

3. *Ратушняк О.В.* О становлении и развитии образовательной системы казачьей направленности в Краснодарском крае / О.В. Ратушняк // Научно-практическая педагогическая конференция по вопросам организации классов и школ казачьей направленности. Краснодар, 2007. С.6–12.

4. *Чугунов С.М.* История казачества на Урале / С.М. Чугунов. Оренбург, 2003.

М.Г. Блинова
РГППУ, Екатеринбург

**РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В
ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СПЕЦИАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Изменившиеся социально-экономические условия ставят новые задачи перед высшей школой. Меняются ее социальные функции, которые обуславливают необходимость выработки новой модели обучения. В этой модели должны быть учтены современные инновации, новые педагогические и информационные технологии, направленные на личностно-ориентированный подход к формированию современного специалиста. Поэтому в настоящее время в высшей школе, наряду с основным образованием развивается дополнительное образование. Образование – это целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах государства и личности, общества, при соблюдении определенных государственных стандартов. Основное образование это нормативно регламентированная, иерархически построенная система, в которой реализуются общепринятые и установленные методы, приемы и формы обучения. Под дополнительным образованием понимается организованный процесс обучения, осуществляемый за пределами системы традиционного школьного и вузовского образования. Российское законодательство о дополнительном образовании основывается на положениях Конституции Российской Федерации и состоит из Закона Российской Федерации "Об образовании", Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", Федерального закона «О дополнительном образовании», а также других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области дополнительного образования. Дополнительное образование, согласно законодательству - целенаправленный процесс воспитания и обучения, посредством реализации дополнительных образовательных программ, оказания дополнительных

образовательных услуг и осуществления образовательно-информационной деятельности за пределами основных образовательных программ. В стенографическом Отчёте о совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России 31 августа 2010 года отмечено, что необходимо встроить профессиональное образование в развитие тех процессов, которые идут в нашей стране, где ключевым ориентиром должно стать высокое качество подготовки во всех звеньях профессионального образования. Поэтому при подготовке кадров социальной сферы необходимо учитывать и решать ряд проблем: здоровье специалистов (физическое и психическое), компетентность и профессионализм.

Компетентность, как второе «требуемое свойство», представляет собой соответствие уровня и содержания знаний и умений конкретного работника уровню и содержанию выполняемых им должностных задач и обязанностей: наличие у работника прав и обязанностей для выполнения стоящих перед ним задач; умение работника практически действовать, делать конкретное дело и обеспечивать в работе требуемые результаты. Компетентность обеспечивается базовым образованием, самообразованием в ходе практической деятельности, заимствованием опыта у коллег, различными формами краткосрочной учёбы – курсы, семинары, разовые программы и др.

Профессионализм – это постоянно поддерживаемые на высоком уровне знания и умения, обеспечивающие высокое качество труда и результатов [2]. К сожалению, понятие «профессионализм в социальной работе» до сих пор недостаточно раскрыто в силу объективных и субъективных причин. Одни исследователи убеждены, что профессионализм — это степень овладения работником социальных служб профессиональными навыками. Другие считают, что «профессиональная подготовка» и «профессиональная квалификация» — это обязательные компоненты профессионализма; третьи добавляют к этим компонентам «этические знания» как неотъемлемую часть профессиональной деятельности социального работника; четвертые считают, что профессионализм в социальной работе невозможен без предрасположенности к выполнению социальной работы. Педагоги акцентируют внимание на таких приоритетных качествах, как мотивационно – ценностное отношение к профессии, профессиональное сознание и самосознание, профессионально обусловленные качества и свойства личности, готовность к профессиональной деятельности. Но все исследователи и практики едины в том, что профессионализм и компетентность социального работника напрямую зависят от его правовой грамотности и умений осуществлять взаимодействие в правовом поле.

Профессиональное дополнительное образование предполагает непрерывное повышение квалификации и профессиональную переподготовку лиц,

имеющих профессиональное образование, в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами, квалификационными требованиями к профессиям и должностям. Повышение квалификации - это обновление знаний и навыков. Профессиональная переподготовка предусматривает приобретение дополнительных знаний и навыков в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами, предусматривающими изучение научных и учебных дисциплин, и новых технологий, необходимых для осуществления нового вида профессиональной деятельности и получения новой квалификации.

