

**Петрова О. Н.**

*аспирант, Академия труда и социальных отношений,  
кафедра «Экономика и управление в социальной сфере  
e-mail: ekipsoc@yandex.ru*

## **Моделирование системы непрерывного профессионального образования на региональном и федеральном уровнях**

*В статье рассматриваются вопросы моделирования системы непрерывного профессионального образования специалистов сферы социальной работы на федеральном и региональном уровнях. Определены основные принципы и подходы к формированию системы непрерывного образования, приведены данные социологического исследования.*

***Ключевые слова:** образование, непрерывное, модель, система, социальная работа.*

**Petrova O. N.**

*Postgraduate student, Academy of labor and social relations,  
Department of Economics and management in social sphere*

## **Modeling of the system of continuing professional education on the regional and Federal levels**

*In the article the questions of modeling of the system of continuous professional education of specialists in the sphere of social work at the Federal and regional levels. The basic principles and approaches to formation of system of continuous education, the data of sociological research.*

***Keywords:** education, continuing, model, system, social work.*

В условиях модернизации российской системы образования остро ставится проблема создания новых институтов непрерывного образования работников социальной сферы, приближения их к реальной практической деятельности. Это соответствует Федеральной государственной политике по реализации системных приоритетов, содержащихся в «Концепции долгосрочного развития РФ на период до 2020 года»<sup>1</sup> в части развития кадрового потенциала различных

---

<sup>1</sup> Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». – Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

---

---

территорий. Необходимость своевременной и массовой профессиональной переподготовки специалистов и руководителей для обеспечения образовательных реформ в России предполагает построение более гибкой системы непрерывного образования кадров для работы в социальной сфере, реагирующей на современные социально-экономические вызовы и запросы региональной системы<sup>2</sup>.

Представители профессии «социальный работник» являются достаточно востребованными на рынке труда. Несмотря на то, что вузы выпускают большое количество специалистов в этой области, многим компаниям и на многих предприятиях требуются квалифицированные социальные работники.

Долгое время, для того чтобы работать по профессии социального работника, не обязательно было иметь высшее профессиональное образование по соответствующей специальности. Для данной профессии достаточно было иметь диплом о среднем профессиональном образовании, полученный в колледже или техникуме, или, к примеру, достаточно окончить специальные курсы. Однако, с введением профессиональных стандартов ситуация изменилась, и социальные работники в настоящее время обязаны иметь и специальное образование, и непрерывно повышать свою квалификацию.

Результаты исследования, опубликованного на сайте «Мое образование»<sup>3</sup>, говорят о том, что многие социальные работники, работающие сейчас в профессии, имеют диплом не по специальности. Для карьеры социального работника достаточно получить профессиональное образование в этой сфере по смежной или очень похожей специальности, иметь интерес к профессии, а также проявить свои способности.

Большинство опрошенных считает, что профессию социального работника нельзя назвать редкой, в нашей стране она достаточно распространена. Уже несколько лет на рынке труда наблюдается спрос на представителей профессии социального работника, несмотря на то, что специалистов каждый год выпускается немало.

Как показывают результаты анкетирования, профессия социального работника подразумевает преимущественно физический труд, социальный работник должен иметь хорошую физическую подготовку, высокую силовую выносливость и крепкое здоровье. Профессия социального работника имеет ограничения по состоянию здоровья.

---

<sup>2</sup> Кондаков А.М. ФГОС общего образования и подготовка учителя // Педагогика. – 2010. – № 5. – С. 18–22.

<sup>3</sup> Мое образование. URL: . (дата обращения: 26.03.2016 г.).

При устройстве на работу социальные работники проходят медицинский осмотр, по результатам которого могут получить недопуск к работе по медицинским показаниям (по состоянию здоровья).

Значительное число анкетированных считают, что социальные работники многие решения в процессе работы принимают самостоятельно. В наиболее сложных ситуациях они могут проконсультироваться с коллегами или руководством. По мнению значительной части опрошенных, коммуникативные навыки достаточно важны в профессии социального работника. Социальному работнику в процессе работы приходится общаться с людьми (сотрудниками, коллегами, партнерами, клиентами, пациентами).

По мнению большинства опрошенных, профессию социального работника освоить самостоятельно можно, но это очень сложный процесс, который требует больших усилий. Работа социального работника довольно часто требует заниматься самообразованием, а также проходить специальные профессиональные курсы и курсы повышения квалификации.

