепление в данной компании, в данной должности, поэтому уже при отборе важно правильно определить мотивационные зоны для будущего сотрудника, здесь также можно говорить о нетрадиционных методах. Основной мотиватор для таких людей — это возможность учиться, проявлять и реализовать себя в интересном деле, стать профессионалом и руководителем.

5. В области профессиональной мотивации и оценки социальных работников. Необходимо совершенствование системы профессиональной мотивации, выражающееся в предоставлении социальных гарантий работникам и возможности профессионально-должностного развития (карьеры). В свою очередь, это требует приведение в действие нормативно-правовой базы. Кроме того, для профессионально-должностного развития работников необходимо совершенствование методик оценки персонала на этапах отбора, аттестации и оценки текущей деятельности социальных работников. Все процедуры оценки должны быть, во-первых, максимально прозрачными для работников; во-вторых, направлены на развивающие цели, а не только на определение того, соответствует или не соответствует работник занимаемой должности; в-третьих, достаточно объективными, т. е. учитывать мнение всех заинтересованных сторон, начиная от самого работника, заканчивая высшим руководством учреждения. В итоге это даст возможность наиболее четко спрогнозировать дальнейшую работу с персоналом, определит подготовленность работника к выполнению своих должностных обязанностей.

6. В отношении обмена информацией и опытом работы. Создание региональной ассоциации социальных работников или открытие в Иркутской области представительства Российской профессиональной ассоциации с целью отстаивания интересов профессиональной группы перед государством. Регулярное проведение конференций, круглых столов и др. мероприятий с привлечением представителей науки, практики, власти, бизнеса, которые дадут возможность обсудить актуальные вопросы и острые проблемы социальной работы и совместно

выработать оптимальные и эффективные решения. Также возможно осуществить подготовку и выпуск постоянного сборника, рассматривающего теоретико-методологические и научно-практические проблемы социальной работы.

В заключение следует подчеркнуть, что рассмотренные проблемы кадрового обеспечения системы социальной защиты населения г. Иркутска не исчерпывают всего комплекса вопросов, касающихся сущности, содержания и особенностей этого сложного социального феномена. Они представляют собой лишь одну из попыток социологического изучения процесса формирования кадрового потенциала социозащитных учреждений и особенностей его протекания на местном уровне. Полученные результаты и выводы исследования показывают, что практическое решение ряда вопросов требует дальнейшего более углубленного изучения данной проблемы, экспериментальной проверки некоторых положений и выводов. Вполне актуально звучит сегодня предложение о необходимости проведения систематических научных исследований проблем формирования профессионализма социальных работников. Перспективы таких исследований связаны с совместными усилиями представителей различных областей науки (педагогике, психологии, социологии, истории, экономики, и др.) по изучению закономерностей, проблем и перспектив развития кадров системы социальной защиты в целях создания благоприятных условий для ее эффективного функционирования и успешной профессиональной деятельности.

Контрольные вопросы и задания

1. Какие конкретно проблемы кадрового обеспечения объективного и субъективного характера системы социальной защиты населения г. Иркутска вы можете выделить? Какие существуют стратегические направления решения этих проблем?

2. Опишите возможности применения социологических методов исследования в изучение проблем кадрового обеспечения сферы социальной работы на региональном уровне.

3. Какие основные задачи стратегии повышения качества кадрового обеспечения системы социальной защиты и социального обслуживания населения г. Иркутска вы можете назвать?

4. Изучите в рамках своей организации, каким образом повлияло вступление в силу профессионального стандарта в области социальной работы на качество кадрового обеспечения.

5. Разработайте целостную концепцию профессионального развития персонала вашей организации на основе глубокого систематического анализа факторов внешней и внутренней среды.

6. SWOT-анализ как способ оценки проблем кадрового обеспечения сферы социальной работы позволяет выявить сильные и слабые стороны изучаемого явления. Опишите факторы, которые положительным образом сказываются на качестве кадрового обеспечения системы социальной защиты населения.

2.2. Комплексный социологический анализ трудовой мотивации специалистов социальной работы на вузовском этапе и этапе профессиональной деятельности

В рамках реализации проекта Министерства образования и науки Российской Федерации, Федерального агентства по образованию «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города» аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы, автором проведено социологическое исследование, направленное на изучение трудовой мотивации специалистов социальной работы, а также изучение мотивации студентов специальности «социальная работа» как условия, влияющего на дальнейшую профессиональную самореализацию.

Социологические методы исследования мотивации основаны в основном на использовании различных разновидностей опроса, т. е. на получении субъективных оценок респондентов, по которым исследователь делает вывод о структуре и интенсивности мотивов поведения. Эмпирическое исследование мотивации как единого целого представляет собой весьма сложную задачу. Хотя действия индивида являются наблюдаемыми, но содержательная сторона отдельных мотивов устанавливается на основании вербальной информации от самого индивида; связь между мотивами и действиями выявляется, как правило, с помощью коэффициентов корреляции или других статистических характеристик тесноты связи. Структурирование мотивов происходит с помощью еще более сложных методов (например, факторного анализа) и к тому же всегда — в условиях неполноты информации. Поэтому выводы из проводимых исследований обычно являются весьма дискуссионными. При оценке высказываний индивида о побудителях его действий приходится учитывать осознанные и неосознанные мотивы самих высказываний: здесь действуют эффекты общения, стремления не допустить снижения самооценки, наконец, желание не выходить из круга социально одобряемых формулировок. Искажение истинных мотивов деятельности и поведения бывает весьма велико. Вербальная информация о мотивах поведения (в т. ч. в сфере труда) может быть достаточно надежной при условии соблюдения всех необходимых процедур при подготовке и проведении исследования, а также при использовании прямых и косвенных вопросов, количественных (анкетирование) и качественных (фокус-группы, неструктурированное интервью) методов опроса. Повышает надежность субъективной информации о мотивах — использование методов наблюдения, экспертного опроса, анализа объективной информации о результатах трудового поведения.

Рассматривая способы получения субъективной информации о мотивах, необходимо отметить наиболее распространенные из них. Некоторые авторы предлагают использование прямых вопросов, которые при изучении мотивации могут дополняться косвенными вопросами, позволяющие проверить искренность респондента, устойчивость высказанных им мотивационных установок. Это могут быть прожективные вопросы, направленные на изучение поведения в прожективной (предполагаемой) ситуации, например, ситуации выбора или смены работы, профессии и др. Способом изучения мотивации может являться

метод попарных сравнений: суждения, отражающие значимость отдельных мотивов, разбиваются на пары так, чтобы респондент мог сравнить каждое из суждений со всеми остальными и в ходе каждого сравнения сделать выбор¹.

Широко известна методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир². Методика позволяет количественно в баллах, оценить проявление трех типов мотивации: внутренней (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ). Сравняется выраженность различных видов мотивации. Оптимальным является соотношение:

$$ВМ > ВПМ > ВОМ$$

Чем больше сдвиг величин вправо, тем хуже отношения индивида к выполняемой трудовой деятельности, тем меньше побудительная сила мотивационного комплекса. Внешняя мотивация рассматривается как формирование мотива под влиянием внешних факторов, которые находятся за пределами работника и труда как такового. Внешняя мотивация включает мотивы, придающие ей положительное или отрицательное значение. К внешней положительной мотивации относят следующие мотивы: материальное стимулирование, продвижение по службе, одобрение со стороны коллег и коллектива, статус и престиж. В рамках нашего исследования в качестве внешней положительной мотивации может выступать оценка профессионализма специалистов гражданами, обращающимися в учреждения системы социальной защиты населения г. Иркутска. К внешней отрицательной мотивации относятся наказание, критика, осуждение. Соотношение трех рассмотренных компонентов мотивации составляет структуру мотивационного комплекса.

Существует три типа мотивационных комплексов. Первый мотивационный комплекс, оптимальный с точки зрения эффективности, характеризуется тем, что доминирует внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация выражена в меньшей степени, а внешняя отрицательная занимает минимальное место $ВМ > ВПМ > ВОМ$. В данном случае профессиональная активность социального работника мотивирована самим содержанием профессиональной деятельности, стремлением достичь в ней определенных результатов, стремлением стать конкурентоспособным специалистом.

Два других типа мотивационного комплекса являются менее эффективными и отличаются местом в общей структуре комплекса внешней положительной мотивации. В одном случае она занимает ведущее место $ВПМ > ВМ > ВОМ$, в другом — последнюю позицию $ВМ > ВОМ > ВПМ$. При доминировании внешней положительной мотивации специалист социальной работы, ориентирован, прежде всего, на одобрение.

Трудность изучения трудовой мотивации определяется такими объективными и субъективными факторами, как полимотивированность трудовой деятельности, ситуационный характер большинства мотивов, их динамичность на уровне общества и на уровне организации, влияние на мотивацию индивиду-

¹ Озерникова Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление : монография. Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. С. 120.

² Ильин Е. П. Мотивы человека: теория и методы изучения. М. : Высшая школа, 1998. С. 101.

альных различий работников и т. д. Следует иметь в виду тот факт, что трудовая мотивация не носит исключительно обменный характер, поскольку соображения рациональности далеко не единственные побудители трудового поведения. Поэтому, необходимо, по мнению автора, выполнять основные правила исследования трудовой мотивации:

- исследовать мотивацию необходимо в контексте реальной деятельности человека;

- исследование должно вестись с учетом особенностей личностной структуры, мотивационно-потребностной сферы, индивидуальной иерархии ценностей;

- следует учитывать особенности межличностного взаимодействия, которое, в свою очередь, детерминировано макрообщественными отношениями: производства, распределения, обмена, необходимо принимать во внимание социальные параметры деятельности;

- в исследовании должны найти отражение внешние и внутренние условия протекания деятельности (окружающая обстановка, физиологическое состояние и т. д.).

Для решения задач диссертационного исследования были сформированы две выборки испытуемых: специалисты социальной работы, занимающиеся профессиональной деятельностью и студенты специальности «Социальная работа», как субъекты, находящиеся на начальном этапе профессиональной самореализации в области социальной работы. Наш интерес определяется тем, что формирование мотивации и ценностных ориентаций является неотъемлемой частью развития личности специалиста. В переходные периоды развития возникают новые мотивы, новые ценностные ориентации, новые потребности и интересы, а на их основе перестраиваются и качества личности, характерные для предшествующего периода. Таким образом, мотивы, присущие данному возрасту (возрасту студентов 17–23 года) выступают в качестве личностнообразующей системы и связаны с будущей профессиональной самореализацией. Исследование мотивации социальной работы как вида профессиональной деятельности осуществлялось у студентов Байкальского государственного университета экономики и права всех курсов очной, заочной и ускоренной форм обучения по специальности «социальная работа», в ходе которого опрошено 176 человек. Исследование было направлено на изучение трудовой мотивации студентов специальности «социальная работа», как фактора, влияющего на профессиональную самореализацию.

По результатам социологического исследования в данной группе можно сделать следующие выводы. Студентам были заданы вопросы, касающиеся значимости профессии «социальная работа». По мнению студентов, обучающихся по специальности «социальная работа», профессия «социальный работник» связана, в первую очередь с возможностью приносить людям пользу, также они отмечают, что в рамках данной профессии существует возможность построения карьеры, что показывает положительный настрой на профессиональную самореализацию (рис. 2.1).

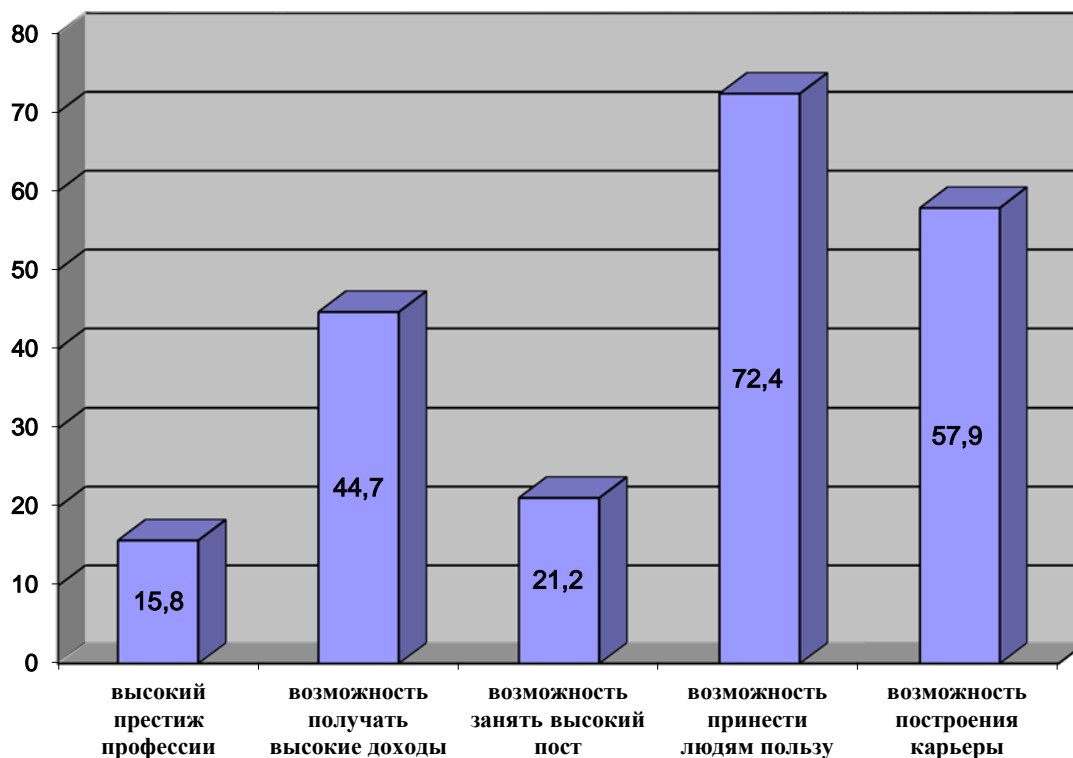


Рис. 2.1. Критерии значимости профессии «социальная работа» для студентов

Также были заданы вопросы, касающиеся престижа и статуса социальной работы как профессиональной деятельности, среди критериев значимости профессии «социальная работа» лично для них – высокий престиж данной профессии был указан на последнем месте. При заметном росте престижа профессии социальной работы он все же остается в жизни общества недостаточно высоким. Объективные данные об экономическом статусе профессии и властных ресурсах профессиональной группы, полученные в процессе исследования, говорят о довольно низком социальном статусе профессии социального работника.

Для большинства студентов основным мотивом выбора этой профессии является определение ее как важной, значимой для общества в целом. Данное обстоятельство является весьма позитивным, так как без такой мотивации становление в будущем социального работника — профессионала просто невозможно.

Кроме того, мотивом выбора именно этой специальности послужило мнение близких людей, знакомых. Принимая во внимание возрастной критерий, можно отметить, что респонденты старшего возраста (от 23 лет и старше) более осознанно подошли к выбору специальности и в меньшей мере полагались на мнение окружающих людей.

Выявление мотивов среди респондентов показывает, что большинство из них имеет хорошую профессиональную ориентацию, они высоко оценивают перспективность профессии «социальный работник» и степень уверенности в трудоустройстве.

Таблица 2.3

Мотивы выбора профессии «социальный работник», %
к количеству опрошенных

Мотивы выбора	Возраст		Итого
	17–22	23 и старше	
Призвание именно к этой профессии	8,2	2,7	10,9
Определяю эту профессию как значимую, важную для общества	24,7	12,3	37,0
Посоветовали родители, знакомые, друзья	32,9	2,7	35,6
Выбор обусловлен получением высшего образования неважно, по какой специальности	11,0	–	11,0
Другое	5,5	–	5,5

Таблица 2.4

Степень уверенности в трудоустройстве, %
к количеству опрошенных

Степень уверенности в трудоустройстве	Возраст респондентов		Итого
	17–22	23 и старше	
Уверен	8,0	13,3	21,3
Скорее уверен	34,7	1,3	36,0
Скорее не уверен	28,0	0,0	28,0
Не уверен	12,0	2,7	14,7
Итого	82,7	17,3	100

То есть можно говорить о мотивации на успех. Достижение масштабных целей в карьере и профессии возможно только при высокой настойчивой мотивации. Правильное выявление профессиональных мотивов, интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем.

Таблица 2.5

Соотношение мотивов выбора профессии «социальная работа»
и степени уверенности в трудоустройстве, % к количеству опрошенных

Мотивы выбора	Уверенность в трудоустройстве				Итого
	уверен	скорее уверен	скорее не уверен	не уверен	
Призвание именно к этой профессии	37,5	12,5	25,0	25,0	100
Определяю эту профессию как значимую, важную для общества	29,6	29,6	29,6	11,1	100
Посоветовали родители, знакомые, друзья	18,5	51,9	22,2	7,4	100
Выбор обусловлен получением высшего образования неважно по какой специальности	0,0	25,0	37,5	37,5	100

В данной группе исследуемых можно говорить о высокой карьерной мотивации. Карьерная мотивация рассматривается нами во взаимосвязи с системой жизненных ценностей студентов. Так, большинство респондентов стремятся построить карьеру — 70,6 %.

