

М.С. Якушкина
(Санкт-Петербург),
Т.Д. Шапошникова
(Москва)

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ

FEATURES OF PROFESSIONAL TRAINING OF EMPLOYEES OF SOCIAL CENTERS

Рассмотрены возможности профессиональной подготовки сотрудников учреждений, выполняющих функции социальных центров, с учетом реализации их педагогического потенциала. Проанализированы программы курсов обучения, выявлены их особенности, представлены перспективные направления в развитии обучения в данной сфере образования в странах постсоветского пространства.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, сотрудники социальных центров, социальные центры, педагогический потенциал, обучающие программы и курсы.

The opportunities of professional training of employees of institutions performing the functions of social centers are considered, taking into account the realization of their pedagogical potential. The programs of training courses are analyzed, their specific features are revealed, perspective directions in the development of training in this sphere of education in the countries of the post-Soviet space are presented.

Key words: vocational training, employees of social centers, social centers, pedagogical potential, training programs and courses.

Сегодня мы являемся свидетелями процесса формирования гражданского общества России, маркером которого является рост общественных некоммерческих организаций, общественных инициатив, широчайшего спектра образовательных практик, появление большого количества организаций, которые берут на себя образовательные функции для тех или иных категорий граждан. Образование в них зачастую играет важнейшую роль, обеспечивающую стабильное функционирование государственной системы – адаптацию и интеграцию не только лиц, нуждающихся в особой социальной поддержке в силу ограничения по состоянию здоровья либо исключительным жизненным обстоятельствам, но и всех взрослых «общества постоянных изменений». По мнению специалистов, главные проблемы

России последних десятилетий – кризис социальной и профессиональной компетентности российских граждан. Данная статья посвящена анализу направлений подготовки специалистов для широко представленных в современном социокультурном пространстве России и СНГ учреждений и некоммерческих организаций, выполняющих функции «социальных центров».

В рамках нашего исследования социальный центр – это реально существующий групповой субъект современного социума, который не отождествляется с какой-либо одной конкретной группой, слоем, классом или стратой. Он является объединением, имеющим более общий характер, объединяющим людей с разным имущественным положением, разным образом жизни, возрастом и т.д., представляющим их интересы.

Различные виды центров можно рассматривать как формы существования особого социального института. Однако в каждом конкретном случае проявляется специфическая, уникальная форма этого института, определяющая поле предлагаемых культурно-образовательных событий. В зависимости от аудитории, сформированных традиций и предпочтений в сфере досуга социальный центр может создавать условия для развлекательных или спортивно-оздоровительных событий, ориентироваться на активные виды социокультурной деятельности населения, например, центр может стать площадкой для различных общественных объединений. Принципиальным отличием современных социальных центров от действовавших раньше домов и дворцов культуры являются групповые инновационные и индивидуальные формы работы с подростками и тинэйджерами, молодыми людьми, взрослыми гражданами пенсионного возраста, в которых приоритетны демократизм, самодеятельность и инициатива населения, общественное самоуправление. В подобных центрах должны выверенно и продуманно использовать потенциал таких социальных институтов, как семья, трудовое и учебное сообщество, различные общественные структурные образования и т.д.

Проблема профессиональной подготовки сотрудников учреждений и организаций, выполняющих функции социальных центров, остается актуальной и сегодня, несмотря на то что обучение сотрудников существовало с момента появления первых социальных служб.

Концептуальная парадигма в становлении и развитии системы подготовки кадров для социальных центров в широком понимании основывается на идее осуществления профессиональной работы высокопрофессиональными специалистами, которые могут использовать в своей деятельности *разнообразные способы реагирования на риски быстро меняющейся окружающей социокультурной среды* [1].

Для сегодняшнего сотрудника социального центра в достижении своих професси-

ональных целей, реализации своего функционала в профессиональном становлении необходимы, прежде всего, соответствующие знания, навыки и опыт практической работы, способные обеспечить решение проблем обращающихся к ним граждан. Для этого сотруднику нужно уметь использовать весь потенциал центра, который включает в себя, помимо материальной базы и кадров, многие уже известные составляющие и те, которые еще могут быть использованы в людских ресурсах и направлениях работы, а именно: добровольческая работа волонтеров, общественных и религиозных организаций, работа коучей, социальных ассистентов, тренеров в области недискриминации, агентов перемен; социокультурные программы и проекты, образовательные программы – образование индивидуальных жизненных траекторий развития, профилактическая работа, организация управления деятельностью социальных центров, сетевых социально ориентированных программ и проч.