Особо значимыми являются научные обоснования стратегий развития образовательных систем на региональном уровне. В этих условиях возникает необходимость создания таких институтов непрерывного образования, которые реализуют идеи вторичной социализации кадров, их профессионального роста в межкурсовый период, расширяют академические свободы субъектов, имеющих право реализовать дополнительные профессиональные программы, формируют содержание образования в соответствии с региональными особенностями и требованиями работодателя.

Реальный анализ современной практики непрерывного образования и научные исследования свидетельствуют о необходимости эволюции существующих образовательных моделей непрерывного образования от мономоделей, ориентированных на формирование специалиста для технократической цивилизации, к полифункциональной модели, предназначенной для поддержки саморазвития работника, его рефлексии, реализации идеи «интегративно-профессионального согласования», что подразумевает опору на профессиональный опыт практической работы, его переосмысление с позиций новых идей, соотнесение с опытом регионального сообщества в ходе презентации и обсуждения <sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Асмолов А.Г. Стратегия социокультурной модернизации образования: на пути к преодолению кризиса идентичности и построению гражданского общества. // Вопросы образования. – 2008. – № 1. – С. 6–86.

Основным условием становления полифункциональной модели непрерывного образования социальных работников на региональном уровне представляется создание ресурсного центра как обучающей организации на базе образовательных организаций.

Построение и функционирование регионального ресурсного центра на базе образовательных организаций позволит расширить рамки в направлении разработки полифункциональной модели «обучающегося региона»<sup>5</sup>, охватывающей все специализации социально-го работника и реализующей следующий широкий набор функций:

- удовлетворение потребностей и запросов различных категорий кадров для социальной работы на региональном уровне – руководителей, социальных педагогов, социальных работников и др. на основе организации образовательного сервиса и широкого спектра образовательных услуг;
- учет современных задач территориальных особенностей региона координировать и систематизировать инновационные достижения социальных работников, выращивать новые модели инновационных систем, характерных для динамического развития данной территории;
- своевременное реагирование на социальные запросы общества и государства, связанные с внедрением федеральных образовательных стандартов и профессиональных стандартов;
- поддержка индивидуальных инициатив социальных работников, формирование индивидуальных траекторий кадров в личностно-профессиональном развитии на основе усиления их исследовательской и проектной компетентности, повышение качества работы в условиях интеграции процесса повышения квалификации и реальной практической работы;
- интеграция и согласование территориальной системы поддержки социальных работников и содержанием курсового обучения кадров в рамках институтов повышения квалификации, что содействует качественному выполнению вариативной составляющей образовательных программ, лицензируемых в данных институтах.

Проектирование содержания деятельности ресурсного центра полифункциональной направленности социальных работников предлагается осуществлять с учетом следующих принципов:

<sup>5</sup> Литвинова Н.П. Опыт обучения взрослых в городах Европы, Азии и России. // Информационно-аналитический журнал «Аккредитация в образовании». URL: (дата обращения: 26.03.2016).

- непрерывности в формировании инновационного ресурса регионального уровня;
- опережающего образования и развития личности;
- практико-ориентированности процесса повышения квалификации в рамках взаимодействия ресурсного центра и образовательной среды образовательной организации;
- открытости и интеграционного согласования;
- опоры на требования содержанию профессиональных стандартов;
- информационной поддержки личностно-профессионального становления социального работника в процессе повышения квалификации.

Указанные принципы следует положить в основу разработки полифункциональной модели регионального ресурсного центра.

В качестве целей проектирования модели выступает развитие системы непрерывного образования социальных работников регионального уровня, обеспечение его кадрового потенциала, стимулирование работников в процессе саморазвития, опора на реальную практику деятельности социальных работников.

Прогностический компонент модели определяет характер стратегий деятельности регионального ресурсного центра для развития кадрового потенциала региона. К числу таких стратегий относится андрагогическая стратегия, выражающуюся в подготовке специалистов, работающих в сфере непрерывного образования взрослых (преподаватели учебно-профессиональных центров, кадры в сфере занятости населения, преподаватели системы СПО); акмеологическая стратегия, выполняющая функцию сопровождения личностно-профессионального роста социального работника на разных этапах профессиональной деятельности; стратегия развития профессиональной карьеры кадров как перспективное направление подготовки резерва руководителей в регионе, преподавателей различных методических служб, управленцев и др.