По мнению респондентов, главными факторами карьерного успеха являются личные способности и качества, а продвижение по карьерной лестнице в большей степени зависит от самого человека, так считают 81,3 % респондентов. Карьера раскрывается не только с позиции внешнего движения (по должностным позициям, статусным рангам, уровням материального вознаграждения), но и с позиции внутреннего развития, которое выражается в приумножении знаний и навыков, в росте престижа, способствуя профессиональной самореализации будущих специалистов.

Считая эту профессию значимой и важной, прежде всего для людей, по мнению большинства студентов, главными качествами, которыми должен обладать социальный работник, являются: профессионализм, ответственность, коммуникабельность. Эти качества наряду с высокой внутренней мотивацией, в дальнейшем будут выступать в качестве факторов конкурентоспособности, но при условии, что студенты, будущие специалисты социальной работы, будут развивать данные качества, а не просто оценивать, что именно этими качествами должен обладать социальный работник (рис. 2.2).

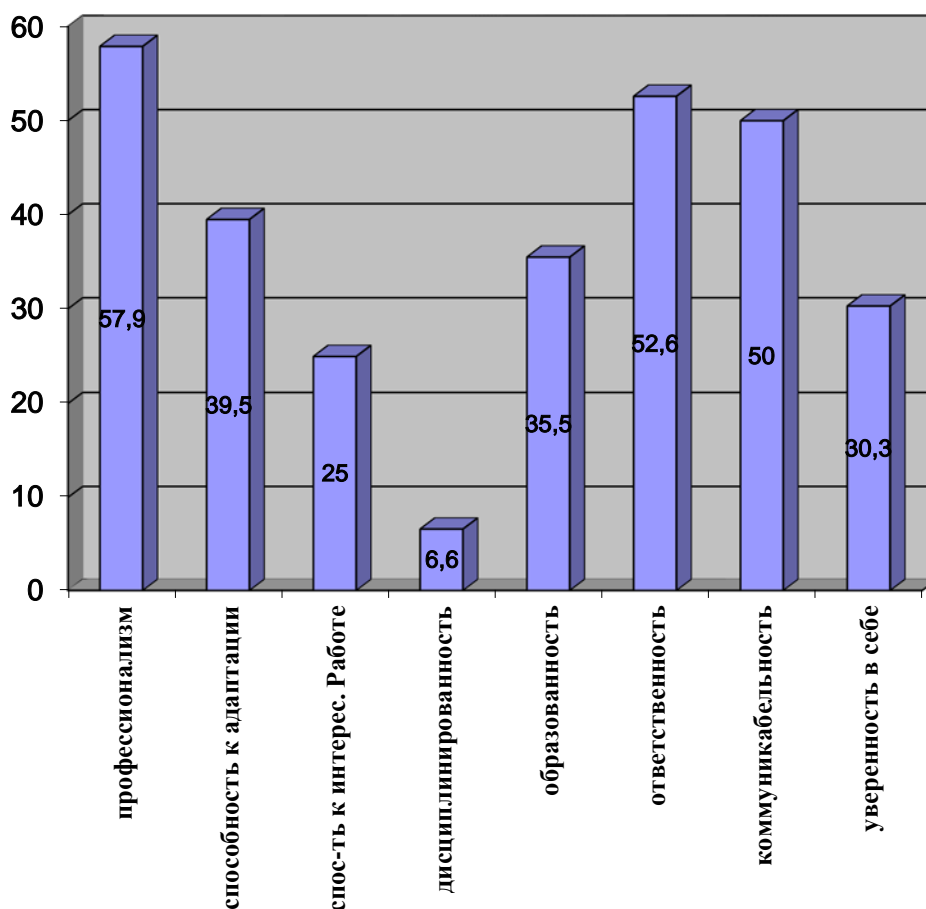


Рис. 2.2. Качества, которыми должен обладать специалист социальной работы

Развитие новой государственной системы — системы социальной помощи населению требует пристального внимания к проблеме наполнения ее учреждений квалифицированными кадрами. Потребность в профессионалах в социальных службах, особенно в территориальных органах управления, чрезвычайно велика. Как верно отмечает Л. В. Топчий, разработка целостной концепции становления специалиста в области социальной работы — это фундаментальная проблема современной науки и практики¹.

Формирование состояния готовности кадров социальных специалистов происходит как процесс оптимизации, т. е. приведение его в соответствие с условиями деятельности для достижения наилучших результатов в ней.

Профессиональное становление специалиста предполагает, на наш взгляд, несколько этапов и зависит от ряда факторов индивидуального и социального развития личности. В числе их можно выделить:

- психофизиологические характеристики субъекта, личности, обеспечивающие предпосылки выбора профессии; (мотивы выбора профессии);
- допрофессиональная психологическая подготовка субъекта, формирование у субъекта мотивационных установок на дальнейшую социальную деятельность;
- профессиональная подготовка в высшем или среднем специальном учебном заведении, формирование готовности к профессиональной деятельности;
- постдипломное самосовершенствование в профессии (происходит в разной динамике и с эффективностью, присущей конкретному индивиду).

Готовность к социальной деятельности должна рассматриваться как интегративное проявление личности. Поэтому критерии (показатели) готовности специалиста целесообразно соотносить с основными потенциалами личности как субъекта деятельности.

М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбович в структуру длительной готовности к сложным видам деятельности включают: положительное отношение к деятельности; адекватные требованиям профессии черты характера, способности, темперамент, мотивации; необходимые знания, умения и навыки; устойчивые профессионально важные особенности познавательных, эмоциональных и волевых процессов. Исходя из этого, готовность к профессиональной деятельности может быть интерпретирована на уровне ценностных ориентации, на уровне понимания (знаний) и на уровне умений и навыков. Функционально можно выделить: нравственно-психологическую готовность, или мотивационную, научно-теоретическую и практическую, составляющие компетентность.

Совокупность потребностей и мотивов, устойчиво характеризующих специалиста, образует его мотивационно-потребностную сферу. Структура мотивационной сферы специалиста, достигшего высшего уровня сформированности личности, предполагает наличие у него устойчиво доминирующих мотивов, которые, подчиняя себе другие потребности и мотивы, приобретают в его жизне-

¹ Топчий Л. В. Кадры социальных служб в России. Т. 20. Сер. Энциклопедия социального образования / под общ. ред. В. И. Жукова. М. : Изд-во МГСУ «Союз», 2000. С. 116.

деятельности ведущее значение, формируя в последствии успешную реализацию в профессии.

Мотивационная готовность в данной сфере выражается сначала в общей ориентировке на профессии типа «человек — человек» (профессия социального работника относится к категории «человек — человек»), в дальнейшем формируется мотивационно-ценностное отношение к профессии социального работника, а практическая деятельность определяет его социальные и профессиональные позиции, выделяет среди всех наиболее способных к той или иной специализации.

Используя методику изучения мотивации профессиональной деятельности, разработанную Е. А. Климовым¹, предназначенную для выявления склонности к тому или иному типу профессий, мы выявили, что 83 % студентов специальности «социальная работа» БГУ имеют именно такую склонность к типу профессий как «человек-человек». Далее мы применили методику, разработанную К. Замфир в модификации А. Реана, направленную на изучение структуры мотивации трудовой деятельности. Методика применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности. Практическая ценность методики состоит в возможности выявления внутреннего или внешнего мотива профессиональной деятельности. О внутренней мотивации следует говорить, когда для специалиста имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ (внутренняя мотивация), ВПМ (внешняя положительная мотивация) и ВОМ (внешняя отрицательная). Студентам было предложено оценить мотивы профессиональной деятельности (денежный заработок, стремление к продвижению по работе, стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег, стремление избежать возможных наказаний или неприятностей, потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности) по их значимости для каждого по пятибалльной шкале.

На основании полученных результатов был определен мотивационный комплекс личности студента специальности «социальная работа», который выглядит, следующим образом, ВМ > ВПМ > ВОМ.

Профессиональная самореализация имеет значимую соотнесенность с оптимальностью мотивационного комплекса специалиста социальной работы. Удовлетворенность студента избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий — внешней отрицательной.

Это свидетельствует о том, что активность студента в овладении профессией мотивирована самим содержанием деятельности в области социальной работы,

¹ Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М. : Академия, 2007. С. 302.

стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, возможностью наиболее полной самореализации именно в данной деятельности. Можно предполагать, что студентам, как будущим специалистам системы социальной защиты населения интересен сам процесс деятельности, возможность наиболее полно самореализоваться именно в данной деятельности. Не менее значимым мотивом профессиональной деятельности в данной группе выступает мотив «внешней положительной мотивации» — это стремление к продвижению по работе, потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны окружающих. Данный мотивационный комплекс является оптимальным, для того, чтобы человек испытывал удовлетворение от собственной профессиональной деятельности. Такое соотношение внутреннего мотива и внешнего положительного мотива профессиональной деятельности напрямую связано с эмоциональной стабильностью работника и его желанием достигать высоких результатов.

Отношение к будущей профессии, мотивы ее выбора являются чрезвычайно важными факторами, обуславливающими успешность профессионального обучения. Если студент разбирается в том, что за профессию он выбрал и считает ее достойной и значимой для общества, это, безусловно, влияет на то, как складывается его обучение. Респонденты, которые выбрали эту специальность, определяя ее как важную и значимую для общества, чувствуя призвание к этой профессии, удовлетворены или скорее удовлетворены качеством подготовки. Респонденты, выбравшие эту профессию не по своему желанию или для того, чтобы получить высшее образование (неважно по какой специальности), скорее не удовлетворены качеством подготовки в силу незаинтересованности в процессе обучения по специальности «социальная работа» (табл. 2.6).

Таблица 2.6

Соотношение факторов удовлетворенности качеством подготовки с мотивами выбора профессии, в % к количеству опрошенных

Мотивы выбора профессии	Удовлетворенность качеством подготовки			Итого
	удовлетворен	скорее удовлетворен	скорее не удовлетворен	
Призвание именно к этой профессии	37,5	62,5	0,0	100,0
Определяю эту профессию, как значимую и важную для общества	53,8	42,3	3,8	100,0
Посоветовали родители, друзья, знакомые	55,6	40,7	3,7	100,0
Выбор обусловлен получением высшего образования неважно, по какой специальности	25,0	25,0	50,0	100,0

Результаты анкетного опроса показали, что 76,6 % респондентов за время обучения не разочаровались в выборе специальности «социальная работа», что положительно влияет на формирование мотивации к будущей профессиональной деятельности. Ответы на вопрос «Почему профессия нравится?» свидетельствуют, что ведущей причиной здесь выступает представление о творческом содержании будущей профессиональной деятельности. Например, студенты

упоминают «возможность самосовершенствования», «возможность заниматься творчеством» и т. п. С одной стороны, перед нами — высокая удовлетворенность профессией и намерение по окончании вуза заниматься творческой деятельностью, с другой — желание приобрести основы профессионального мастерства преимущественно в процессе репродуктивной учебной деятельности. Интересны в изучении влияния мотивации на профессиональную самореализацию, вопросы, касающиеся значения карьеры для студентов. Для большинства опрошенных студентов карьера имеет существенное (57,3 %), либо решающее значение (36 %). Всего лишь 5,3 % выбрали второстепенное значение и 1,3 % считают, что карьера не имеет особого значения (табл. 2.7).

Таблица 2.7

Значение карьеры в жизненном самоопределении молодого человека,
% к количеству опрошенных

Значение карьеры	Пол		Итого
	мужской	женский	
Решающее	4,0	32,0	36,0
Существенное	1,3	56,0	57,3
Второстепенное	2,7	2,7	5,3
Не имеет особого значения		1,3	1,3
Итого	8,0	92,0	100,0

Представляет интерес понимание карьеры современной молодежью. Большинство студентов связывают карьеру, прежде всего с возможностью самореализоваться, достичь творческих успехов, а также с возможностью повышения в статусе. В оценках карьеры проявились гендерные особенности: мужчины в основном связывают карьеру с получением высокого материального вознаграждения и повышением в статусе, а женщины — с самореализацией, достижением творческих успехов, а также с получением высокого материального вознаграждения и повышением в статусе. Но учитывая то, что среди опрошиваемых респондентов большую долю составляют женщины (92 %), можно предположить, что под карьерой современная молодежь понимает не только возможность самореализоваться, достичь творческих успехов, повысить свой статус, но и получить высокое материальное вознаграждение (табл. 2.8).

Таблица 2.8

Карьера в понимании студентов, % к количеству опрошенных

Карьера — это значит	Пол		Итого
	мужской	женский	
Достичь высокого материального вознаграждения	2,7	17,3	20,0
Достичь повышения в статусе	2,7	24,0	26,7
Получить общественное признание		8,	8,0
Повысить свой авторитет	1,3	6,7	8,0
Самореализоваться, достичь творческих успехов	1,3	36,0	37,3
Итого	8,0	92,0	100,0

По мнению респондентов, главными факторами карьерного роста являются: личные способности и качества, высшее образование, связи, поддержка влиятельных лиц. А продвижение по карьерной лестнице в большей степени зависит от самого человека (табл. 2.9).

Таблица 2.9

Факторы карьерного успеха, % к количеству опрошенных

Факторы	Пол		Итого
	мужской	женский	
Связи, поддержка влиятельных лиц	4,0	46,7	50,7
Материальная поддержка близких	1,3	12,0	13,3
Высшее образование	8,0	70,7	78,7
Перспективная специальность	1,3	30,7	32,0
Личные способности и качества	6,7	73,3	80,0
Везение, удачное стечение обстоятельств	2,7	24,0	26,7

Итак, исследование, проведенное в Байкальском государственном университете среди студентов, обучающихся по направлению «социальная работа», было нацелено на выявление мотивов выбора профессии как факторов, оказывающих большое влияние на профессиональную самореализацию. Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы.

По мнению большинства студентов, профессия «социальный работник» связана, прежде всего, с возможностью приносить людям пользу. Кроме того, большинство из них уверены в том, что, работая в этой сфере, они будут иметь высокие доходы, а также возможность карьерного роста, что говорит о высокой мотивации успеха. Таким образом, подтвердилась гипотеза о том, что основным критерием значимости профессии социального работника является возможность приносить людям пользу, который в тоже время выступает основным мотивом выбора этой профессии. Подтвердилась гипотеза о том, что студенты, которые чувствуют призвание к профессии социального работника, уверены или скорее уверены в том, что будут работать по специальности после окончания вуза. В группу предпочитаемых, значимых ценностей, вошли ценности, характеризующие ориентацию студентов, будущих специалистов социальной сферы на: уверенность в себе, в завтрашнем дне, материально-обеспеченная жизнь и т. д. Здесь можно говорить о высокой мотивации достижения.

Многие авторы, характеризуя практическое обучение, связывают его с развитием необходимых навыков и умений будущих специалистов. Считается, что основная задача этой важной формы обучения — соединить теоретические знания с практическими навыками, научить пользоваться полученными знаниями на практике. Данная точка зрения не вызывает возражений, но, на наш взгляд, одной из наиболее значимых целей практической подготовки выступает личностное развитие и связанный с ним профессиональный рост студентов, поскольку именно посредством практической подготовки происходит усвоение ценностей социальной работы, превращение их в мотивы профессиональной

деятельности, формируется профессиональное сознание и самосознание. Данное обстоятельство имеет принципиальное значение для социальной работы, где основным инструментом профессионала выступает он сам.

Возрастающий интерес к проблемам мотивации профессиональной деятельности, наблюдаемый в наши дни, обусловлен целым рядом причин, прежде всего потребностями практики. Актуальность исследования мотивации человека в любой сфере деятельности обусловлена не только ростом значимости профессионального совершенства личности, но и объективными особенностями развития профессиональных явлений в трансформирующемся обществе: изменениями в сфере экономики, совершенствованием профессиональной структуры общества, сменой профессиональных приоритетов и предпочтений. Важно отметить, что необходимо изучение процесса трудовой мотивации не только на уровне социальных общностей различного уровня, но и на уровне индивида. Возможно выделение типических особенностей отдельных профессионально-квалификационных групп работников в мотивационной сфере, определение особенностей структуры их мотивации. Для решения задач диссертационного исследования в работе следующим этапом стало проведение социологическое исследование, целью которого было изучение трудовой мотивации как условия, влияющего на профессиональную самореализацию специалистов социальной работы включенных в профессиональную деятельность. Объектом на данном этапе исследования выступали люди, осуществляющие социальную работу профессионально: руководители и линейные специалисты системы социальной защиты населения, характеризующиеся определенным уровнем индивидуальной профессиональной мотивации. А предметом — мотивационные факторы профессиональной деятельности руководителей и специалистов системы социальной работы, оказывающие влияние на профессиональную самореализацию. В исследовании приняли участие специалисты и руководители 10 учреждений системы социальной защиты населения г. Иркутска.