Учитывая все вышесказанное, особенностью профессионально обучения работников социальных центров является то, что курсы и программы их обучения должны ориентироваться на общественные ожидания по отношению к ним, на то, что сотрудник социального центра в состоянии будет адекватно отвечать тем вызовам жизни в быстроизменяющемся обществе, которые выдвигает сегодня перед нами жизнь. Поэтому в процессе обучения важным является ориентирование программ обучения на подготовку профессионалов и людей, способных к самоформированию, нравственных и осознающих свои личностные возможности в выполнении высокой миссии [2].

Некоторые современные нетрадиционные программы обучения работника социального центра, ориентирующиеся на использование всего потенциала центра, появляющиеся в них все новые и новые направления работы, а не только на требования к сотрудникам, выделенные в государственных документах стран бывших советских республик, имеют в своем содержании

иные ориентиры. Например, в Молдавии, Белоруссии, Украине программы и курсы обучения имеют в своей основе зарубежный опыт, с успехом зарекомендовавший и показавший себя эффективным. Так, например, программы обучения сотрудников социальных центров, выстраиваемые на основе 13-ти выделяемых основных профессиональных ролей, которые должен уметь выполнять профессионал (И.А. Зимняя). Эти роли и функции сотрудников социальных центров могут задавать основные направления в программах обучения.

Роль работника социального центра носит название «определитель клиента» - в его обязанности входит установление людей, нуждающихся в помощи, испытывающих трудности, находящихся в сложной (кризисной) жизненной ситуации, в ситуации опасности и т.д., - людей «группы риска». Еще одной задачей этого работника является умение установить факторы социокультурного окружения, создающие проблемы для данной категории людей.

Работник социального центра, выполняющий роль брокера, должен направить людей «группы риска» в соответствующие государственные и иные службы, которые могут быть им полезны в решении их проблем. Они должны научить и показать людям, находящимся в сложных жизненных ситуациях, как им прибегнуть к помощи социальных служб.

Посредник - еще одна роль работника социального центра, он иногда довольно длительное время выполняет посреднические функции между неким обращающимся в центр человеком и социальными службами в решении проблем, связывает целые группы служб и нуждающихся в их помощи людей, обеспечивает совместную продуктивную работу, контролирует и направляет ее.

Работник социального центра должен уметь исполнять роль адвоката, защитника, а для этого отлично разбираться в правах и обязанностях своих клиентов, юридических тонкостях и возможностях правовых актов и в нормативных документах. Его деятельность может способствовать внесению изменений и дополнений в уже существующее

законодательство, выступать от лица групп людей, сообществ, сегментов и проч.

Роль оценителя включает в себя сбор информации о нуждающихся в помощи людях, ее анализ с целью оценивания их проблем и поиска возможных путей их решения. Мобилизатор призван активизировать, запускать и приводить в движение существующие рычаги в виде государственных служб и потенциальных помощников в решении проблем людей групп риска».

Наиболее важной и небезынтересной для дальнейшего исследования нам представляется сегодня роль педагога. В западных источниках работник социального центра как педагог - это человек, который помогает осуществлять образование в течение всей жизни: осваивать компьютер, устраиваться на курсы обучения в институты и университеты взрослых, оказывает помощь в организации в различного рода социокультурных программ и участия в них.

Роль корректора поведения предполагает наличие медицинских и психологических знаний - он должен уметь работать над внесением изменений в поведенческие стереотипы, восприятия и навыки людей, нуждающихся в помощи. Их надо воодушевить, замотивировать на активность, создать условия для веры в свои силы - это бывает психологически очень трудно. Если роль корректора поведения сложна для работника, он должен ориентироваться в том, к кому из специалистов следует направить своего подопечного, нуждающегося в медицинской помощи и в психологической коррекции поведения.

