

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.