В настоящее время одной из важнейших движущих сил социальной динамики становятся профессионализм и конкурентоспособность отдельных специалистов, они начинают играть ключевую роль в общественной жизни, определяя все в большей мере эффективность функционирования всех сфер постиндустриального общества. От профессионализма работника стали зависеть экономическое развитие, жизнеспособность и будущее государств, наций и регионов. В условиях административной реформы, а также в условиях перманентных изменений в системе социальной защиты населения возрастают требования не только к работе учреждений системы социальной защиты, но и к уровню профессионализма работников данных учреждений, как рядовых, так и руководителей. При этом фактическое положение дел не всегда соответствует требованиям, предъявляемым временем. Зачастую, в органах социальной защиты работают лица, не имеющие профильного образования, должного опыта работы, не обладающие необходимыми навыками работы с социально незащищенными группами населения, а также работники с низкой степенью мотивации к профессиональной деятельности в области социальной работы. Среди факторов профессиональной самореализации выделяют базовые (образование, возраст,

квалификация, опыт работы) и специальные факторы, последние, в свою очередь, подразделяются на профессиональные качества и личностные качества, наряду с которыми важной составляющей является мотивация к профессиональной деятельности. Настоящий профессионализм, который характеризует специалиста как конкурентоспособного, всегда сопрягается с сильной и устойчивой мотивационно-эмоциональной заряженностью на осуществление деятельности. Мотивационный фактор обеспечивает превращение знаний, умений и навыков в средства личного и профессионального роста, тем самым, способствует достижению профессионального мастерства и профессиональной самореализации.

При анкетировании респондентам предлагалось оценить престижный статус профессии социального работника по шкале от 0 (не имеет никакого статуса) до 6 (имеет очень высокий статус).

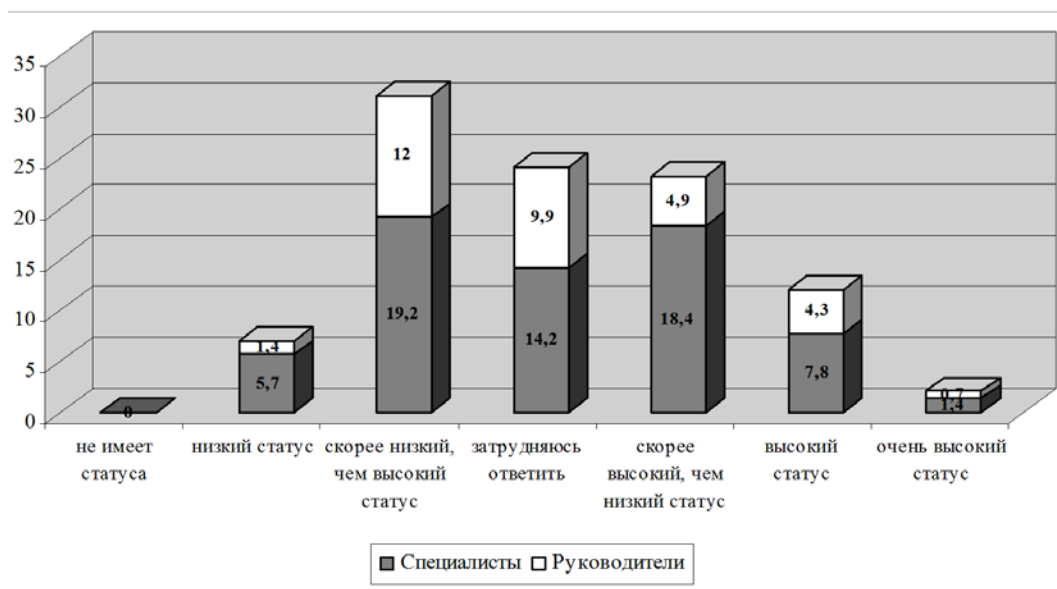


Рис. 2.3. Оценка престижного статуса социальной работы

Как видно из рис. 2.3, чуть более трети (31,2 %) опрошенных считают, что социальная работа как профессия обладает скорее низким, чем высоким престижным статусом. Около 1/4 респондентов (23,3 %) оценивает престиж профессии скорее как высокий, чем низкий.

Субъективные оценки самих представителей профессиональной группы социальных работников позволяют утвердиться в мысли о невысоком престижном статусе профессии. Руководители престижный статус социальной работы, в целом, оценивают ниже, чем специалисты. Очевидно, это обусловлено более полным представлением о реальном положении профессии и ее представителей в обществе. Показательно, что также почти 1/4 представителей профессиональной группы (24,1 %) не могут оценить престижный статус профессии, т. е. для них социальная работа имеет неопределенный статус. Относительно статуса и престижа профессии социального работника можно сказать следующее. В современных условиях востребованной профессию социального

работника считают 41,66 % респондентов. Сомневаются, что данная профессия будет востребована через несколько лет — 16,66 %; уверены, что выбранная профессия имеет хорошие перспективы — 8,33 %.

Проведенное исследование показало, что в структуре мотивов, которыми руководствовались респонденты при выборе профессии социального работника, преобладают «возможность реализовать свои способности», «возможность реально помочь людям», «привлекает работа с людьми» (табл. 2.10).

Таблица 2.10

Структура мотивов выбора профессии социального работника

Мотивы	Общее число ответивших (в %)
Помогать и сочувствовать людям — мое призвание	18,2
Престижность и возрастающая популярность профессии	5,1
гарантия собственной социальной защиты, льготы	14,1
Возможность реально помочь людям	36,4
Общественная значимость профессии	11,1
Привлекает работа с людьми	35,4
Возможность заниматься организаторской деятельностью	11,1
Профессиональный интерес	28,3
Возможность реализовать свои способности	40,4
Хоть какая-то возможность трудоустроиться	11,1
Случайное стечение обстоятельств	22,2

Профессиональная мотивация может формироваться и изменяться под влиянием определенных факторов, или мотиваторов (табл. 2.11). Так, наиболее значимыми факторами мотивации как для специалистов, так и для руководителей являются заработная плата, возможность самореализации в процессе работы, морально-психологический климат в коллективе, гарантированный социальный пакет.

Таблица 2.11

Факторы трудовой мотивации, процент выбравших соответствующий вариант

Содержание факторов	Руководители	Специалисты
Заработная плата	68,9	80,9
Возможность решения жилищного вопроса	4,4	12,8
Морально-психологический климат в коллективе	35,6	41,5
Самореализация в процессе работы	62,2	51,1
Карьера	6,7	23,4
Гарантированный социальный пакет	40,0	28,7
Удобный режим, график работы	6,7	12,8
Транспортная доступность	2,2	8,5
Условия труда, организация трудового процесса	11,1	12,8
Официальное оформление трудовых отношений	22,2	16,0
Открытость зарплаты пенсионным отчислениям	11,1	8,6

Профессия социального работника связана с изменением жизненных форм, ценностей и профессиональных идентичностей. Социальные работники осуществляют сегодня свою профессиональную деятельность в разнообразных условиях, которые определяются факторами культуры, социального статус, состава семьи и жизненного стиля клиентов, взаимодействуя с индивидами и семьями, чьи жизненные условия могут быть ограничены вследствие бедности, дискриминации и инвалидности. Таким образом, значимость и важность этой профессии очевидна, поскольку профессия социального работника ориентирована на помощь людям, оказавшимся в трудной ситуации. Однако низкая зарплата работников сферы социальной защиты населения снижает престижность социальной работы как профессиональной деятельности.

Крайне низкий уровень заработной платы социальных работников не может положительно влиять на мотивацию к профессиональной деятельности, а наоборот, только снижает ее, поскольку позволяет удовлетворять, в основном, потребности в пище и одежде. Поскольку первым по значимости мотиватором для представителей профессиональной группы социальных работников является именно заработная плата, то ее низкий уровень препятствует притоку в отрасль высококвалифицированных молодых специалистов (табл. 2.12).

Таблица 2.12

Оценка респондентами уровня благосостояния,
% выбравших соответствующий вариант

Уровень благосостояния	Руководители	Специалисты
Заработной платы не хватает даже на продукты питания	4,3	10,4
Заработная плата позволяет покупать продукты питания, но покупка одежды вызывает затруднения	36,2	56,3
Доходов хватает на питание и одежду, но покупка дорогих вещей и предметов длительного пользования является проблемой	51,1	26
Уровень доходов позволяет без труда приобретать вещи длительного пользования, но покупка дорогих вещей (автомобиль, дача, квартира) связана с большими проблемами	8,5	7,3
Доходы позволяют ни в чем себе не отказывать	0,0	0,0

Несмотря на то, что прямая связь между уровнем благосостояния и стремлением к профессиональному росту отсутствует, изучение факторов трудовой мотивации показало, что главным мотивом к труду у большинства опрошенных является заработная плата. Недостаток выделяемых на социальную работу средств, существующая в настоящее время оплата труда не стимулирует трудовую мотивацию людей, включающихся в эту деятельность, в то время как заработная плата является самым значимым мотивом труда для 68,9 % респондентов-специалистов и 80,9 % для респондентов-руководителей. В современных условиях это во многом характеризует не ценности и цели работника, а внешнюю социально-экономическую ситуацию, приводящую к тому, что работа рассматривается большинством лишь как способ удовлетворения элементар-

ных первичных потребностей. Низкий уровень благосостояния работников сферы социальной защиты препятствует повышению статуса профессии и росту ее престижа в обществе, оказывая огромное влияние на уровень конкурентоспособности специалистов системы социальной защиты населения.

Таким образом, материальные факторы являются определяющими (заработная плата и гарантированный социальный пакет). Это косвенно подтверждает выдвинутую гипотезу о том, что материальные факторы оказывают влияние на профессиональный рост и развитие.

Главным фактором (мотиватором), «удерживающим» на рабочих местах квалифицированных социальных работников, является возможность самореализации в профессиональной деятельности. В определенной степени, стимулами к труду являются социальные гарантии, предусмотренные законодательством этот фактор «срабатывает» для сотрудников органов социальной защиты, которые являются государственными служащими¹.

Низкий статус профессии, во-первых, препятствует притоку в отрасль молодых высококвалифицированных специалистов, во-вторых, существенно снижает мотивацию к профессиональной деятельности и их стремление к овладению профессией социального работника на высоком уровне (табл. 2.13).

Таблица 2.13

Взаимосвязь устойчивой мотивации к профессиональной деятельности и стремления к повышению квалификации

Мотивы выбора профессии	Хотите ли Вы пройти переподготовку или повысить квалификацию по социальной работе			
	да		нет	
	руководители	специалисты	руководители	специалисты
Призвание	77,78	88,24	22,22	11,76
Престиж и популярность профессии	–	80,00	100,00	20,00
Гарантия своей социальной защиты	80,00	92,86	20,00	7,14
Возможность помочь людям	80,95	88,57	19,05	11,43
Общественная значимость профессии	100,00	72,73	0,00	27,27
Привлекает работа с людьми	91,67	79,41	8,33	20,59
Возможность заниматься организаторской деятельностью	70,00	81,82	30,00	18,18
Профессиональный интерес	50,00	88,89	50,00	11,11
Возможность реализовать свои способности	62,50	84,62	37,50	15,38
Возможность трудоустроиться	80,00	54,55	20,00	45,45
Стечение обстоятельств	77,78	66,67	22,22	33,33

Но можно утверждать, что представители данной профессиональной группы обладают достаточно высоким потенциалом профессионального роста.

¹ О государственной гражданской службе в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 27 июля 200 г.4 № 79-ФЗ. URL: <http://www.edu.ru/index.php>.

Об этом говорит положительная мотивация к профессиональной деятельности, которая способствует стремлению к повышению профессионального уровня и квалификации, высокая степень удовлетворенности профессией, высокий уровень развития личностных качеств. Все это может положительно сказываться на уровне конкурентоспособности социальных работников. Однако реализацию высокого профессионального потенциала ограничивают объективные условия, поскольку формирование конкурентоспособности в значительной степени зависит, во-первых, от того, в какой степени общество, та или иная его сфера имеют потребность в профессионалах и могут соответствующим образом их оценить и стимулировать к работе; во-вторых, важно то, какова ценность, значимость в обществе той сферы, в которой работает человек, т. к. престиж сферы стимулирует развитие профессионального мастерства работающих, снижение престижа, напротив, снижают мотивацию к успеху; в-третьих, значимым фактором, детерминирующим профессиональную самореализацию, является наличие соответствующих норм, эталонов, на базе которых формируются требования к работнику той или иной сферы, занимающему в ней соответствующее положение, причем необходимо не просто наличие этих норм, а их корректировка с учетом современного состояния развития профессии и требований рынка труда.

Квалифицированный специалист должен обладать определенным набором профессиональных и личностных качеств. В связи с этим в анкету были включены вопросы, направленные на определение наиболее важных качеств. Экспертам предлагалось оценить профессиональные и личностные качества по степени важности, взяв за «1» уровень минимальной важности. Среди профессиональных знаний и умений, необходимых специалисту по социальной работе, наиболее значимыми по степени важности оказались знание психологии группы, межличностного общения; знание законов и правовых актов, направленных на оказание помощи и поддержки населения; профессиональный такт; отечественный и зарубежный опыт практической социальной работы. Эти профессиональные качества, выделенные респондентами являются конкурентными преимуществами, входящими в профессионально-инновационный компонент конкурентоспособности специалистов социальной работы. Наименьшую степень значимости имеют такие знания и умения, как владение высокой общей культурой, высокая эрудированность, педагогическая наблюдательность, искусство делового общения. Скорее всего, это обусловлено тем, что эти профессиональные знания и умения являются не основными, а дополнительными (табл. 2.14).

Таблица 2.14

Профессиональные знания и умения, %

№ п/п	Профессиональные знания и умения	Степень важности
1	владение высокой общей культурой, высокая эрудированность	4
2	знание должностных прав и обязанностей работника	5
3	педагогическая наблюдательность	2
4	знание теоретических основ социальной работы, социальных технологий	5

№ п/п	Профессиональные знания и умения	Степень важности
5	знание работы органов и учреждений социального обслуживания	5
6	искусство делового общения	3
7	знание психологии группы, межличностного общения	7
8	знание законов и правовых актов, направленных на оказание помощи и поддержки населения,	6
9	профессиональный такт	6
10	отечественный и зарубежный опыт практической социальной работы	6
11	другое (укажите)	0

Личностные качества, определяют способность и готовность человека к осуществлению профессиональной деятельности. Иными словами, это требования профессии к личностным качествам ее представителя. Обобщая мнения разных авторов по поводу определения и классификации личностных качеств социального работника, в качестве базовых назовем следующие:

- компетентность по широкому кругу значимых проблем;
- высокий уровень общей культуры;
- доброта, любовь к людям, душевность, эмпатия;
- общительность;
- умение правильно понять человека;
- способность поддержать другого и стимулировать его на развитие собственных сил;
- гибкость в принятии решений и их последующем выполнении;
- организационные способности.

Базовые личностные качества были конкретизированы нами в анкете, и в ходе исследования респондентам предлагалось оценить степень их выраженности по шкале от 1 (отсутствие качества) до 5 (максимально выражено) (табл. 2.15).

Таблица 2.15

Выраженность качеств личности у специалистов по социальной работе, %

№ п/п	Качество личности	1	2	3	4	5
1	Способность обобщать, анализировать и сохранять информацию	–	1,1	7,4	44,2	47,2
2	Способность разрешать проблемы	–	1,1	15,8	57,9	25,3
3	Способность адекватно оценивать ситуацию	–	–	7,4	51,1	41,5
4	Широта кругозора, эрудированность	1,1	1,1	21,1	53,7	23,2
5	Быстрота и творчество ума	–	–	21,9	53,1	25,0
6	Общительность	–	3,3	14,1	37,0	45,7
7	Способность координировать усилия людей	1,1	8,5	20,2	53,2	17,0
8	Способность работать в команде	1,1	1,1	12,6	41,1	44,2
9	Культура речи, умение поддержать людей словом	–	1,0	10,4	54,2	34,4
10	Способность понимать других	–	–	9,4	46,9	43,8
11	Способность брать ответственность на себя	–	1,0	12,5	43,8	42,7
12	Культура профессионального поведения	–	–	7,4	50,5	42,1
13	Стремление помочь людям	–	–	10,5	36,8	52,6

14	Уважение достоинства другого человека	–	–	5,2	33,3	61,5
15	Чувство чести, верность данному слову	–	–	3,1	31,3	65,6
16	Самоконтроль в стрессовых ситуациях	–	–	19,8	47,9	32,3
17	Самостоятельность в принятии решений	–	–	15,6	51,0	33,3
18	Способность ставить цели и упорство в их достижении	–	1,0	14,6	46,9	37,5
19	Рассудительность, рациональность поведения	–	–	7,3	47,9	44,8

Анкетирование показало, что в целом, уровень выраженности личностных качеств респонденты оценивают достаточно высоко, в основном на 4–5 баллов. При этом у специалистов наиболее выраженными по их субъективным оценкам являются такие качества, как «способность понимать других», «культура профессионального поведения», «стремление помочь людям», «уважение достоинства другого человека», «чувство чести, верность данному слову». Это можно объяснить тем, что, во-первых, социальная работа относится к профессиям «человек — человек» и гуманистические ценности лежат в основе системы профессиональных ценностей социальной работы; во-вторых, культура профессионального поведения является профессионально важным качеством для социального работника, поскольку без нее невозможно установить контакт с клиентом, а также другими специалистами, учреждениями, организациями для осуществления работы показанию помощи и решению социальных проблем. Руководители также отмечают эти качества как достаточно выраженные, но, по самооценке, в большей степени у них сформированы способности «обобщать, анализировать и сохранять информацию», «разрешать проблемы», «адекватно оценивать ситуацию» и «брать на себя ответственность за принятые решения». Такое различие естественно, поскольку кроме набора гуманистических качеств, составляющих основу профессионального самосознания социального работника, руководителю необходимо также обладать качествами и способностями, позволяющими эффективно осуществлять управление профессиональной деятельностью. Таким образом, перечисленные личностные качества социальных работников, являются конкурентным преимуществом личностно-психологического компонента конкурентоспособности на соответствующем отраслевом рынке труда, т. к. личностные качества наряду с высокой внутренней мотивацией определяют способность и готовность человека к осуществлению профессиональной деятельности и, следовательно, влияют на профессиональную самореализацию.