Консультант - это работник социального центра, который занимается собственно самими сотрудниками социальных служб, - он их помощник в усовершенствовании их умений и навыков, знаний по решению проблем их подопечных.

Проектант сообществ планирует развитие различного рода социальных программ, в которых может принимать участие множество различных организаций, он управляет совместной деятельностью, направляет и координирует работу новых образовательных сообществ.

Менеджер информации осуществляет сбор информации о социальной среде, ее классификацию и анализ. Роль администратора подразумевает скорее административную работу – управление социальной службой, центром, проектом, программой. Роль практика включает в себя чисто практическую деятельность по помощи нуждающимся, конкретному лицу или группе лиц. Функционал вышеперечисленных ролей работников социальных центров представляет собой остова деятельности социальных институтов, он может быть конкретизирован в определенных направлениях – в работе с пенсионерами, детьми, военнослужащими, ушедшими в запас, людьми с ограниченными возможностями, мигрантами и т.д. [3, с. 80-81].

Анализ функций или ролей работников социальных центров говорит о необходимости достаточно широкой их профессиональной подготовки для освоения ими социальных, психологических, политических, экономических, управленческих знаний, форм и методов культурно-образовательной, социальной работы, диагностики, профилактики, адаптации, реабилитации, ревитализации, реадaptации [4, 5]. Это обусловлено той ролью, которую сегодня играют социальные центры и их работники в развитии общества. Деятельность социальных центров считается специфической формой государственного и негосударственного влияния или воздействия на людей с целью обеспечения культурного, социального и материального уровня их жизни, оказания конкретной индивидуальной помощи человеку, группе лиц, семейному сообществу. Так, например, по мнению специалистов (О.Н. Матвеева, В.П. Богданова), в Казахстане региональная система подготовки работников социальных центров и руководителей общественных организаций рассматривается как инструмент решения проблем современного общества, ей уделяется самое пристальное внимание со стороны государственных структур и властей республики [6].

Подготовка работников социальных центров в Казахстане, как и в большинстве

других республик постсоветского пространства основывается, в первую очередь на компетентностном подходе, который выражается формулой практического гуманизма «разум плюс умение плюс сострадание» [7]. Профессиональные и общекультурные компетенции, необходимые для работы, отражают готовность и способность сотрудников социальных центров организовать свою деятельность в соответствии с требованиями решать задачи и проблемы, стоящие перед ними, уметь оценивать результаты своей деятельности.

Современные компетенции работников социальных центров должны удовлетворять требованиям «плавающих» профессиональных границ, профессиональной динамике, процессов глобализации, разрушению множества профессиональных замкнутостей, поскольку социальная деятельность сегодня может интегрировать в себе и современные гуманитарные сервисы для взрослых, включающие культурно-образовательную деятельность, и социальную защиту, и социальную помощь, и медико-психолого-педагогическую деятельность. По мнению специалистов (Е.И.Холостова, Г.Х.Гельмеева, В.В.Камаев, Э.Ф.Зеер, Н.В.Кузьмина, Л.М.Митина и др.), применение компетентностного подхода обеспечивает изменение самой сути подготовки специалистов, переход профессионального образования от его ориентации на воспроизведение знания к практическому применению знания в ежедневной деятельности, междисциплинарно-интегрированный характер обучения. Ориентированное на личностную методологию обучение позволяет менять не только его содержание, но и организацию, широко использовать в обучении такие методы, как творческий в сочетании с проблемным, проектный, метод исследования ролевых моделей для взрослых, презентация идей и т.п. Важнейшая роль отводится созданию и проигрыванию учебных ситуаций. Перечисленные методы делают востребованными личностные функции слушателей.

Подготовка и переподготовка работников социальных центров в Казахстане име-

ет в то же время и свои особенности – они связаны, например, с поиском и своевременным учетом в работе кризисных явлений и сфер, появляющихся в общественной жизни. Важным направлением в подготовке и переподготовке работников социальных центров для Казахстана в последние годы является учет и развитие гендерных вопросов в их деятельности. Это объясняется тем, что работа с семьей, с женщинами выдвигается сегодня в разных видах деятельности социальных центров на первый план. В целях подготовки квалифицированных кадров для осуществления социальной, культурно-образовательной работы с женщинами и семьей в качестве эксперимента на кафедре социальной работы и социальной педагогики Карагандинского государственного университета им. Е.А. Букетова в рамках специальности «Социальная работа» создан и успешно реализуется специальный курс «Гендерология и феминология». Специалисты считают проблемы социальной работы и гендера тесно взаимосвязанными.

