

СОКОЛОВА ГАЛИНА ИВАНОВНА

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогической антропологии СПбГИПСР

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

*АННОТАЦИЯ. Материалы статьи раскрывают тенденции возрастания роли педагогического образования в гуманитарных вузах, а так же направления и механизмы всесторонней профессиональной подготовки будущих специалистов социального профиля в условиях реорганизации высшей школы.*

*КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагогический менеджмент в вузе, педагогические технологии, профессиональное и общее образование, интеграция науки и производства в социальной сфере, профессиональные компетенции.*

Эффективность образовательной деятельности вуза социального профиля в условиях реформирования высшего образования, прежде всего обусловлена комплексом мероприятий педагогического менеджмента, отражающего особенности и тенденции развития социального образования как молодой отрасли на рынке образовательных услуг. Инновационные изменения в организационно педагогическом обеспечении подготовки специалистов социальной сферы деятельности опираются на способность и готовность высшего учебного учреждения к реализации различных образовательных «моделей», востребованных на современном рынке труда.

Как свидетельствует практика, традиционный путь совершенствования уровня любого высшего, и в том числе гуманитарного, образования прежде всего связан с проблемой интенсификации учебно-воспитательной работы, при сокращении по разным причинам ресурсных затрат студентов и педагогов в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов. Но в этих условиях – получение лучших и более качественных результатов остается постоянно важным. Однако повышение качества всех сторон образовательной деятельности в подготовке специалистов профессионалов возможно не только за счет введения новых педагогических технологий обучения (компьютеризации, авторских программ, учебно-методического обеспечения и т.п.), а более полного использования производственного и педагогического потенциала самих студентов в учебно-образовательной деятельности. Эту педагогическую идею можно рассматривать лейтмотивом и ведущим направлением корректировки образовательного процесса в условиях реформы высшей школы и перехода на двухуровневое образование.

В этом случае возрастание роли педагогического образования студентов, владеющих технологиями обучения и самообучения, становится не только необходимым условием, но и неотъемлемой

стороной их профессиональной подготовки, а профессионализм представляется единственным средством производства всесторонне развитых специалистов и показателем эффективного производственного труда в будущем.

Сегодня сложилось представление, что высшее гуманитарное образование нацелено якобы только на всестороннее развитие и приводит к «одностороннему» профессиональному. В результате чего наблюдается дискретность в производственной и общенаучной деятельности студентов, нарушается взаимодействие между общим и профессиональным образованием. Профессиональное же образование все больше сводится к производству человека-функции. В итоге – выпускники оказываются слабо подготовленными как в профессиональном, так и социальном отношении. Поиск и внедрение новых технологий в высшем образовании последние годы (модульное обучение, самостоятельная работа студентов в рамках учебной дисциплины и т.д.) уходят от пассивного поглощения информации путем вербально-книжного общения и направлены на стимулирование активной деятельности самих студентов, способных изменять природную и социальную среду. В результате такого вида взаимодействия субъектов образовательного процесса формируются новые материальные и духовные ценности, новые более совершенные общественные отношения и, как итог, более совершенный, по сравнению с предшествующими поколениями активно новый тип человека-специалиста.

Следовательно, самоактуализация будущих специалистов в конкретной социальной работе требует более универсальной образовательной деятельности, которая могла бы обеспечить условия для личностного и профессионального становления в процессе обучения, обеспечить познавательные потребности и профессиональную направленность каждого студента, способного не только отражать, но также изменять общество. Отсюда становится возможным и принципиально новый подход к стратегии социального

гуманитарного образования, обеспечивающей устойчивое развитие системы на основе ее интеграции со сферами современной науки и производства.

Ослабление государственного управления высшей школой в последние годы и минимальные затраты на развитие высших образовательных комплексов сделали их практически автономными. Постоянная потребность в пересмотре структуры и характера управления содержанием образования, в свою очередь, ослабило механизмы контроля и обеспечения качества высшего образования, которые остаются по ряду причин болезненными и пока сложно решаемыми на всех уровнях.