Выявление степени сформированности личностных качеств производилось не только на основе самооценки социальных работников, но и на основе оценки клиентов — граждан, обратившихся в учреждения социальной защиты за помощью. При анкетировании клиентам предлагалось оценить отношение со стороны работников учреждений системы социальной защиты населения по шкале от «-5» (неприятное отношение, грубость со стороны социальных работников) до «5» (социальные работники всегда тактичны, вежливы, готовы прийти на помощь). Опрос показал, что большая часть граждан, обратившихся за помощью, оценивают отношение со стороны социальных работников от «3» до «5» (рис. 2.4).

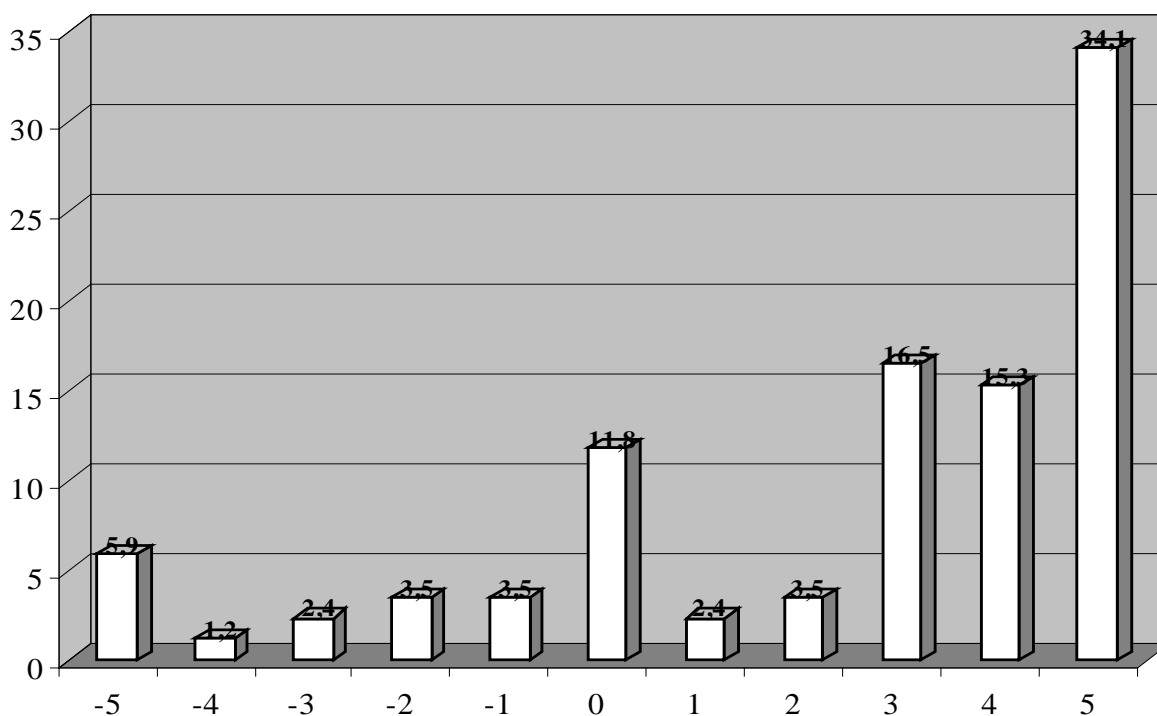


Рис. 2.4. Отношение к клиентам в процессе социального обслуживания

Положительным является тот факт, что более трети опрошенных клиентов дают высшие оценки обслуживанию в учреждениях социальной защиты. Все же имеются оценки с отрицательным значением, свидетельствующие, что иногда допускается грубое и бестактное отношение к клиентам. Несмотря на это, следует подчеркнуть, что такие случаи относительно редки: 74,1 % респондентов отмечают, что при обращении в учреждения социальной защиты, в целом, осталось положительное впечатление от обслуживания. Это впечатление почти в 60 % случаев обусловлено проявлением таких личностных качеств специалистов, как готовность оказать помощь, вежливость, тактичность, внимательность. Отрицательное впечатление от социального обслуживания осталось у 1/4 граждан, обратившихся за помощью. Негативные эмоции, в основном, связаны с грубым, невнимательным и равнодушным отношением со стороны специалистов социальной защиты (это отметили чуть больше 10 % клиентов), а также с отказом в помощи или нежеланием оказать ее (7 %).

Профессионально-инновационный компонент конкурентоспособности социальных работников включает в себя уровень профессиональной подготовки, в котором можно выделить теоретические знания необходимые для данного вида профессиональной деятельности, усвоенные членами профессионального сообщества. Требования к теоретическим знаниям, необходимым социальным работникам для успешной профессиональной деятельности, определены в Государственном образовательном стандарте.

В процессе анкетирования специалистам и руководителям предлагалось оценить свой уровень теоретической подготовки по шкале от 1 до 5, взяв 5 баллов как максимальную оценку теоретических знаний, 1 — их отсутствие. Оценка производилась по каждой позиции в перечне необходимых знаний. Ре-

результаты анкетирования показали, что, в общем, уровень теоретической подготовки респонденты оценили чуть выше среднего — от 3-х до 4-х баллов. Согласно обобщенным средним результатам самооценки, из всего перечня необходимых знаний, лучше всего (оценка приближена к 4-м баллам) усвоены «основы практической работы в организациях и службах социальной защиты и обслуживания населения в различных сферах жизнедеятельности и с различными лицами и группами населения», «основы правового обеспечения», «профессионально-этические, организационно-управленческие и экономические основы социальной работы», «основы психологии, виды и технологии психосоциальной работы». Хуже всего респонденты разбираются в «основах социальной медицины», «направлениях организации и проведения психосоциальной, социально-педагогической и социально-медицинской работы», «процедурах проведения анализа и мониторинга состояния и развития объектов социальной работы».

Если рассматривать уровень самооценки теоретической подготовки дифференцировано, то выявляются определенные различия между оценками теоретических знаний. Руководители наиболее высоко (около 4-х баллов) оценивают «основы практической работы в организациях и службах социальной защиты и обслуживания населения в различных сферах жизнедеятельности и с различными лицами и группами населения», «имеющийся опыт организации и управления в социальных учреждениях и службах», «понятия и категории, принципы и закономерности, формы и уровни социальной работы», «сущность, содержание, инструментарий, методы и виды технологий социальной работы в различных сферах жизнедеятельности и с различными лицами и группами населения». Специалисты же достаточно высоко оценили сформированность следующих знаний: «основы практической работы в организациях и службах социальной защиты и обслуживания населения в различных сферах жизнедеятельности и с различными лицами и группами населения», «основы правового обеспечения», «профессионально-этические, организационно-управленческие и экономические основы социальной работы», «основы психологии, виды и технологии психосоциальной работы». Такие различия представляются естественными, т. к. руководители в силу своей должности должны в большей степени разбираться в организационных и управленческих аспектах профессиональной деятельности, а специалисты — в практических вопросах — методах, способах, технологиях социальной работы с разными категориями объектов, в зависимости от направления профессиональной деятельности, реализуемого данным учреждением социальной защиты или социальной службой. Следует обратить внимание на то, что, оценка специалистами своей теоретической подготовки, в целом, ниже, чем у руководителей. Это вероятно, связано с более высоким уровнем квалификации руководителей по сравнению со специалистами.

Далее мы применили методику, разработанную К. Замфир, направленную на изучение структуры мотивации трудовой деятельности. Изучение структуры мотивационной деятельности специалистов социальной работы необходимо, т. к. это позволяет более глубоко изучить личностно-психологический компонент конкурентоспособности. Методика применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности. Практическая ценность методики состоит в возможно-

сти выявления внутреннего или внешнего мотива профессиональной деятельности. О внутренней мотивации следует говорить, когда для специалиста имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Применив данный метод, мы выяснили, что показатель «внутренней мотивации» профессиональной деятельности в выборке ниже среднего уровня. Т. е. соответствует следующей формуле $ВМ > ВПМ < ВОМ$. Данный мотивационный комплекс имеет негативное значение для конкурентоспособности личности специалиста социальной работы и его профессиональной самореализации, т. к. напрямую связан с эмоциональной нестабильностью работника. Между «внутренней мотивацией» и «внешней отрицательной мотивацией» профессиональной деятельности работающих специалистов существует связь, которую можно интерпретировать следующим образом: чем выше внешняя отрицательная мотивация, тем ниже уровень внутренней мотивации реализовываться в данной профессиональной деятельности. Таким образом, на основании теоретического обзора проблемы мотивации профессиональной деятельности и эмпирических данных, мы можем предположить, что данный мотивационный комплекс обусловлен именно спецификой профессиональной деятельности. Уровень заработной платы и социальный престиж профессии в социальной работе низкий, показатели эффективности деятельности размыты, что приводит к невозможности разворачивания собственного процесса целеполагания к достижению высоких результатов. Для высокой эффективности труда наиболее благоприятно такое соотношение между рассмотренными тремя видами мотивации, при котором центральное место занимают внутренние мотивы при одновременном использовании внешних положительных мотивов и исключении, по возможности, или ограничении внешних отрицательных мотивов. Тип мотивации влияет не только на эффективность труда, но и на удовлетворенность работника профессией. Высокая удовлетворенность возможна, в основном, при преобладании высокой внутренней мотивации. Если преобладает внешняя мотивация, то труд становится просто средством для достижения чего-то, не являясь самоцелью; он выступает как обязанность чему-то внешнему. Если внутренняя мотивация является источником развития человека, стимулирует совершенствование профессионального мастерства, то внешняя мотивация ориентирует его сугубо личные интересы (цели). При доминировании внешней положительной мотивации специалист социальной работы, ориентирован, прежде всего, на положительную оценку своего труда. В рамках нашего исследования в качестве такой оценки также может выступать оценка деятельности специалистов гражданами, обращающимися в учреждения системы социальной защиты населения г. Иркутска.

Так, клиенты оценивают качество полученного социального обслуживания довольно высоко (рис. 2.5) — в целом, преобладают положительные оценки по шкале от «-5» (низкое качество услуг) до «5» (высокое качество услуг).

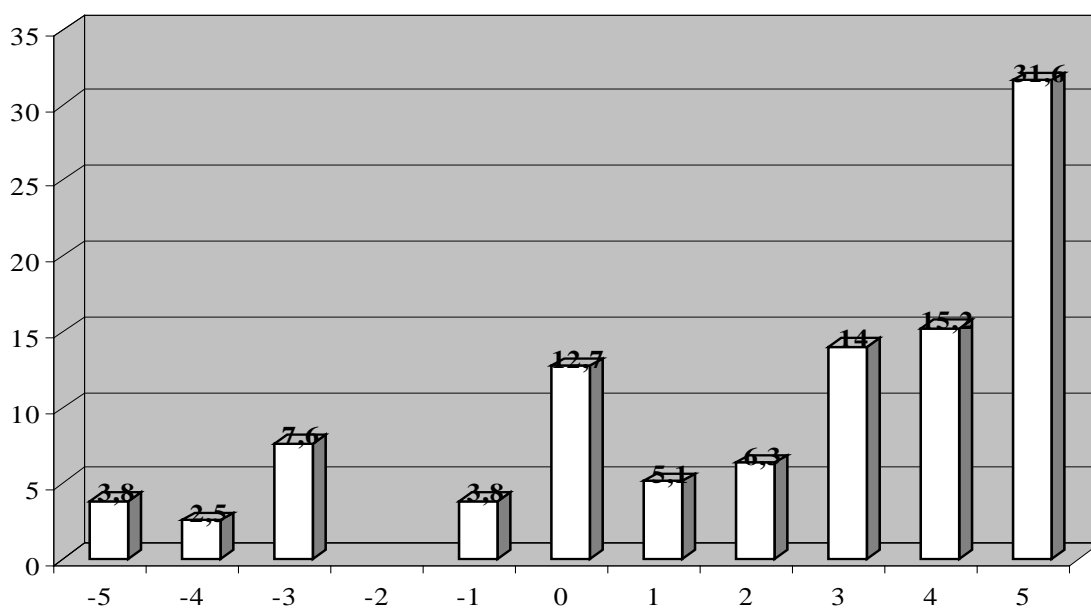


Рис. 2.5. Оценка качества получаемых социальных услуг

Уровень профессиональной самореализации отражает способность субъекта профессиональной деятельности обеспечивать требуемую степень эффективности и оптимальности труда. Поэтому эффективность профессиональной деятельности также можно рассматривать как один из показателей конкурентоспособности специалистов социальной работы. Как известно, эффективность любой деятельности — это соответствие полученного результата поставленным целям и задачам. Поскольку цель социальной работы — это оказание помощи людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию, восстановление их способности самостоятельно действовать в существующих социальных условиях, опираясь на свой потенциал, то эффективность данного вида профессиональной деятельности, как справедливо отмечает В. А. Никитин, «должна определяться не субъективными оценками самого работника, а реальным изменением положения, которое адекватно оценивается людьми, ставшими объектами социальной работы и обществом». Данные анкетирования граждан, свидетельствуют о том, что те виды помощи, которые оказываются сегодня учреждениями социальной защиты, ощутимого результата для людей в них нуждающихся не дают: при ответе на вопрос «Как изменилось Ваше положение после обращения в учреждение социальной защиты?» более половины респондентов отметили, что положение существенно не изменилось.

Таблица 2.17

Изменения положения граждан в процессе получения социальных услуг

Изменение социального положения	Количество ответивших, %
Значительно изменилось в лучшую сторону	14,6
Стало лучше	29,3
Существенно не изменилось	56,1
Ухудшилось	0,0
Значительно изменилось в худшую сторону	0,0

Причинами невысокой эффективности социальной работы как профессиональной деятельности является то, что в ходе экономических и социальных реформ многие люди были вынуждены сменить профессию и начать осваивать новый вид профессиональной деятельности — социальную работу, что предполагало переход личности от одной профессии к другой на основе уже сформированных профессиональных и личностных качеств, приобретение новых профессиональных знаний, умений и навыков, а также перемену отношения к ранее усвоенным профессиональным нормам и ценностям (рис. 2.6).

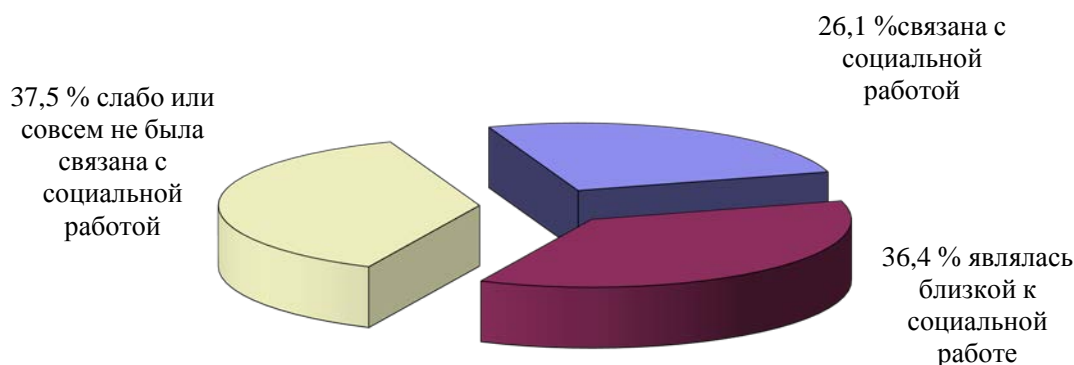


Рис. 2.6. Сфера предыдущей деятельности специалистов

Безусловно, положителен тот факт, что на первом месте у респондентов стоит искреннее желание принять участие в создании системы социальной защиты населения. И небольшая часть опрошенных связывает свой выбор стать специалистом по социальной работе с реализацией возможности раскрыть свои способности.

Нельзя обойти вниманием и такой важный фактор внешней трудовой мотивации, как *удовлетворенность благоприятным психологическим климатом в коллективе*, а также отношения в коллективе, которые их большинство респондентов, согласно рис. 2.7, оценивают достаточно высоко: на 3–5 баллов по шкале от «-5» (разрозненный коллектив, неприязненные отношения) до «5» (сплоченный коллектив, здоровая атмосфера сотрудничества). Психологически комфортные типы социально-профессиональных отношений (сплоченность, сотрудничество) не только становятся одним из важных мотиваторов профессиональной деятельности, но и в определенной степени могут способствовать развитию профессионализма социальных работников и, как следствие, развитию их конкурентоспособности.