Сфера дополнительного образования, по сравнению с основным, обладает большей свободой в отборе содержания, форм, методов и средств обучения, что позволяет сочетать высокий уровень мотивации обучения с эффективными методами личностно-ориентированного обучения.

Одной из основных причин сложного социально - экономического положения России отмечают непрофессионализм специалистов, отсутствие у них достаточных практических навыков и умений. Это имеет место во всех отраслях экономики, а также является одной из проблем и специалистов в области социальной работы, управления социальной работой и организации работы с различными категориями клиентов социальной службы и социальной защиты. Еще одна проблема - это социально-экономические и политические особенности Российской действительности и морально-психологическая неподготовленность специалистов к постоянным изменениям внешней среды, а также к специфике работы с различными категориями клиентов социальной службы. В настоящее время в Российской Федерации, в условиях рыночной экономики необходимо понимание важности развития услуг социальной сферы, а также значения социального обеспечения и социальной защиты граждан. При этом представляется невозможным копировать западные модели организации и оказания социальных услуг своим гражданам, поскольку в силу своих экономических, социальных, исторических, национальных и иных особенностей у России имеется свой путь организации социально-политического и экономического устройства общества. Соответственно имеют свою специфику порядок, условия и качество оказания социальных услуг населению [1]. Наше государство делает собственные возможные шаги к улучшению положения категорий граждан, нуждающихся в посторонней защите и помощи, тем более, что вопросы оценки качества социальных услуг всегда очень спорные и сложные, так как общественный сектор экономики включает в себя рынок социальных услуг, который имеет дело с общественными благами. Сфера социальных услуг вызывает необходимость в общественных инвестициях, так как частные инвестиции в данную сферу ограничены, а государственные недостаточны. Социальные ин-

вестиции представляют собой вложения ресурсов в человеческий капитал в целях получения нематериального блага.

Вуз готовит специалиста с фундаментальными знаниями, формирует как профессионально – ориентированную личность. Но, зачастую, уже на рабочем месте выпускник эмпирическим путем приобретает специальные профессиональные навыки. На это уходит, как правило, много времени дополнительных физических и моральных, а, зачастую, и материальных затрат. Дополнительное образование и призвано дополнить и сформировать эти компетенции, вооружить практическими навыками и умениями взаимодействия в конкретной ситуации для решения практических задач. Кроме того, закономерностью цивилизованной экономики является возрастание нравственного фактора. Это очень важное качество для социальной сферы. Деятельность специалиста должна быть направлена не только на производственные процессы, но и на формирование межличностных отношений. В таких сферах, как культура, образование, медицина, - социальная работа нравственный и человеческий фактор, зачастую, играют более важную роль, чем материальный в силу специфики профессиональной деятельности, и программы дополнительного образования должны решать и эти вопросы, вооружая специалиста не только профессиональными, но и общекультурными компетенциями. Особенностью подготовки современных специалистов является вопрос овладения гуманитарными технологиями, где на первое место выступают проблемы духовной общности, психологической совместимости, гуманитарной направленности реальных задач. Многое зависит от правильного понимания особенностей современных рыночных отношений в сфере труда. В конкурентной борьбе за кадры все большее значение приобретает профессионализм, интеллектуальный и творческий потенциал, предпринимательские способности работника.

Социальные работники сегодня специализируются более чем по 20 направлениям. Можно выделить группы социальных работников, занятых преимущественно управленческим трудом (менеджеры социальных служб и органов соцзащиты), контактной социальной работой в рамках основных видов социального обслуживания (социально-экономические, социально-медицинские, социально-педагогические, социально-психологические, социально-правовые и социально-бытовые услуги), профилактической и превентивной профилактической работой и т.д.