С другой стороны, это положение обозначило ряд положительных тенденций в развитии высшего образования в социальной сфере: появление новых научных направлений, специальностей, авторских программ и т.п. Образовательные стандарты обогатились идеями человековедения, новыми специальностями, учебными предметами. Об этом свидетельствует число предлагаемых последние пятнадцать лет специализаций в специальности «Социальная работа» в вузах с аналогичным названием. В этих условиях будущий специалист получает не только всестороннюю профессиональную подготовку, но и формируется как самодетерминирующийся субъект, сознательно развивающий себя как профессиональная личность.

Например, подготовка в вузе социального работника-педагога предполагает знание социальной работы с детьми в образовательных учреждениях в многообразных непредсказуемых жизненных ситуациях, что требует от будущего специалиста высокого профессионализма в сфере социального воспитания ребенка. Однако социальное воспитание не носит принципиально проблемного характера и не сосредоточено только на определенной группе детей. Это, прежде всего, процесс индивидуализации и социализации личности ребенка применительно к общественным потребностям и условиям его развития в реальных условиях. Изменяется общество, меняется объект социально-педагогической работы, а значит, и содержание труда социального педагога, обновляется стандарт гуманитарного образования.

Деятельность социального работника-педагога сегодня не имеет аналогов среди традиционных педагогических должностей. Работа этой категории специалистов требует постоянной корректировки их деятельности, связанных со сферой социальной защиты детей в условиях работы образовательного или специализированного детского учреждения. В этой связи подготовка специалистов, ориентированных на работу с социальной «средой обитания» ребенка, как социального явления зависит от целого ряда факторов, лежащих в основе общественных отношений. Они активно меняются и требуют, в свою очередь, пересмотра содержания образования в этой сфере деятельности.

Снижение социальных гарантий в трудоустройстве специалистов с высшим социальным образованием последние десять лет, а также появление новых смежных профессий

в социальной сфере, снизило качество их подготовки в вузах с аналогичным названием. Все это потребовало серьезной и интенсивной работы профессорско-преподавательского коллектива по приведению в соответствие образовательных стандартов со спросом специалистов на рынке труда: юристы, психологи, социальные работники менеджеры по продажам социальных услуг и т.д. Пытаясь сформировать в специалистах направленность на овладение необходимыми профессиональными компетенциями и информационно-коммуникативными ресурсами в области социально-педагогической и психологической работы, в большей мере учитывался уровень способностей в работе с людьми. Вуз перестал заниматься проблемами трудоустройства выпускников. На второй план у обучающихся уходило планирование личной карьеры, возможностей самореализации в профессиональной деятельности социального работника. Все это снижало качество и уровень квалификации будущего выпускника.

Учитывая реальные запросы рынка в образовательных услугах и в высококвалифицированных специалистах, а также усиление тенденций прагматического подхода к выбору образования у подрастающего поколения, абсолютно неоправданным оказалось ослабление взаимодействия высшей школы с работодателями социальной сферы. В этих обстоятельствах вопрос «Как учить и чему учить?» требует скорейшего ответа. Современная реформа и тенденции высшего образования пытаются ответить на этот вопрос, чтобы избежать еще большего кризиса, в самое ближайшее время.

Одним из ведущих направлений «перехода» в практике работы гуманитарных вузов, на наш взгляд, является реализация принципа компетентного подхода в современном социальном образовании, в котором студентам предлагаются не только знания, но и практический опыт в предмете своей профессиональной деятельности, дающих ему возможность квалифицированно и самостоятельно решать профессиональные задачи в рамках производственной практики. В результате – задачи обучения расширяются, когда на протяжении всего периода обучения у студентов формируется и реализуется навык и потребность к постоянной самооценке способностей, к самообучению и самосовершенствованию в избранной профессии и возможность в учебно-практической работе в рамках образовательного процесса активно повышать свою квалификацию. В этом случае ответственность вузов за трудоустройство выпускников уже становится их общей задачей. Выбор места работы и должности после окончания вуза в большей мере определяется уже не уровнем притязаний специалиста, а уровнем его компетенции в предмете труда.