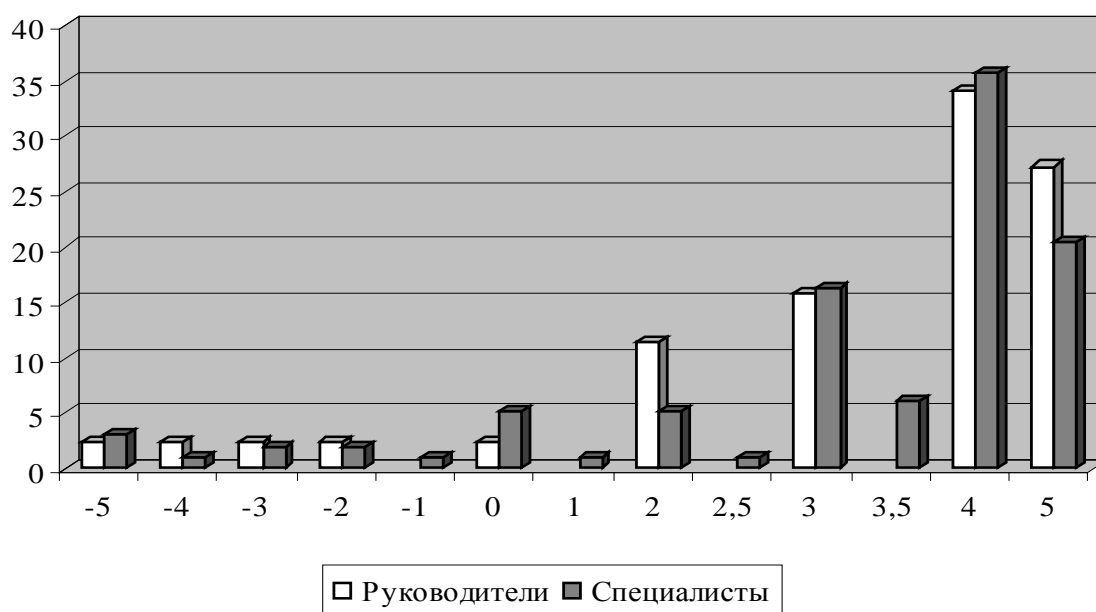


Рис. 2.7. Оценка морально-психологического климата в коллективе

Обязательным условием развития специалиста наряду с высокой внутренней мотивацией к профессиональной деятельности, является и мотивация на получение качественного профессионального образования, стремление к повышению своей квалификации. Профильное образование по социальной работе — это одно из конкурентных преимуществ профессионально-инновационного компонента конкурентоспособности социального работника. Хотя основная масса опрошенных (около 60 %) считают необходимым иметь высшее профессиональное образование в области социальной работы, по данным проведенного исследования процент дипломированных специалистов и руководителей в службах системы социальной защиты населения Иркутской области составляет 35 %, из которых 22 % имеют диплом о высшем образовании в области социальной работы, 13 % — диплом о среднем профессиональном образовании (рис. 2.8). Диаграмма показывает, что среди специалистов преобладающей формой освоения профессии является непосредственная включенность в практическую деятельность (почти 35 % специалистов освоили профессию непосредственно на рабочем месте), а среди руководителей — курсы повышения квалификации (эту форму освоения профессиональных умений и навыков отметили около 18 % руководителей). Как видно из рисунка, освоили профессию социального работника в существующей системе образования (в высших, средних специальных учебных заведениях и на курсах повышения квалификации) около 30 % руководителей и около 35 % специалистов.

Изучение регионального рынка образовательных услуг показало, что в Иркутской области профессиональная подготовка по социальной работе осуществляется тремя вузами: Иркутским государственным университетом, Байкальским государственным университетом и Иркутским государственным техническим университетом. Несмотря на то, что в стране вообще и в Иркутской области, в частности, сформировалась система подготовки и переподготовки

специалистов по социальной работе, статистика по квалификации занятых в социальной сфере в настоящее время остается неудовлетворительной.

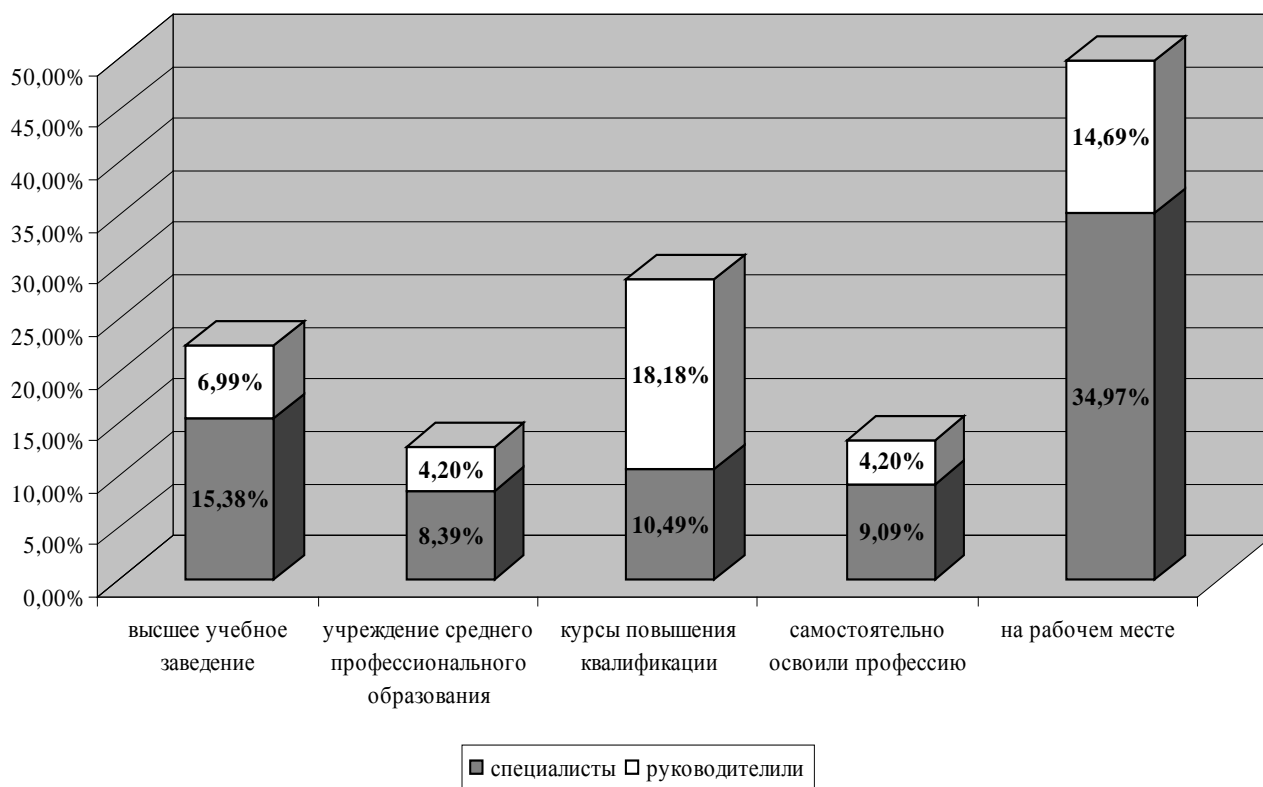


Рис. 2.8. Уровень квалификации занятых в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения

Оставляет желать лучшего и переподготовка и повышение квалификации кадров. Согласно законодательству, гражданский служащий обязан поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей, повышение квалификации осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Однако большая часть специалистов и руководителей повышают свой профессиональный уровень в установленные законом сроки, тем не менее, значительная часть (около половины специалистов и почти треть руководителей) повышали квалификацию более трех лет назад. В результате наблюдается несоответствие между фактически подготовленными специалистами и практически предъявляемыми требованиями к их знаниям, умениям и навыкам. Самооценка профессиональных знаний, умений, навыков, особенно теми респондентами, кто освоил профессию вне учреждений профессионального образования, косвенно отражает необходимость профессионального образования в данной сфере (табл. 2.18).

Таблица 2.18

Самооценка профессиональной подготовки респондентов и уровень профессиональной подготовки, %

Самооценка профессиональной подготовки респондентов	Считаете ли Вы себя профессионально подготовленными для своей работы при современных требованиях рынка труда					
	да		отчасти		нет	
уровень профессиональной подготовки	руководители	специалисты	руководители	специалисты	руководители	специалисты
Освоил профессию непосредственно на рабочем месте	56,3	47,6	31,3	45,2	6,3	2,4
Самостоятельно освоил профессиональные навыки	50	25	25	75	–	–
Освоил профессию на курсах повышения квалификации	55	66,7	40	33,33	–	–
Освоил профессию в учреждении начального или среднего профессионального образования	60	66,7	40	33,33	–	–
Освоил профессию в учреждении высшего профессионального образования	66,7	61,9	33,33	33,33	–	–

Таким образом, даже, несмотря на созданную в стране и в регионе систему подготовки профессиональных кадров в области социальной работы, на наличие учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку и переподготовку социальных работников по разным формам обучения (очной, заочной, ускоренной), уровень квалификации кадров системы социальной защиты и социального обслуживания населения является достаточно серьезной проблемой.

На основании результатов проведенного исследования можно утверждать, что представители данной профессиональной группы обладают достаточно высоким потенциалом профессионального роста. Об этом говорит положительная мотивация к профессиональной деятельности, которая способствует стремлению к повышению профессионального уровня и квалификации, высокий уровень развития личностных качеств и высокая степень удовлетворенности профессией (об удовлетворении профессиональной деятельностью и косвенно о внутреннем потенциале специалистов социальной работы, отражает тот факт, что почти 70 % опрошенных не собираются менять работу в ближайшее время). Все это может положительно сказываться на профессиональной самореализации социальных работников.

Таким образом, работники системы социальной защиты населения имеют высокий уровень внутренней мотивации к профессии. Мотивация к профессии способствует стремлению к повышению профессионального уровня и квалификации, т. е. можно говорить о значительном образовательном потенциале представителей данной профессии. Недостаточный уровень профессионализма обусловлен не только непрофильным образованием специалистов и руководителей. Дело не

только в их квалификационном уровне. В условиях безработицы, низкого уровня оплаты труда работников бюджетных организаций (к которым относятся и социальные службы) в социальную работу порой приходят случайные люди, морально не готовые к данному виду деятельности. Так, 25 % респондентов отметили, что пришли в сферу социальной защиты благодаря случайному стечению обстоятельств. Показательным является тот факт, что 1/3 часть из них не желает пройти переподготовку и повысить квалификацию. Такие социальные работники, не имея соответствующей мотивации к труду, выполняют свои профессиональные обязанности лишь в меру внешней необходимости, не руководствуясь при этом соображениями гуманности и внутренней потребностью помогать людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Фактический уровень специалистов не соответствует предъявляемому уровню, социальные работники часто допускаются к работе, без какой бы то ни было теоретической и практической подготовки. Но, в то же время, они имеют высокий уровень мотивации к повышению квалификации и профессиональному совершенствованию. Реализации этих стремлений препятствуют ограниченные материальные возможности.

В настоящее время качество кадрового обеспечения играет ключевую роль в общественной жизни, определяя все в большей мере эффективность функционирования большинства сфер общества. К сожалению, сегодня очень часто приходится говорить лишь об общественно приемлемом качестве труда, когда работник только поддерживает основные профессиональные функции на должном уровне. В этом плане социальная работа не является исключением. В условиях постоянных социальных изменений существенно возрастают требования к работе учреждений системы социальной защиты населения, к качеству предоставляемых ими социальных услуг и, как следствие, к уровню профессионализма и квалификации специалистов данной сферы. Для данной области профессиональной деятельности, так же, как и для многих других, проблема выделения необходимых качеств личности специалиста, его знаний, умений, навыков, способностей, психофизиологических возможностей и требуемого уровня подготовки достаточно актуальна, поскольку от уровня профессионализма работников данной сферы напрямую зависит повышение уровня и качества жизни наименее защищенных категорий населения.

Контрольные вопросы и задания

1. Опишите, с помощью каких методов возможно изучение мотивации специалистов социальной работы на этапе вузовской подготовки и этапе профессиональной деятельности.
2. Почему отношение к будущей профессии, мотивы ее выбора являются чрезвычайно важными факторами, обуславливающими успешность профессионального обучения?
3. Проведите изучение проблем мотивации персонала вашей организации (задание для студентов магистратуры).
4. Под влиянием каких факторов, или мотиваторов может формироваться и изменяться мотивация специалистов сферы социальной работы?

3. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

3.1. Пути совершенствования системы подготовки специалистов для сферы социальной работы

Социальная работа — это не только профессия, но и призвание человека. На практике мы неоднократно убеждались в том, что разные люди по-разному определяют и решают социальные проблемы. Это во многом зависит от уровня профессионализма, системы повышения квалификации, а также нравственных качеств специалиста.

В России до настоящего времени не сформировалось достаточно четких подходов к реформированию сложившейся системы социальной защиты, в которой основным субъектом выступают профессиональные социальные работники. Пока им чрезвычайно трудно выполнять свое предназначение, используя свои профессиональные навыки и умения, реализовать истинные цели социальной работы: помочь человеку в трудной жизненной ситуации стать социально самостоятельным, социально развитым и социально активным членом общества, способствующим устойчивому социальному развитию человеческого сообщества.

Особенно тяжело приходится молодому специалисту — «вчерашнему» выпускнику ВУЗа. У большинства из них нет практических навыков работы, а, как известно, теоретические знания не всегда соответствуют тому, что на самом деле творится на практике. Поэтому в данном параграфе мы постарались выработать несколько рекомендаций, которые можно будет использовать в подготовке специалистов социальной работы.

1. Практика супервизорства.

Действенный отпечаток на процесс «развития» молодого специалиста накладывает не только его собственный практический опыт работы с клиентом, но особенно знания и умения, приобретенные им в результате сотрудничества с более опытным, квалифицированным профессионалом, способным помочь разобраться в затруднительной ситуации, научить использовать новые эффективные методы и технологии работы. Такого рода процесс «научения» в отечественной литературе традиционно называется наставничеством. На Западе же подобное явление именуется супервизорством. Оно включает в себя ряд важных аспектов и проявлений и рассматривается как особо важная система формирования профессионально грамотного специалиста.

Супервизорство — новое для России направление работы с профессионалом, целью которого является увеличение целенаправленности профессиональных действий, повышение квалификации и повышение степени удовлетворенности собственной работой. Предметом супервизии выступает анализ осознаваемых и неосознаваемых потенциальных возможностей специалиста.

Также супервизорство может рассматриваться как метод управления и консультирования, направленный на обеспечение эффективности и качества профессиональной работы, имеющий место, прежде всего, там, где специали-

сты вступают в профессиональный контакт с различными группами и категориями людей, и используется с целью координации работы с клиентами. Исходя из этого, следует отметить, что супервизор объединяет в себе три основные роли: помощника (консультанта), оказывающего поддержку; учителя, помогающего своему подопечному учиться и развиваться; менеджера, несущего ответственность за то, что делает супервизируемый для клиента.

Следовательно, разумно говорить о триаде функций супервизора, определяющих содержательную сторону его деятельности. Речь идет, во-первых, об образовательной функции, заключающейся в развитии навыков, умений и способностей социального работника. Во-вторых, — о поддерживающей функции как способе противостояния стрессу, боли и потерянности, испытываемых социальным работником в результате глубокой терапевтической работы с клиентом. В-третьих, о контрольной функции. Не только недостаток подготовки или опыта, но также и неизбежные сложности взаимоотношений с клиентом, проблемы, уязвимые места заставляют специалистов социальной работы искать кого-то, кто наблюдал бы за их работой. В процессе работы с подопечными супервизор может частично взять на себя ответственность за благо клиента и работу с ним супервизируемого (социального работника): он гарантирует поддержание стандартов учреждения, в котором проводится работа.

Благодаря супервизорству социальный работник продолжает обучаться и развиваться, более эффективно использовать собственные ресурсы, управлять своей работой и менять несоответствующие ее формы. Однако нельзя не обратить внимания на значение такой формы супервизорской поддержки как самосупервизии, которая уместна всегда, даже тогда, когда социальный работник и так получает хорошую супервизию. Практикующему специалисту крайне важно развить в себе внутреннего супервизора, с которым можно консультироваться прямо во время работы. Важным аспектом самосупервизии является способность анализировать свою работу, прежде всего, через самонаблюдение и самооценку своей деятельности.

Процесс такого анализа может быть углублен за счет развития навыка конспектирования работы с клиентом. Это не просто записывание фактов, но и отслеживание своих телесных проявлений: дыхания, мыслей, действий в работе с клиентом. Процесс письменного анализа в дальнейшем может быть дополнен аудио- и видеозаписью работы с клиентами, материалы которых могут затем использоваться для проведения самосупервизии.

Подобную практику можно осуществить следующим образом:

а) использование супервизорства во время прохождения студентами учебных практик, а именно наблюдать за действиями специалиста, учиться практическим навыкам, использовать возможность самому консультировать клиента под руководством руководителя;

б) во время учебы в вузе начинать заниматься практической деятельностью. Для начала это можно осуществлять на добровольных началах в учреждениях социальной работы по несколько часов в неделю и за свою помощь иметь возможность приобретения практического опыта и «наставничества».

2. Введение практикумов как формы занятий.

Введение практикумов, поддерживающих целый ряд учебных дисциплин в блоке общей профессиональной и специальной подготовки. Общий замысел этого вида подготовки видится в практическом овладении предметной составляющей профессиональной деятельности будущего специалиста, в возможности знакомства студентов с региональным опытом организации той или иной социальной поддержки населения в условиях посещения профильных учреждений. Тематические встречи с реальными представителями будущей профессии обогащают конкретным содержанием теоретический уровень знаний студентов, помогают им уточнить предмет своей будущей деятельности, усиливают их профессионально-позиционные установки.