Сегодня в Казахстане большая часть граждан, обращающихся в социальные центры, – это женщины, представляющие социальные группы бедных, одиноких престарелых, матерей-одиночек, многодетных матерей, матерей детей-инвалидов, безработных. От того, насколько хорошо смогут работники «...распознать гендерное неравенство на индивидуальном уровне в непосредственном взаимодействии с клиентами или на структурном уровне в организационных, социальных и политических отношениях, зависят перспективы антидискриминационного обслуживания, социальной справедливости.

Повседневное общение с гражданами, происходящее в процессе социальной работы, и прикладной характер профессии работника социального центра выступают сегодня одновременным обоснованием необходимости и важности работы для осуществления принципов гендерного равенства» [8, с. 113].

Какие бы проблемы не возникали у работников центра в их деятельности, кто бы

ни становился их подопечными – бедные, наркоманы, престарелые, одинокие матери, многодетные семьи или семьи с людьми с ограниченными возможностями, люди, испытавшие на себе семейное насилие, – так или иначе работники центра имеют дело с патриархатными отношениями или их последствиями, где фактор пола имеет огромную роль и усиливает проявления несправедливости, которые связаны с такими характеристиками, как возраст, этничность, социально-экономическое положение человека. Сегодня и самим работникам социальных центров в СНГ приходится осуществлять свою профессиональную работу в непростых условиях, при которых зачастую решения органами власти проблем неравенства по признаку пола откровенно игнорируются; и поскольку в большинстве случаев в мире в социальных организациях республики работают в основном женщины, а в органах власти большинство мужчины, в средствах массовой информации культурно-образовательная и социальная работа представляется как «женская работа», которая требует не только профессиональных знаний и навыков, но и обязательного присутствия чисто «женских качеств» (доброта, эмпатия, ответственность, терпение), присущих женскому полу как бы от природы [9]. Итак, подготовка работников разноплановых социальных центров обусловлена социально-экономическими и культурными преобразованиями в СНГ, акцент в обучении смещается в сторону интеллектуальных, рефлексивных, моральных характеристик, максимального использования потенциала социальных центров в широком социальном, экономическом, культурно-образовательном контекстах. (Исследование выполнено при поддержке РФФИ, проект №15-06-10003а)

Литература

1. *Холостова Е.А.* Профессионализм в социальной работе: учеб. пособие. – 3-е изд. – М.: Изд.-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. – 236 с.
2. *Климов Е.А.* Этика социальной работы: учеб. пособие – М., 2002. – 160 с.
3. *Зимняя И.А.* Профессиональные роли и функции социального работника (общие проблемы подготовки специалиста) // Социальная работа, 2007. – № 1. – С. 79-82.
4. *Ярская-Смирнова Е.Р.* Социальная политика в современной России: реформы и повседневность // под ред. П.В.Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. – М.: ЦСПГИ, Вариант, 2008. – 456 с.
5. *Патрушева И.В.* Модель формирования компетентности у социальных работников // Профессиональное образование. – М., 2010. – 225 с.
6. *Матвеева О.Н., Богданова В.П.* Региональная система педагогической подготовки как инструмент решения социальных проблем // Современные проблемы науки и образования.- 2016. – № 3. – С. 34-41.
7. Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих системы социальной защиты и занятости населения. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 2 февраля 2012 г. № 31-о-м. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 27 февраля 2012 года № 7442 /adilet.zan.kz/rus/docs/V1200007442
8. *Сафонова Л.В.* Содержание и методика психосоциальной работы: учеб. пособие /отв. ред. И.В. Пучкова. – Саратов: Академия, 2006. – 215 с.
9. *Абдакимова М.К.* Подготовка социального работника с позиций компетентностного подхода // Вестник КарГУ. Серия Педагогика. – Караганда: Изд-во КарГУ, 2014. – №4 (76). – С.37-44.