Компетентность как уровень и показатель образованности и квалификации, в свою очередь, предусматривает и предполагает поиск экстенсивных технологий обучения в вузе. И прежде

всего, переход к смысловой парадигме содержания образования социального работника, когда образовательные стандарты реализуются не только количеством и уровнем понимания научного знания, но и их направленностью на смысложизненные ориентации будущего специалиста. Когда он в большей мере понимает не только свое место, но и смысл профессиональной деятельности в жизни. Как известно, для эффективного формирования профессионального опыта уже в процессе вузовского обучения усвоенные знания, умения и навыки должны превратиться из предмета обучения в средство труда. О чем нельзя сказать сегодня о высших учебных учреждениях социального профиля по многим обстоятельствам.

Такого рода педагогические идеи по улучшению характера построения учебно-познавательного процесса в вузе социального профиля предусматривают обучение не только «образцам» знаний, но и формирование умений студентов искать и предлагать свои «модели» социального знания в контексте собственной культуры и личностной направленности на использование этой модели знания в профессиональной жизни и деятельности. Все это повышает потребность и мотивацию будущих специалистов к постоянному профессиональному росту в период обучения в высшей школе и условиях реального труда.

## ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**КУЧЕРОВ ДМИТРИЙ ГЕННАДЬЕВИЧ**

*ассистент кафедры прикладной социальной психологии СПбГИПСР, аспирант ВШМ СПбГУ*

**ПЛАТОНОВ МИХАИЛ ЮРЬЕВИЧ**

*помощник ректора по развитию СПбГИПСР*

### ИЗУЧЕНИЕ ВНУТРЕННЕГО ИМИДЖА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ КАК РАБОТОДАТЕЛЯ

*АННОТАЦИЯ. В статье изложен подход к построению взаимоотношений высшего учебного заведения с профессорско-преподавательским составом на основе концепции имиджа высшего учебного заведения как работодателя, рассмотрены теоретические основы этой концепции, определен понятийный аппарат и область применения. Также предложена авторская технология изучения имиджа высшего учебного заведения как работодателя, которая была апробирована в СПбГИПСР.*

*КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: конкурентоспособность вуза, имидж организации как работодателя, внутренний и внешний имидж вуза как работодателя, управление персоналом, маркетинг персонала.*

Формирование глобального рынка образовательных услуг происходит наиболее интенсивно в течение последних двух десятилетий и характеризуется значительным усилением конкуренции как на уровне национальных образовательных систем, так и на уровне отдельных образовательных организаций [9, с. 59]. В этих условиях перед образовательными организациями встают задачи развития своей конкурентоспособности, более серьезной работы по удовлетворению запросов не только непосредственных потребителей образовательных услуг, но и других заинтересованных сторон, в частности профессорско-преподавательского состава. Взаимоотношения с преподавателями тем более важны, поскольку именно последние являются носителями тех знаний, которые передаются через учебный процесс и являются продуктом любого высшего учебного заведения.

Важность переосмысления подходов к взаимоотношениям с преподавателями обуславливается и теми тенденциями, которые наблюдаются на международном и российском рынке образования. Среди них можно отметить возрастающую мобильность преподавательского состава (т.е. увеличение числа преподавателей, работающих за границей) и интеллектуальную миграцию, а для российского рынка образования усиливающийся кадровый дефицит в высшей школе, феномен «поколенческого разрыва» [10, с. 38; 3].

В этой связи построение эффективных взаимоотношений с профессорско-преподавательским составом становится важным фактором обеспечения конкурентоспособности образовательных учреждений. Одним из возможных путей осуществления этой деятельности является применение современных технологий теории управления персоналом, направленных на привлечение и удержание преподавателей. Такие технологии должны обеспечивать не только административную кадровую работу с преподавателями (и другими сотрудниками), но и усиливать конкурентные преимущества образовательной организации за счет привлечения талантливых работников.

Одной из таких технологий является формирование позитивного имиджа образовательной организации, направленного на сплочение коллектива, усиление чувства причастности и лояльности у работников к организации, что, в свою очередь, должно способствовать удержанию наиболее квалифицированных работников и привлечению талантов. Позитивный имидж может оказывать положительное влияние и на некоторые экономические показатели деятельности организации, например сокращая уровень текучести кадров или уменьшая время, расходуемое организацией, на поиск нужного специалиста и т.п.