3. Внедрение в учебный процесс коллективных форм учебной деятельности.

Предметом теории и практики социальной работы в самом широком смысле выступает взаимодействие социума и конкретного человека. Именно социальные отношения человека в пространстве политической, экономической, демографической и психологической реальности представляют профессиональный фокус деятельности социального работника, решение которых различных профессиональных задач всегда связано с мобилизацией и усилением социального потенциала личности клиента (выражается в проявлении социального интереса, в социально ориентированном поведении и др.). В западном опыте подготовки специалистов преобладающее число занятий строится в рамках специально организованной групповой работы. Именно в групповом взаимодействии студенты имеют возможность проявлять и обсуждать социально-личностные чувства, видеть и изучать феномены групповой динамики. Группа выступает, с одной стороны, условием построения предмета учебной деятельности, социального по своей специфике, с другой — средством формирования профессионально значимых (социальных) качеств личности. Широкое распространение в подготовке специалистов помогающих профессий имеют тренинговые формы обучения, позволяющие использовать непосредственную и опосредованную (например, видеотехникой) обратную связь. Особую роль в групповом взаимодействии необходимо отвести преподавателю. Студенты в присутствии преподавателя и при его минимальной дозированной поддержке сами организуют и регулируют учебный процесс, поочередно осваивая роли ведущего, секретаря, рядового участника учебной дискуссии в ходе обучения, основанного на анализе проблемы. В учебном плане подготовки специалиста могут быть включены тренинговые курсы, например, «Тренинг коммуникативных умений», «Тренинг письменного общения», «Психодрама».

Широкое внедрение коллективных форм учебной деятельности приведет к росту социальной активности студентов, ответственной позиции в обучении, позволит добиться высокого уровня присвоения профессионального знания и значительно расширить репертуар коммуникативных умений.

4. Полевое образование.

Данный блок дисциплин необходим в подготовке специалистов по социальной работе, для того чтобы обучить студентов развивать, использовать и эффективно связывать полученные эмпирическим путем знания, особенно знания, необходимые для практики социальной работы, а также уметь квалифици-

рованно оценивать проделанную ими же работу. Исследовательский курс должен включать в себя стандартный набор тем: умение провести обзор литературы, формулирование исследовательской проблемы и гипотезы, составление программ работы экспериментальных и не экспериментальных групп, составление программ изучения отдельного человека и населения, анализ данных и распространение результатов исследования.

Заключительной частью содержания обучения должно стать так называемое полевое образование. Во время полевого образования предполагается работа студента в социальном учреждении как ученика под руководством опытного социального работника. Цель полевого образования — это усилить понимание студентом целей, ценностей и этики профессии, стимулировать использование эмпирических и практико-основанных знаний и побудить к развитию профессиональной компетентности.

При полевом образовании студенты учатся, работая, комбинируя практический опыт с проверкой их собственных реакций и знаниями, полученными на лекционных занятиях.

5. Построение ориентировочно-целевого блока деятельности студентов.

Знакомство с учебными планами и организацией подготовки специалистов за рубежом позволяет увидеть альтернативные подходы к созданию учебного плана, основанные на процессах либо обучения, либо учения. В первом случае центром обсуждения и планирования выступают действия преподавателя, во втором — студента. Теперь необходимо сформулировать требования к построению целей освоения каждой учебной дисциплины с позиций растущей профессиональной компетентности студента. Помимо традиционных учебных целей, связанных с освоением предметного и операционально-технического содержания дисциплины, нужно сформулировать цели, определяющие субъектную составляющую обучения, в частности его ценностно-смысловое содержание. Таким образом, каждая учебная дисциплина должна быть представлена студенту с четырех целевых позиций освоения:

- ценностно-смысловой (мотивационно-ориентировочный компонент);
- предметно-содержательной компетентности;
- предметно-операциональной компетентности;
- профессионально-личностного роста.

Необходимо подготовить материалы, в частности «Информационный пакет» для студентов каждого курса, ориентирующие в учебном плане, а также помогающие представить логику освоения учебных дисциплин данного года обучения. Такая информация позволит студентам реально планировать самостоятельную работу, видеть перспективы своего продвижения в предметной области, рационально использовать аудиторное и внеаудиторное учебное время. Данное направление работы за счет создания «прозрачности» учебных планов реально способствует повышению роли самого студента в становлении его как профессионала.

С помощью интеграции зарубежного опыта и основных тенденций развития высшего образования в России необходимо определить основные конституирующие положения. Прежде всего, при определении качества подготовки

нужно рассматривать позиции всех заинтересованных сторон, для экспертизы различных аспектов образовательного процесса должны привлекаться студенты, преподаватели, администрация вуза, учебно-вспомогательный персонал, работодатели и работающие специалисты и т. д. Процесс реализации системы обеспечения качества будет носить систематичный и циклический характер, включать этапы целеполагания, собственно оценивания, анализа и обсуждения результатов оценивания, принятие решения и их реализации, постановки задач нового цикла работы.

6. Социальное партнерство в сфере практической подготовки специалистов по социальной работе.

Как уже отмечалось, в профессиональной подготовке специалистов по социальной работе актуальной является проблема усиления практикоориентированности обучения будущих специалистов. Трудно осуществлять действительно практико-ориентированное обучение социальных работников без участия в этом процессе и активной поддержки государства, социальных служб – будущих работодателей для будущих специалистов по социальной работе и профессионального сообщества специалистов-практиков.

Для отечественной системы профессиональной подготовки социальных работников особый интерес представляет зарубежный опыт социального партнерства в сфере практической подготовки специалистов. Существуют три основные модели, которые отличаются друг от друга степенью государственного участия в системе профессионального образования и обучения, и потребностями социальных партнеров в объединении усилий.

Первая модель, в которой государство не играет никакой роли, или его роль незначительна (Великобритания).

Во второй модели социального партнерства в сфере образования государство планирует и осуществляет профессиональное образование и обучение и управляет им, как это происходит практически во всех странах Западной Европы.

В третьей модели социального партнерства государство определяет общие рамки деятельности частных компаний и организаций по осуществлению профессионального образования и обучения: Германия (дуальная система), Нидерланды, Дания.

Российский опыт практической профессиональной подготовки специалистов по социальной работе может быть описан как вторая из вышеописанных моделей социального партнерства в сфере образования, когда государства планирует и осуществляет профессиональное обучение, однако роль других агентов социального партнерства крайне не велика. В связи с традиционной большой степенью вмешательства государства в сферу образования, для российского государства целесообразно развивать и поощрять активность других социальных партнеров — как образовательных учреждений, так и социальных служб — работодателей для социальных работников. К субъектам социального партнерства в сфере практической подготовки специалистов по социальной работе можно отнести:

- образовательные учреждения; органы управления образованием (федеральные и региональные);
- орган труда и занятости (Федеральные, региональные и местные); социальные службы — работодатели всех уровней;
- общественные и коммерческие организации; студенты.

Одним из механизмов социального партнерства университетов, государства и социальных служб в целях повышения качества подготовки специалистов по социальной работе может стать практика разработки студентами социальных программ и проектов по заказу государственных или общественных организаций социальной сферы. Таким образом, в условиях модернизации сферы образования социальное партнерство может стать средством обновления качества образования социальных работников, повышения его социальной и экономической эффективности, способствовать формированию оптимальной кадровой политики в сфере образования, а также разрешению и урегулированию социально-трудовых споров, предупреждению роста социальной напряженности в отрасли. Обучение будущих специалистов по социальной работе должно реализовываться в единстве практической и теоретической подготовки, которое достигается через механизм социального партнерства образовательных учреждений, органов государственной власти всех уровней и представителями социальных служб.

Практическая реализация данных положений позволит изменить систему подготовки специалистов социальной работы в лучшую сторону. У них появится возможность без отрыва от учебы заниматься практической деятельностью в «стенах» университета. Выпускник, который имеет навыки практической работы, будет чувствовать себя намного увереннее после окончания вуза. К тому же во время практики «социальной» клиники студенты могут зарекомендовать себя с наилучшей стороны, показать, на что они способны потенциальным работодателям.

7. Формирование и развитие мотивации как внутреннего качества личности. Это предполагает, на наш взгляд, несколько этапов:

1. *Довузовский этап*, на котором выявляются предпосылки, обеспечивающие выбор профессии; формирование у субъекта мотивационных установок на дальнейшую профессиональную деятельность в области социальной работы.

2. *Этап обучения (вузовский)*, на котором происходит формирование готовности к профессиональной деятельности.

3. *Этап профессиональной деятельности (послевузовский)*, на котором идет активный процесс самосовершенствования в профессии.

Довузовский этап.

Мы предлагаем в структуре подготовки усилить временной фактор — использовать период допрофессионального образования: школа, лицей, а также углубить содержательный компонент в ходе обучения в среднем специальном учебном заведении. Процедура отбора абитуриентов в большинстве вузов сегодня стихийная. Как правило, студентами факультетов социальной работы становятся школьники, не прошедшие допрофессиональную подготовку. На заочном отделении нередко обучаются люди, потерявшие свою прежнюю работу, зачастую имеющие технические специальности.

Дискуссионным остается вопрос — стоит ли принимать в вузы выпускников школ, не имеющих социальной практики. При этом ссылаются на опыт многих западных стран, где высшее социальное образование получают люди, уже проработавшие в системе социального обслуживания населения.

По нашему мнению, учет этого опыта в России представляется важным, поскольку, внедрение многоуровневой допрофессиональной подготовки позволит вузам найти «своего» абитуриента.

Процедура отбора абитуриентов, поступающих на факультеты социальной работы, должна отличаться от принятой в данный момент. В настоящее время она ограничивается, как правило, небольшим тестированием или собеседованием, да и то не во всех вузах. В пример хотелось бы поставить работу Института молодежи, который внедрил компьютеризированную процедуру отбора социальных работников на основе отечественных и зарубежных методик, позволяющих выявить уровень развития социального интеллекта, профессиональной готовности гуманистического потенциала, факторы интенциональности (целевых ожиданий) и т. д. Этот опыт следовало бы взять на вооружение, т. к. по-настоящему социальной работой должны заниматься не все, кто хотят, но не способны к этой деятельности, а только те, кто хочет и имеет для этого соответствующие данные: мотивы, потребности, ценностные ориентации, направленные на социальную работу. Вот почему в Госстандарт второго поколения внесен пункт о необходимости проведения собеседования как необходимого момента приема абитуриентов в вуз. Подготовка к выбору профессии важна потому, что она является неотъемлемой частью всестороннего и гармоничного развития личности социального работника. Помочь школьнику самоопределиваться — значит сформировать у него внутреннюю готовность и потребность самостоятельно осознанно и добровольно намечать, корректировать, выбирать пути реализации перспектив личностного и будущего своего профессионального развития. Особое внимание необходимо уделять содержанию и способам осуществления поддержки профессионального самоопределения учащихся преподавателями вузов, этот метод применяется на кафедре социологии и социальной работы в Байкальском государственном университете экономики и права посредством проведения спецкурса, направленного на формирование мотивации выбора профессии социальный работник. Существует необходимость проведения непрерывной активной довузовской профориентационной работы среди молодежи, в рамках которой, должна проводиться не только учебная подготовка в вуз, но и происходить изучение личности и даже предпрофессиональная подготовка.

Профессиональное самоопределение как сложный и длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных компонентов развития конкурентоспособного специалиста социальной работы не может быть сведено к одномоментному акту выбора профессии и не завершается этапом профессиональной подготовки по определенной специальности. Оно продолжается на протяжении всего жизненного пути, что проявляется в повышении профессионального мастерства, изменении некоторых личностных качеств в своей будущей деятельности. Этап профессионального определения имеет свои конкретные задачи, решения которых направлено не только на развитие знаний и

умений, личностных качеств от которых зависит социально-профессиональная мобильность, но и на самореализацию выпускников школы в конкретной профессиональной сфере, что в условиях конкуренции на рынке рабочей силы может рассматриваться как конкурентное преимущество перед остальными выпускниками. Конкуренция на рынке труда предъявляет к выпускнику школы повышенные требования к его личностным и деловым качествам, проявлению самостоятельности и предприимчивости в профессиональном самоопределении и реализации своих потенциальных возможностей в избираемой профессиональной деятельности. В процессе «сопровождения» кафедрой социальной работы учебного процесса, школьникам предоставляется возможность устранить противоречия, если они имеются, между профессиональными намерениями и способностями, между представлениями о профессии социального работника и реальным ее содержанием. Готовность к выбору профессии «Специалист по социальной работе» выпускника школы будет состоять в воспитании ценностного отношения к ней, которое выступит в роли регуляторов поведения и деятельности будущего студента. Компонент ценностного отношения является ведущим в процессе готовности к профессиональному выбору. Он, в конечном счете, обеспечивает выбор данной профессии и дальнейшую самореализацию личности через ценности данной профессии. Решение о выборе профессии можно считать обоснованным, если намерения согласуется с интересами, склонностями, потребностями; самооценка качеств личности соотносится с требованиями профессии социального работника к человеку; знания о содержании профессии соответствуют конкретному пути получения образования и потребностями в ней рынка труда. При рассмотрении профессиональной подготовки школьников к данной профессии необходимо учитывать, что процесс становления специалиста в этой сфере идет на протяжении длительного времени и включает, как было отмечено ранее, несколько этапов: довузовский, этап обучения (вузовский), этап профессиональной деятельности (послевузовский). А профессиональное совершенствование идет в течение всей трудовой карьеры. В этой «цепочке» довузовский этап играет достаточно важную роль, ведь именно в это время происходит выявление мотивации, склонностей, потребностей, личностных качеств, предпосылок к избираемой профессии, профессиональная идентификация. На этом этапе важно: правильно оценить способности личности; выявить мотивацию и личностную ориентацию на данную профессиональную деятельность, первоначальное ознакомление с ней; ожидания от данной профессиональной деятельности; возможности дальнейшего самосовершенствования. Необходимо, чтобы в вузе профориентационная подготовка продолжалась на протяжении всего этапа обучения, начиная с первого и кончая выпускным курсами, т. к. необходимо учитывать ценностные ориентации профессии «социальная работа», обращать внимание на специфическую проблему вхождения в социально-профессиональную среду. Так во многом для молодежи привлекательность многих профессий предполагает идентификацию себя с представителями этой профессиональной общности, поэтому на первых порах освоение профессии — прежде всего освоение норм и ценностей соответствующей социально-профессиональной среды.

Этап обучения (вузовский).

Этап обучения включает в себя ряд важных компонентов, которые во взаимосвязи друг с другом, воздействуя на внутреннюю мотивацию будущего социального работника, определяют его профессиональную самореализацию. На вузовском этапе в контексте нашей проблемы решаются следующие задачи: формирование и корректировка профессионально-личностных ориентаций, мотиваций, качеств, свойств личности, способствующих результативности, успеху деятельности; формирование представлений о профессионализме и компетентности социального работника; формирование жизненных планов.

Учебная и производственная практика. Важным элементом, воздействующим на профессиональную самореализацию специалиста социальной работы, является учебная и производственная практика в вузе, в процессе которой должна усиливаться внутренняя мотивация к профессии и желание добиваться высоких результатов в карьере. Подготовка специалистов социальной работы предполагает последовательную реализацию принципа непрерывности интеграции теории и практики в течение всего периода обучения. Практика является одной из важнейших частей системы профессиональной подготовки будущих социальных работников. Она проводится на II–IV курсах по сквозной программе и в соответствии с Государственными требованиями к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки выпускника по специальности «Социальная работа». Студенты, опираясь на полученную в университете фундаментальную и специальную подготовку, в период практики должны активно включиться в работу социальных учреждений, освоить конкретный опыт их деятельности, специфику работы, умения и навыки специалистов разного уровня. Каждый вид практики ставит и решает свои конкретные цели и задачи. Но, степень включенности студентов в «производственный» процесс регламентируется учебными планами и имеет свои особенности по форме и содержанию в зависимости от проблематики изучаемых теоретических курсов. Поэтому чтобы усиливать и развивать мотивацию студентов, необходимо дать им возможность «самоорганизоваться», путем создания волонтерских движений, работа которых, была бы направлена на решение широкого спектра социальных проблем в регионе. По результатам проведенной самостоятельно работы, студентами разрабатываются разнообразные индивидуальные проекты в области социальной работы. А итогами практики могут быть: деловая игра, групповая дискуссия или круглый стол, лекция-беседа с приглашением ученых и практиков.

Совершенствование воспитательного процесса в вузе. Неотъемлемым компонентом профессиональной подготовки кадров в области социальной работы, является духовно-нравственное и социокультурное развитие. Организация и содержание воспитательного процесса определяются требованиями квалификационной характеристики, отраженными в Государственном образовательном стандарте, и должны реализовываться в рамках научной концепции по формированию профессионально-личностных и нравственных качеств будущих специалистов социальной работы в учебном процессе и во внеучебное время. Основными принципами воспитательной работы в вузе должны являться:

1) всестороннее, гармоничное и целостное видение человека и мира, социальной и культурной среды;

2) взаимодействие обучения и воспитания, что предполагает усиление мотивационных, эмоционально-ценностных и практических составляющих учебной работы.