Средовый компонент модели предполагает учет особенностей разных территорий в обеспечении качества образовательной среды для реализации личностных и профессиональных потребностей населения. Образовательная среда рассматривается как совокупность социальных, культурных научно-методических и учебно-воспитательных условий, а также фактор, обеспечивающий доступ к системе региональных образовательных услуг. В соответствии с этим средовый ком-

понент предполагает следующую типологию образовательных сред для муниципальных районов – муниципалитет с разветвленной структурой взаимодействия с Институтом повышения квалификации; муниципалитет с кластерной системой поддержки специалистов; муниципалитет как открытая образовательная система; муниципалитет с ориентацией на мегаполис; муниципалитет с распределенной системой поддержки.

Рефлексивно-оценочный компонент модели выражается в создании системы образовательно-развивающих эффектов деятельности регионального ресурсного центра, ориентированных на личностно-профессиональное развитие социальных работников. К числу этих эффектов следует отнести формирование метакомпетентности, интеграционное согласование опыта разных специалистов, развитие самообразовательной компетентности, профессиональная ориентация и адаптация, соответствие профессиональному стандарту и др.

Программно-технологический компонент модели обеспечивает функционирование, развитие и реформирование ресурсного центра как обучающей организации и предусматривает программно-модульное сопровождение содержания повышения квалификации социальных работников региона с учетом разных специализаций; анализ потребностей социальных работников региона в повышении квалификации; проектно-исследовательскую деятельность работников по созданию и распространению инновационного образовательного продукта; андрагогические технологии; технологии сетевого взаимодействия; технологии профессионального развития.

Включение в основные технологии функционирования, развития и реформирования ресурсного центра как обучающей организации таких элементов, как мониторинговый маркетинг-анализ запросов потребностей кадров региона в повышении квалификации и контроль степенью удовлетворенности предлагаемыми образовательными услугами, обеспечивает его эффективность и целостность.

Исследовательская деятельность и мониторинг профессиональных потребностей позволяет прогнозировать повышение квалификации социальных работников, вести повышение квалификации адресно, используя принципы опережающего образования, исходя из задач, стоящих перед региональной образовательной системой.

Институционально-процессуальный алгоритм создания, функционирования и развития регионального ресурсного центра характеризует целостную систему поэтапного построения новой модели непрерывно-

го образования полифункциональной и практико-ориентированной направленности, базовой основой которого служит мономодель центра на базе образовательных организаций.

Эффективность построения и функционирования нового института непрерывного образования взрослых будет достигнута, если в качестве такого института будет выступать полифункциональный, практико-ориентированный региональный ресурсный центр.

Стратегическим направлением развития такого центра является его ориентация как полифункциональной системы, ориентированной на реализацию комплекса функций, сопровождение социальных работников в их инновационной деятельности в межкурсовой период. В систему функций регионального ресурсного центра входит обеспечение высокого кадрового потенциала региона за счет интегративного профессионального согласования деятельности института повышения квалификации и самого центра как практико-ориентированной системы; это позволит осуществить вторичную профессиональную социализацию кадров, получивших базовую и плановую квалификацию.

Таким образом, анализ психолого-педагогических проблем непрерывного образования социальных работников с учетом характера региональных сред свидетельствует о необходимости создания полифункциональной системы непрерывного образования взрослых, охватывающей повышение квалификации специалистов по профессии социальный работник, которая в настоящее время является достаточно востребованной на рынке труда и предполагает прохождение специальных профессиональных курсов и курсов повышения квалификации.

#### **Используемые источники**

1. Асмолов А.Г. Стратегия социокультурной модернизации образования: на пути к преодолению кризиса идентичности и построению гражданского общества // Вопросы образования. — 2008. — № 1.
2. Кондаков А.М. ФГОС общего образования и подготовка учителя // Педагогика. — 2010. — № 5.
3. Литвинова Н.П. Опыт обучения взрослых в городах Европы, Азии и России // Информационно-аналитический журнал «Аккредитация в образовании». URL: <http://www.akvobr.ru> (дата обращения: 26.03.2016).
4. Мое образование. URL: <http://моеобразование.ru/>. (дата обращения: 26.03.2016 г.).

5. Петрова О., Ананченкова П. Непрерывное профессиональное образование как элемент национальной образовательной системы// Этносоциум и межнациональная культура. – 2016. – № 1.
6. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». – Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – <http://base.consultant.ru/>.