Профессионализм в социальной работе — это постоянно поддерживаемые на высоком уровне знания, умения и навыки специалиста, обеспечивающие квалифицированное содействие людям в разрешении их жизненных проблем [2]. У социального работника он характеризуется наличием: профессионального призвания; глубокой мотивации к выполнению труда в различных его

модификациях; духовно-нравственных качеств, профессионального мастерства; объективно-критического отношения к своей деятельности. В этой связи значительную роль играет дополнительное образование работников социальной сферы: повышение квалификации, обучение и переобучение, проведение с ними тренингов, семинаров, мастер-классов. Становление профессионализма всегда начинается с профессиональной подготовки и воспитания специалистов, поэтапного формирования системы практических навыков социальной работы и профессионального мастерства. Без профессионального мастерства невозможна организация индивидуальных социальных услуг с целью разрешения проблем клиентов. Высокий динамизм внешней среды заставляет каждого работника постоянно заботиться о повышении своей квалификации. Значительно усложняется система мотивации и стимулирования работников, создаются новые модели развития и использования человеческих ресурсов. Это и обусловило необходимость появления программ дополнительного образования на факультете Социальной работы и педагогики, которые разработаны на кафедре Социальной работы РГППУ, отражающие вопросы: управления персоналом социальной сферы, организации социальной работы с разными категориями клиентов на дому, документационного обеспечения управления, профилактики эмоционального выгорания социального работника, правового обеспечения социальной работы. Все эти вопросы нашли отражение в темах, разделах, заданиях и вопросах программ. Именно программы дополнительного образования формируют специальные и профессиональные компетенции. Так в программе дополнительного образования «Менеджер по работе с персоналом», кроме профессиональных вопросов отражены социально-психологические аспекты управления, а появление новаций в системе управления находит отражение в методическом обеспечении учебного процесса. Кроме того, программное обеспечение включает практикумы по основам трудового законодательства, по организации информационных потоков, планированию трудовых ресурсов, оценке эффективности и нормированию труда, стимулированию и увольнению. Целесообразным представляется включение в программу блока по документированию кадровых процессов и их правильному оформлению.

Программа «Кадровый менеджмент - управление персоналом социальной сферы» включает вопросы не только отбора, подбора, обучения, систему организации обучения кадров, планирования карьеры, но предполагает знакомство с принципами формирования корпоративной культуры, современными методами мотивации персонала, вопросами организации делового общения менеджера. Тематические блоки программы логично связаны друг с другом и дают возможность слушателям «на выходе» не только получить представление о профессиональной деятельности, но и понять и отработать на практике содержа-

ние основных направлений деятельности специалиста по работе с персоналом в социальной сфере. Программа включает вопросы имиджа, делового стиля, культуры делового поведения менеджера, учит навыкам самопрезентации, составления резюме, плана беседы и вопросов собеседования или интервью. Программа «Особенности социальной работы с разными категориями клиентов на дому» состоит из двух самостоятельных блоков. Слушатель может выбрать один из них и получить соответствующий документ или прослушать оба: Профессиональные компетенции социального работника – социальная работа с различными категориями граждан на дому; Профилактика эмоционального выгорания социального работника. Программы содержат вопросы профессиональной подготовки социальных работников для работы с разными категориями клиентов, характеристики клиентов, вопросы организации общения с семьей клиента, консультации по уходу за тяжелобольными гражданами, даются характеристики методов предотвращения синдрома профессионального выгорания, методов психологической поддержки, предлагаются виды психологической защиты от последствий стрессовых ситуаций. Отдельные темы этих программ или несколько тем в одной смысловой группе могут быть представлены тренингами или семинарами с практической отработкой определенных вопросов темы: обучение персонала, деловой этикет, адаптация персонала, особенности общения и ухода за слепыми и слабовидящими клиентами, приемы профилактики синдрома профессионального выгорания. Темы Кадровое делопроизводство и Делопроизводство социального работника, Правовое обеспечение социальной работы могут быть представлены как отдельным специальным курсом, так и по типу мастер - класса, (отработки навыков составления и работы с документами, получение навыков работы с законодательными и нормативными документами). По окончании обучения выдается документ государственного образца. Программы прошли практическое внедрение в 2008-11 году в Социальном институте и, результат обучения позволил сделать вывод, что востребованность такого рода дополнительного образования существует, не только в Екатеринбурге, но в городах Свердловской области, достаточно удаленных от Екатеринбурга, где возможно обучение с применением дистанционных технологий.

Библиографический список

1. *Иванов В.А.* Социальные технологии в современном мире / В.А. Иванов. Н. Новгород, 2008.
2. *Гулина М.А.* Словарь – справочник по социальной работе / М.А. Гулина. СПб.: Питер, 2008., 137с.