Главным подходом в процессе воспитания специалиста социальной работы является гуманизация его содержания, ориентация на общечеловеческие ценности, формирование волонтерских качеств. Среди ведущих направлений гуманизация образования, на сегодняшний день, выступает как генеральное направление. Наиболее точное определение гуманизации дал И. Кант: «человечность, сотоварищество, человеколюбие». Основные ее составляющие – «чувства блага, участливое отношение ко всем окружающим людям, возможность общаться с ними, с тем, чтобы таким путем человечество превратилось в товарищество взаимосотрудничающих и взаимопонимающих людей», таким образом, мы можем рассмотреть данный подход, как один из возможных для воспитания ценностного отношения к профессии. Образование при этом выступает как социальный институт, обеспечивающий процесс передачи ценностей взаимодействия и общения. Эти образовательные тенденции найдут свою реализацию в проведение социальных акций при организации целого ряда волонтерских мероприятий, что является условием для максимального раскрытия каждым студентом своих потенциальных возможностей.

Важным моментом, воздействующим на мотивацию студентов, является воспитание ценностного отношения к профессии «социальная работа», так как это поэтапное восхождение к ценностям профессии и интеграция в общество путем достижения им профессионально значимых качеств и социальных компетенций, в ходе которых определяется система ценностей студента, выстраивается его поведение и воспитывается готовность к профессиональной деятельности.

Важной формой воспитательного процесса также является приобщение студентов к духовно-нравственной жизни кафедры социальной работы (празднование дня социального работника) и социальных служб. Построение обучения на опыте участия студентов в работе общественных служб позволяет усилить такие важные стороны подготовки специалиста социальной работы как: формирование познавательной мотивации к прикладному знанию, выражающейся в потребности изучать конкретный материал различных учебных дисциплин; возможность апробации опыта выполнения общественных обязанностей, связанная со становлением внутренней нравственной позиции будущего специалиста; актуализация переживаний сопричастности к социально значимым процессам и общественным явлениям, способствующей формированию социальной и альтруистической мотивации, гражданской позиции будущего специалиста; формирование коммуникативной составляющей профессиональной компетентности в ситуациях межличностного взаимодействия с различными слоями и группами населения.

Совершенствование учебного процесса. Приоритетным направлением подготовки специалистов по социальной работе должна считаться подготовка современных специалистов по социальной работе, готовых внедрять новые перспективные технологии в социальную сферу, искать такие формы взаимо-

связи клиента, окружающей его социальной среды и регуляторов их взаимосвязи, которые позволяли бы рассматривать их как некоторое целостное образование; обогащать практическую деятельность в этой сфере новыми идеями и решениями, переводя на качественный уровень содержание социальной политики на региональном уровне. Это возможно за счет введения в существующих курсах, например таких, как «Информационные технологии в социальной сфере» новых перспективных спецкурсов, таких как: «Internet в социальной работе», где в примерной программе обоснованным является включение темы «Средства массовой информации их роль в реализации технологий социальной работы», в которой определенное место нужно отвести и проблеме Интернета. В курсе «прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной сфере» важным является раздел, касающийся проектирования. Нельзя сказать, что этому разделу прежде не уделялось внимания. Однако думается, что этот раздел следует раскрыть более полно. Проектирование как метод широко представлен за рубежом в профессиональной подготовке специалиста социальной работы. Так, в Германии значительное методическое пространство занимает проектное обучение, как одно из инновационных направлений, официально введенное в 70-х гг. прошлого столетия почти во всех западногерманских специальных высших школах по подготовке социальных педагогов и социальных работников. Под проектом понимается тип обучения, для которого характерно включение студентов в той или иной форме в реальную социальную проектную деятельность, в процессе которой достигаются как практические, так и учебные цели. Проект выступает основой организации учебного процесса. Проектное обучение можно рассматривать как альтернативу традиционному обучению. Практическое участие в реализации реально существующих проектов позволяет студентам актуализировать теоретические знания, связанные с этапом реализации проекта, стать полноправными участниками проектной группы с определенным кругом обязанностей. Овладевая знанием проектной технологии и умением применять ее на практике, мотивированные студенты участвуют в конкурсах социальных проектов разных уровней. Так на базе кафедры социологии и социальной работы БГУ, ежегодно проводится конкурс «Социальная радуга», в котором предоставляется возможность участия, как школьных, так и студенческих проектов. Посредством участия в конкурсе у школьников развивается мотивация выбора профессии, у студентов же закрепляется интерес к данному виду профессиональной деятельности, усиливается мотивация оставаться в профессии «социальная работа», что напрямую влияет на профессиональную самореализацию. Также необходимо привлечение на преподавательскую деятельность опытных практиков, которые исходя из своего практического опыта, готовили специалистов по социальной работе к профессиональной деятельности.

Совершенствование научно-исследовательской работы студентов. Научно-исследовательская работа студентов является обязательным компонентом подготовки специалистов. Тематика дипломных, курсовых работ студентов должна быть максимально приближена к социальной работе, для этого необходимо привлекать студентов к научно-исследовательской деятельности, к участию в разнообразных грантах, к работе студенческой научно-исследовательской лаборатории,

созданной при кафедре социальной работы. Научно-исследовательская деятельность должна развиваться на основе методологии объективного анализа и оценки социально-экономической ситуации в регионе и стране, в направлении выработки профессиональных методик, содействующих решению актуальных социальных проблем в современных условиях. Активизации этой деятельности способствуют научно-практические конференции, по итогам которых необходимо предоставлять студентам возможность публиковать свои работы в журналах, сборниках.

Совершенствование работы кафедры по трудоустройству выпускников специальности «социальная работа». В качестве усиления мотивации студентов, будущих специалистов по социальной работе, можно использовать персональное распределение молодых специалистов по окончании обучения, которое должно производиться, не позднее, чем за месяц до окончания ими учебного заведения. Для участия в распределении представляется целесообразным приглашать представителей учреждений, департаментов по социальной защите населения, заинтересованных в получении молодых специалистов, а также представителей служб трудоустройства населения. Здесь также необходимо участие кафедры социальной работы в работе по выявлению потребностей региона в кадрах для создания новых социальных служб, их постоянного развития и функционирования, специализации и адаптации к новым экономическим условиям. Мы пришли к убеждению, что в условиях современного кризиса трудно прогнозировать потребность отдельных территорий в специалистах на 10 и более лет. Более реальным является ориентация на краткосрочный прогноз в зависимости от специфики социальных проблем региона, степени развитости системы социальной защиты, социально-экономического уровня и демографических особенностей¹.

Таким образом, данные компоненты будут способствовать развитию профессионально-личностной мотивации, профессиональной ориентации, интереса, готовности будущих специалистов социальной работы к деятельности, к развитию профессионализма и мастерства, и в конечном счете влиять на успешную профессиональную самореализацию специалиста социальной работы.

Этап профессиональной деятельности (послевузовский).

Данный этап, также включает в себя несколько компонентов, это:

Создание при учебных заведениях, осуществляющих профессиональное обучение специалистов социальной работы, центра повышения квалификации и переобучения социальных работников и руководителей городской системы социальной защиты населения в соответствии с их образовательными потребностями и нуждами.

Обычно работников бывает трудно оторвать от работы более чем на два - три дня. Поэтому работа с данной категорией должна быть максимально насыщенной и уплотненной. Этим требованиям в наибольшей степени соответствуют различные формы активного обучения – тренинги, круглые столы, практические семинары и т. п. В связи с этим следует принять решение о системной переподготовке кадров, которая включит в себя определенные периоды чередо-

¹ Данный факт был проанализирован по средствам SWOT-анализа, проведенного в рамках подготовки материалов к публикации для Программы социально-экономического развития г. Иркутска до 2020 года.

вания практической деятельности и обучения мастерству на курсах повышения квалификации. Целесообразно разработать региональную программу подготовки кадров социальных работников с подключением соответствующих служб (администрации области, города). Таким образом, решается проблема непрерывного образования. Нельзя научить профессионализму один раз и на всю жизнь. У специалистов есть мотивация в постоянном профессиональном росте. Существующая в настоящее время система повышения квалификации не удовлетворяет как специалистов, так и руководителей, т. к. не имеет узкой специализации и в основном одноразовая. Открытие такого *Центра подготовки социальных работников*, созданного на основе технологий непрерывного модульного повышения квалификации, позволит решить данную проблему.

Развитие различных форм образования. Нам представляется, что такими формами могут стать:

– *дистанционная форма образования*, которая будет способствовать развитию обучения без отрыва от работы и места жительства. Студентам сегодня все труднее ездить на обучение в другие города, поэтому важно мотивировать их, развивая сеть дистанционных форм обучения.

– *магистерская подготовка*, где особой организационной формой обучения являются научные семинары, на которых ведущие ученые, специалисты, преподаватели и магистранты обсуждают как глобальные актуальные проблемы науки и практики, так и проблематику, методiku и результаты научных исследований, проводимых магистрантами в области социальной работы. Магистратура дает возможность получить академическую степень магистра по направлению подготовки. Она позволяет студенту подняться на первую ступень научно-исследовательской деятельности, ведущей к возможности поступления в аспирантуру с последующей подготовкой кандидатской диссертации.

Интеграция деятельности конкретных социальных служб с научной работой кафедр социальной работы, создание экспериментальных площадок, с целью привлечения «действующих» специалистов социальной работы к участию в научных исследованиях, направленных на изучение социально значимых явлений и процессов в обществе. Таким образом, работающие специалисты будут мотивированы на использование новейших исследовательских технологий в отношении проблемных социальных явлений, происходящих в регионе.

Повышение престижа профессии «специалист социальной работы». Эта группа проблем, связана с повышением престижности профессии социального работника, формированием его статуса. Представляется необходимым повышение престижа социальной работы, так как эта профессия так же необходима нашему обществу, как профессия врача, юриста, экономиста, учителя. Если этого не сделать, то специалисты социальной работы будут стремиться получить дополнительное образование по другим специальностям и найти себе работу по другой профессии.

Мотивы трудового поведения у разных людей различны, но нет сомнений, что каждый человек обладает определенной системой индивидуальных потребностей, интересов, ценностей, удовлетворение которых осуществляется или должно осуществляться в труде. Деятельность человека побуждается це-

лым комплексом причин (осознаваемых и неосознаваемых), находящихся в сложном переплетении, а зачастую в противоречии. Сумма векторов разнонаправленных тенденций, в конечном счете, определяет направленность активности. Для стимулирования труда очень важно создать баланс внешних и внутренних стимулов, сочетать «моральные» и материальные стимулы к труду.

Существующая в настоящее время оплата труда не способствует материальной и социальной мотивации людей, включающихся в эту деятельность, к обучению, овладению профессией социального работника. В связи с этим, органам местного самоуправления следует принимать необходимые меры по открытию негосударственных учреждений, занимающихся вопросами социального обслуживания граждан, шире использовать возможности сочетания государственного и спонсорского финансирования в деятельности социальных учреждений. Для этого целесообразно создать нормативно-правовую базу, заинтересовать коммерческие структуры в спонсорском финансировании деятельности этих служб, предусмотрев для них соответствующие налоговые льготы.

Итак, с нашей точки зрения, должна складываться система многоуровневой подготовки специалиста: от специализированных классов в общеобразовательных школах, лицеях и колледжах, базовой вузовской подготовки — до последиplomного образования и широкого выбора многопрофильных курсов повышения квалификации. Необходимыми, на наш взгляд, составляющими профессиональной самореализации специалиста социальной работы могут стать: воспитание, профессиональная ориентация учащихся и допрофессиональная подготовка, профессиональный отбор, профессиональное обучение на различных уровнях, переподготовка и повышение квалификации социальных работников.

Это будет способствовать тому, что процесс формирования кадров для социальной работы будет начинаться с воспитания еще в школьном возрасте гуманистических ценностных ориентации - доброты, милосердия, стремления помочь человеку, попавшему в беду. Профессиональная ориентация и допрофессиональное обучение предназначены помочь школьнику, подростку в формировании целей будущей деятельности, осмыслении высокой ответственности и значимости профессии социального работника, развитию необходимых профессиональных качеств. Возможно негативное воздействие прошлого опыта на профессионализм кадров. Но это воздействие должна предупредить система профессионального отбора, которая должна быть научно обоснована и закреплена юридически. Наконец, данная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров позволит значительно повысить уровень профессионального мастерства работников социальных служб и учреждений.

Контрольные вопросы и задания

1. Почему в профессиональной подготовке специалистов по социальной работе актуальной является проблема усиления практикоориентированности обучения будущих специалистов?

2. В западном опыте подготовки специалистов преобладающее число занятий строится в рамках специально организованной групповой работы, опи-

шите возможности применения данного опыта в процессе вашего обучения. Разработайте план групповой работы.

3. Каким образом можно реализовать систему социального партнерства в сфере практической подготовки специалистов по социальной работе?

4. Перечислите, что является составляющими профессиональной самореализации специалиста социальной работы.

3.2. Направления повышения квалификации специалистов сферы социальной работы

Соответствие профессионального уровня специалиста сферы социальной работы потребностям времени является условием его эффективной деятельности в сложной социально-экономической ситуации. На решение этой задачи направлена система различных форм подготовки и переподготовки кадров. Однако сегодня традиционная модель «повышения квалификации», ориентированная на получение слушателями специализированной информации, не может в полной мере выполнить свое назначение. Прежде всего, это обусловлено значительными объемами и принципиальной новизной профессионально-необходимых знаний, которыми специалисту необходимо овладеть вследствие качественных изменений, произошедших в стране. Сложная, многоплановая, полифункциональная деятельность специалистов системы социальной защиты населения постоянно выдвигает требования «быть с веком наравне», т. к. динамичность, нестабильность, неординарность социальных, экономических, морально-поведенческих явлений и ситуаций вызывает острейшую потребность в повышении профессиональной компетентности, личностного мастерства в работе. Если в вузовской системе образования целями и задачами обучения является формирование специалиста, то цель обучения в системе повышения квалификации — переосмысление уже сложившейся системы знаний, опыта, умений, навыков и т. д. Здесь происходит смена или переориентация смысловых, операционных установок. С. Т. Шацкий отмечал, что курсы повышения квалификации «есть совместная жизнь людей, полных интереса к определенному делу, над которым они работают, и в тоже время они — живая человеческая жизнь и деятельность, кусок жизни над которым работают люди, чтобы ограничить его, отшлифовать».

При организации повышения квалификации специалистов системы социальной защиты населения важно учитывать:

- профессионально-практический опыт обучающихся;
- базис предыдущей теоретической и методической подготовки;
- индивидуально-личностные цели обучения;
- осознанность перспективы применения полученных знаний;
- положительную или отрицательную установку (мотивацию) на обучение;
- стремление получить как можно больше знаний в «сжатые» сроки.

Таким образом, целью программ повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов социальной за-

щиты населения в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных технологий и методов решения профессиональных задач.

Основными задачами программ повышения квалификации являются:

1. Укрепление связи обучения с практической деятельностью областных управлений, районных и городских отделов социальной защиты населения на основе изучения законодательства о социальной защите и его применения, новых форм и методов социальной защиты населения, а также широкого обмена опытом работы.

2. Повышение эффективности учебного процесса на основе внедрения инновационных передовых методов и технических средств обучения, широкого использования наглядных пособий.

3. Развитие у слушателей способностей к творческому решению практических вопросов в области социальной защиты граждан, совершенствование навыков руководства коллективом и умения работать с людьми.

Для выполнения возложенных задач курсы повышения квалификации:

1. Обеспечивают оперативную потребность управлений, отделов и учреждений социальной защиты в повышении квалификации руководителей и специалистов всех уровней.

2. Содействуют овладению слушателями новыми методами и технологиями профессиональной деятельности и руководства в современных условиях.

3. Постоянно совершенствуют качество обучения слушателей, его практическую направленность на решение конкретных задач.

4. Используют новые формы и методы проведения учебных занятий, развивают практику индивидуализации обучения.

Целевая аудитория: руководители и специалисты социальных служб различного уровня, комплексных центров социального обслуживания населения, консультанты по социальным вопросам и т. д. Также представляется целесообразным формирование творческих групп слушателей по отдельным направлениям, включающие представителей законодательных и исполнительных органов власти, в ведении которых находится управление социальными процессами региона, лидеров некоммерческих общественных организаций, социально-ориентированных представителей бизнеса.

Виды обучения:

1. Традиционное обучение. ТО. Этот вид обучения является самым распространенным и представляет собой обучение знаниям, умениям и навыкам по схеме: изучение нового — закрепление — контроль.

2. Дистанционное обучение. ДО — это получение образовательных услуг без «очного» присутствия с помощью современных информационно-образовательных технологий и систем телекоммуникации, таких как электронная почта, телевидение и INTERNET. Учитывая территориальные особенности России и возрастающие потребности качественного образования в регионах, дистанционное обучение занимает прочное место на рынке образовательных услуг, в т. ч. для повышения квалификации и переподготовки специалистов. Использование новейших информационных технологий (гипертекста, мульти-

медиа, ГИС-технологий, виртуальной реальности и др.) делает лекции выразительными и наглядными. В рамках интернет ресурса можно организовать живую видеоконференцию собеседников, находящихся в разных частях области. Возможно использование сетевой технологии, при которой все необходимые слушателям учебные материалы расположены на web-сервере, доступ к которому осуществляется с помощью интернет.

3. Развивающее обучение. Среди большого числа новаций развивающее обучение (РО) занимает достаточно стабильное положение и стоит на одном из первых мест по значимости и связываемых с ним ожиданий по повышению качества образования. РО является ключом к эффективной работе системы реализации услуг, в первую очередь оно необходимо людям творческих и гуманитарных профессий, какой и является социальная работа. Активизируя творческий потенциал, развивающее обучение позволяет сформировать новые навыки, развить уже имеющиеся и актуализировать способности. При этом форма активизации творческого потенциала может быть самой разнообразной (коммуникативные тренинги, нарабатывание определенного навыка общения, построение логических и ассоциативных цепочек, ролевое общение и т. д.)

Формы проведения занятий в рамках курсов повышения квалификации:

1. Лекции. Необходимо для курсов повышения квалификации использовать различные виды лекций, как традиционные (информационные), так и интерактивные. Среди них следует выделить:

– проблемная лекция. Учебный материал представляется в форме учебной проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, отмечающей некоторые противоречия в ее условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы, которые составляют основное концептуальное содержание учебного курса, являются наиболее важными для будущей профессиональной деятельности и наиболее сложными для усвоения. С помощью проблемной лекции обеспечивается: усвоение теоретических знаний; развитие теоретического мышления; формирование познавательного интереса к содержанию учебного курса и профессиональной мотивации специалиста;

– лекция-визуализация. Данный вид лекции является результатом нового использования принципа наглядности. Учебная информация по теме лекционного занятия переконструирована в визуальную форму для представления студентам через технические средства обучения (схемы, рисунки, чертежи и т. п.), для лучшего усвоения информации. К этой работе могут привлекаться слушатели, у которых в связи с этим будут формироваться соответствующие умения, развиваться высокий уровень активности. Использование наглядных приемов не только помогает понять и лучше запомнить учебный материал, но и создает эмоциональное отношение к изучаемому, повышает интерес к нему. Особенно сильное эмоциональное воздействие на учащихся оказывает демонстрация видео- и кинофильмов, кинофрагментов, которые могут быть использованы и в качестве иллюстративного материала, и для создания проблемных ситуаций, на основе которых строится эвристическая беседа, учебная дискуссия;

– лекция вдвоем. В этой лекции учебный материал проблемного содержания дается слушателям в живом диалогическом общении двух преподавателей между собой. Здесь моделируются реальные профессиональные ситуации обсуждения теоретических вопросов с разных позиций двумя специалистами, например теоретиком и практиком, сторонником или противником той или иной точки зрения и т. п. В процессе лекции вдвоем происходит использование имеющихся у слушателей знаний, необходимых для понимания учебной проблемы и участия в совместной работе, создается проблемная ситуация или несколько таких ситуаций, выдвигаются гипотезы по их разрешению, развертывается система доказательств или опровержений, обосновывается конечный вариант совместного решения;

– лекция-пресс-конференция. Основная цель лекции-пресс-конференции — подведение итогов лекционной работы с целью обсуждения перспектив применения теоретических знаний на практике как средства решения задач освоения материала и как средства определения будущей профессиональной деятельности. На лекции-пресс-конференции в качестве лекторов могут участвовать два–три преподавателя разных предметных областей;

– лекция-беседа, или «диалог с аудиторией», является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения слушателей в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание слушателей к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей студентов;

– Лекция-дискуссия. При изложении лекционного материала организуется свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу в интервалах между логическими разделами.

2. Семинары. Семинар является одним из основных видов практических занятий. Семинар предназначен для углубленного изучения дисциплины, овладения методологией научного познания. Основной целью семинаров в рамках повышения квалификации является создание пространства обсуждения теоретических и практических вопросов содержания, технологии и организации социальной работы. В настоящий момент необходимо использование следующих видов семинаров:

– междисциплинарные. На занятия выносятся тема, которую необходимо рассмотреть в различных аспектах: политическом, экономическом, научно-техническом, юридическом, нравственном и психологическом. На него также могут быть приглашены специалисты соответствующих профессии и педагоги данных дисциплин. Между слушателями распределяются задания для подготовки сообщений по теме. Метод междисциплинарного семинара позволяет расширить кругозор слушателей, приучает к комплексной оценке проблем, устанавливать межпредметные связи;

– проблемный семинар. Перед изучением раздела курса преподаватель предлагает обсудить проблемы, связанные с содержанием данного раздела, темы. Накануне слушатели получают задание отобрать, сформулировать и объяснить

проблемы. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение проблем. Метод проблемного семинара позволяет выявить уровень знаний слушателей в данной области и сформировать стойкий интерес к изучаемому разделу учебного курса. А также мобилизовать практические и теоретические знания обучающихся на попроще «сражения истин», «сражения подходов», взглядов на одну и ту же реальность с существенно отличающихся точек зрения.

– тематические. Этот вид семинара готовится и проводится с целью акцентирования внимания слушателей на какой-либо актуальной теме или на наиболее важных и существенных ее аспектах. Перед началом семинара студентам дается задание — выделить существенные стороны темы, или же преподаватель может это сделать сам в том случае, когда студенты затрудняются, проследить их связь с практикой общественной или трудовой деятельности. Тематический семинар углубляет знания слушателей, ориентирует их на активный поиск путей и способов решения затрагиваемой проблемы.

– ориентационные. Предметом этих семинаров становятся новые аспекты известных тем или способов решения уже поставленных и изученных проблем, опубликованные официально материалы, указы, директивы и т. п. Метод ориентированных семинаров помогает подготовить к активному и продуктивному изучению нового материала, аспекта или проблемы;

– системные. Проводятся для более глубокого знакомства с разными проблемами, к которым имеет прямое или косвенное отношение изучаемая тема. Метод системных семинаров раздвигает границы знаний слушателей, не позволяет замкнуться в узком кругу темы или учебного курса, помогает обнаружить причинно-следственные связи явлений, вызывает интерес к изучению различных сторон общественно-экономической жизни.

Практические занятия играют важную роль в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения практических задач.

3. Case-Study. Его суть состоит в том, что слушателям дается описание определенной ситуации, с которой столкнулась реальная организация в своей деятельности или, которая смоделирована как реальная. Слушатель должен накануне занятия ознакомиться с проблемой и обдумать способы ее решения. В аудитории в небольших группах происходит коллективное обсуждение приведенного случая из практики. Интерактивная технология для краткосрочного обучения направленная не столько на освоение знаний, сколько на формирование у слушателей новых качеств и умений. Цель: научить слушателей, как индивидуально, так и в составе группы: анализировать информацию, сортировать ее для решения заданной задачи, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения и оценивать их, выбирать оптимальное решение и формировать программы действий и т. п. Кейс-стади имеет общие корни с методом индивидуальной социальной работы со случаем (case work), который до сих пор практикуется в качестве важной диагностической процедуры для идентификации условий жизни и проблем клиента. Поэтому данная форма проведения учебных занятий будет актуальной и эффективной. В рамках кейсовой технологии возможно использование дистанционного обучения. За группой закрепляется специально подготовленный преподаватель-тьютор, который в любое время готов

ответить на вопросы, провести консультации, помочь в изучении материала. Слушатели самостоятельно изучают рабочие тетради с аудио-, видео- и компьютерными приложениями, и обращаются за консультациями к своему тьютору (очно, по телефону или электронной почте). Несколько раз за период обучения по определенному курсу группа собирается на активные очные занятия — тьюториалы, которые проходят гораздо интереснее обычных лекций и семинаров: деловые и ролевые игры, тренинги, разбор конкретных ситуаций и т. д.

4. Фокус-группа. Суть метода заключается в том, что внимание участников фокусируется на исследуемой теме или объекте. Фокус-группа направлена на определение отношения участников к определенной проблеме, это, в некотором роде, групповое интервью, которое проводится в свободной форме по предварительно разработанному сценарию. Информация, полученная в ходе фокус-группы, отражает не только стандартное мышление людей, но и глубокие психологические процессы и креативное сознание.

5. Экскурсии. Это форма организации обучения, при которой учебная работа осуществляется в рамках непосредственного ознакомления с объектами изучения. Целью такой формы проведения учебных занятий является ознакомление слушателей с работой учреждений системы социальной защиты населения, что особенно важно в рамках обмена опытом.

Таким образом, курсы повышения квалификации, сочетающие в себе разные виды и формы обучения, являются одним из условий повышения профессионального уровня и реализации выявленного в ходе исследования потенциала профессионального роста занятых в сфере социальной защиты населения.

В связи с особой сложностью проблем и существенными изменениями, происходящими в сфере социальной работы, необходимо регулярное проведение курсов повышения квалификации специалистов системы социальной защиты населения. Следует отметить, что постоянное повышение квалификации в области социальной работы напрямую влияет на уровень общей конкурентоспособности специалиста и отражает различные установки:

- личностный профессионализм позволяет выполнять работу более продуктивно и результативно;
- личность, владеющая теоретической и технологической базой, приобретает профессиональную уверенность, компетентность в новых аспектах профессиональной деятельности;
- получение материального и профессионального вознаграждения в плане увеличения заработной платы, продвижения в должности и т. д.;
- повышение уровня компетентности, профессионализма формирует у специалиста самоуважение, авторитет, поднимает статус личности социального работника, способствует развитию и закреплению профессионально важных качеств и характеристик;
- включение новых педагогических технологий при разработке курсов повышения квалификации, побуждает специалистов к активно-творческому, индивидуально-личностному участию в работе по самообразованию саморазвитию, самосовершенствованию личности, профессиональной деятельности, движению к профессионализму и мастерству.

Предполагаемые результаты повышения квалификации:

1. Слушатели смогут значительно расширить уровень представлений о современных подходах к организации процесса социальной работы с отдельными категориями граждан. Повысят свою методическую подготовку в аспекте деятельности с отдельными категориями граждан.

2. Слушатели смогут приобрести учебно-методические разработки, что будет способствовать пропаганде и распространению передового опыта и его адаптации к условиям других регионов.

3. Участие в семинарах будет способствовать повышению уровня теоретической подготовки слушателей, расширению знаний по методам и технологиям социальной работы.

4. Благодаря активным дискуссиям, слушатели курсов повышения квалификации смогут не только ознакомиться с инновационными проектами, применяемыми в системе социальной защиты населения, но и выступить в качестве экспертов-практиков по оценке их эффективности и качества, методической ценности и социальной значимости.

5. Расширение экспериментальных площадок, функционирующих на базе специальных учреждений социальной защиты открытого и закрытого типов.

6. Установление личных контактов участников, что будет способствовать их дальнейшему обмену опытом, пропаганде и распространению этого опыта в рамках деятельности государственных учреждений, общественных объединений и т. д.

7. Курсы повышения квалификации содействуют улучшению условий реализации социально-значимых проектов, что, в свою очередь, будет способствовать более успешному, масштабному и эффективному достижению предусмотренных целей деятельности по каждому из представленных направлений, а также улучшению условий и совершенствованию теории и практики социальной работы.

Контрольные вопросы и задания

1. Почему необходимо периодически повышать квалификацию специалистам сферы социальной работы?

2. Какие формы проведения занятий в рамках курсов повышения квалификации необходимо использовать?

3. Проведите исследование, нацеленное на изучение мотивации на повышение квалификации сотрудников в вашем учреждении (для студентов магистратуры). Изучите по каким областям социальной работы они хотели бы повысить квалификацию.

4. Какие основные задачи программ повышения квалификации вы можете отметить.

5. Разработайте план краткосрочных курсов повышения квалификации по теме «Использование интернет-ресурсов в практике социальной работы».

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверьянова Е. А. Формирование профессиональной готовности и отношения к профессиональной деятельности будущих специалистов по социальной работе [Электронный ресурс] / Е. А. Аверьянова // Социальная политика и социология. — 2010. — № 1. — С. 219–227. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=15171376>.
2. Гарашкина Н. В. Технологии подготовки специалистов социальной работы в вузе: компетентностный подход / Н. В. Гарашкина. — Тамбов, 2004. — 187 с.
3. Горбунова М. Ю. Социокультурная мотивация в структуре социальной работы / М. Ю. Горбунова. – Саратов : Сарат. гос. техн. ун-т, 2004. — 112 с.
4. Дегтерев В. А. Инновационность организации студенческой практики в формировании профессиональной мобильности будущих специалистов социальной сферы / В. А. Дегтерев // Alma mater (Вестник высшей школы). — 2010. — № 9. — С. 36–41.
5. Доэл М. Обучение и поддержка руководителей практики / М. Доэл, С. Шэдлоу // Обучение социальной работе: преемственность и инновации / под ред. Ш. Рамон, Р. Сарри ; пер. с англ. под ред. Ю. Б. Шапиро. — М., 1996. — С. 70–83.
6. Кухтинова Л. Г. Теория и практика социальных услуг [Электронный ресурс] / Л. Г. Кухтинова. — М. : Креатив. экономика, 2007. — 176 с. — Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=132936>.
7. Мокеева С. Г. Проблемы внедрения компетентностного подхода [Электронный ресурс] / С. Г. Мокеева, И. Г. Решетова, А. Е. Упшинская // Инновации в образовании. — 2011. — № 4. — С. 41–49. — Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=16323581>.
8. Мухаметзянова Г. В. Подготовка специалиста социальной сферы: региональный аспект / Г. В. Мухаметзянова, Ф. Ш. Мухаметзянова. — Казань : Изд-во Казан. ун-та, 2004. — 284 с.
9. Набиев В. Ш. Актуализация дидактических основ компетентностного подхода в высшей профессиональной школе / В. Ш. Набиев, М. А. Петухов // Высшее образование сегодня. — 2011. — № 7. — С. 53–54.
10. Нигматуллина И. А. Формирование готовности к обучению в течение всей жизни у будущих социальных работников / И. А. Нигматуллина // Отечественный журнал социальной работы. — 2010. — № 3. — С. 92–100.
11. Никитин В. А. Проблемы и направления обеспечения качества образования в области социальной работы / В. А. Никитин // Высшее профессиональное образование в области социальной работы: опыт и проблемы. – М. : МГСУ, 2002. – 236 с.
12. Никонова Я. И. Инновационное развитие российской системы образования: анализ трех поколений стандартов [Электронный ресурс] / Я. И. Никонова. — Режим доступа: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=7798354.

13. Павленок П. Д. Теория, история и методика социальной работы : учеб. пособие [Электронный ресурс] / П. Д. Павленок. — 10-е изд., испр. и доп. — М. : Дашков и Ко, 2015. — 592 с. — Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=221307>.
14. Палехова П. В. Организация, управление и администрирование в социальной работе / П. В. Палехова. — М. : ИНФРА-М, 2010. — 128 с.
15. Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы региона: приоритеты инновационной политики в образовании, науке, экономике: сборник научных трудов / отв. ред. д-р ф.-м. наук А. В. Аргучинцев, д-р социол. наук, проф. Т. И. Грабельных. — Иркутск : НЦ РВХ ВСНЦ СО РАМН, 2009. — 220 с.
16. Ратнер Ф. Л. Научная деятельность студентов в системе многоуровневого образования за рубежом / Ф. Л. Ратнер. — Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1997. — 28 с.
17. Резник Г. А. Компетентностный подход как фактор успеха будущего специалиста на рынке труда [Электронный ресурс] / Г. А. Резник, Ю. С. Пономаренко // Alma Mater (Вестник высшей школы). — 2011. — № 8. — С. 52–55. — Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=16726676>.
18. Социальная работа : учеб. пособие [Электронный ресурс] / Н. Ф. Басов [и др.] ; под ред. Н. Ф. Басова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Дашков и Ко, 2015. — 352 с. — Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253961>.
19. Старовойтова Л. И. Профессиональное социальное образование: становление и современные тенденции развития / Л. И. Старовойтова, С. Н. Козловская, Я. В. Шимановская. — М. : Изд-во РГСУ, 2015. — 184 с.
20. Старовойтова Л. И. Формирование основ профессиональной социальной работы в России (по материалам архивов) / Л. И. Старовойтова // Актуальные проблемы теории и практики социальной работы : сб. науч. ст. — М. : РГСУ, 2011. — С. 220–226.
21. Стратегия социальной защиты населения крупного сибирского города (на основе социолого-статистических исследований системы социальной защиты населения г. Иркутска) / под науч. ред. В. И. Самарухи, Б. Л. Токарского. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2011. — 205 с.
22. Технология социальной работы : учебник / А. А. Чернецкая [и др.]. — Ростов н/Д : Феникс, 2006. — 242 с.
23. Трохинова У. В. Профессионализм специалистов социальной работы: сущность, критерии, способы оценки : учеб. пособие / У. В. Трохинова, Е. В. Зимица ; под науч. ред проф. Б. Л. Токарского. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — 119 с.
24. Файзиева Е. Б. Повышение эффективности профессиональной подготовки специалистов по социальной работе / Е. Б. Файзиева // Отечественный журнал социальной работы. — 2010. — № 3. — С. 101–103.

Учебное издание

Зими́на Екатерина Викторовна

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ
В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Учебное пособие

Издается в авторской редакции

Технический редактор
А. С. Ларионова

ИД № 06318 от 26.11.01.

Подписано в печать 05.10.16. Формат 60x90 1/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Усл. печ. л. 6,6. Тираж 100 экз. Заказ .

Издательство Байкальского государственного университета.
664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11.
Отпечатано в ИПО БГУ.