

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Высшая школа экономики и управления
Кафедра «Экономика и управление на предприятиях
сферы услуг, рекреации и туризма»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент, к.п.н., доцент каф.
соц.-культ. деятельности ЧГИК
_____/ С.Г. Рубцов /
« ____ » _____ 2017 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент
_____/Т.А. Худякова/
« ____ » _____ 2017г.

Профессиональный кодекс социального работника и возможности
профессионального образования

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 39.03.02.62 2017. 044. ВКР

Руководитель, к.п.н., доцент
_____/ Н.Д. Лапшина/
« ____ » _____ 2017 г.

Автор
студент группы ЭУ – 474
_____/ М.В. Юмашева
« ____ » _____ 2017 г.

Нормоконтролер, к.э.н., доцент
_____/ К.В. Айхель /
« ____ » _____ 2017 г.

Челябинск 2017

АННОТАЦИЯ

Юмашева М.В., Профессиональный кодекс социального работника и возможности профессионального образования.– Челябинск: ЮУрГУ, ВШЭУ-474, 85 с., библиогр. список – 77 наим.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью гармонизации принципов и целей профессионального кодекса социального работника с одной стороны и содержания профессионального образования в данной сфере, с другой.

Теоретическая часть выпускной квалификационной работы содержит основные теоретические основы таких понятий как профессиональная этика, профессионально-этический кодекс социального работника, профессиональное образование и инновационное образование социальных работников.

Практическая часть выпускной квалификационной работы включает характеристику рекомендаций образовательных программ для социальных работников.

В результате проведенной работы были разработаны проекты учебных планов для социальных работников: бакалавриат “Социальная работа с различными группами населения”, магистратура по направлению “Инновационные технологии в социальной работе”, а также программа повышения квалификации для работников социальной сферы.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОДЕКСОВ.....	9
1.1 Генезис профессиональных кодексов.....	9
1.2 Специфика профессионально-этических кодексов.....	12
1.3 Этическое содержание профессиональной деятельности специалистов по социальной работе.....	22
2 ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	30
2.1 Проблемы профессиональной подготовки социальных работников.....	30
2.2 Обоснование необходимости усиления инновационной стороны процесса профессионального образования в области социальной работы.....	37
3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ.....	43
3.1 Совершенствование учебного плана бакалавров социальной работы.....	43
3.2 Характеристика программы магистратуры по направлению “Инновационные технологии социальной работы с различными группами населения”.....	48
3.3 Программы повышения квалификации для работников социальной сферы.....	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	53
ОГЛАВЛЕНИЕ.....	5
7	
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	66
ПРИЛОЖЕНИЕ А Проект учебного плана по направлению "Социальная работа с различными группами населения".....	66
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Матрица компетенций	

.....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ В Аннотации рабочих программ учебных дисциплин.....	72
ПРИЛОЖЕНИЕ Г Структура учебного плана магистратуры по направлению “Инновационные технологии в социальной работе с различными группами населения”.....	80
ПРИЛОЖЕНИЕ Д Учебная программа повышения квалификации по дисциплине “Современные технологии социальной работы с различными категориями населения”.....	82
ПРИЛОЖЕНИЕ Е Учебная программа “Социальная работа с пожилыми людьми”.....	84

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день в нашей стране одной из основных проблем подготовки социальных работников является обучение пассивной деятельности в социальной сфере. Современные специалисты должны учитывать тенденции и инновационный процесс развития в своей работе, и быть готовыми самим проектировать новшества. Поэтому их обучение должно быть ориентировано не только на корректировку актуальных проблем, но и на прогнозирование возможных, их предупреждение и принятие необходимых мер для устранения риска.

В структуру обучения будущих социальных работников должны входить следующие компоненты:

1. Исследование современного социального развития, способность оценить состояние социальной политики в стране и предложить более приемлемые варианты;
2. Владение знанием о классификациях современных моделей, форм и методов практики в социальной работе;
3. Непосредственно сам педагогический процесс подготовки, соответствующий современным технологиям образования;
4. Проектирование и внедрение в содержание обучения специалиста актуальных и активизирующих потенциал теорий, технологий и моделей;
5. Подготовка и введение в учебный план программ, формирующих компетентность.

Подготовка социальных работников в наше время имеет некоторые проблемы. Прежде всего в кардинальных изменениях нуждаются технологии подготовки; учебным заведениям необходима государственная помощь (финансовая, материально-техническая, реализация процессов обучения преподавательского состава в России и за рубежом).

Чтобы сохранить свое функционирование, профессия "социальный работник" должна быть актуализирована современным требованиям, подчеркивая важность формирования оптимальных условий для самореализации каждого индивида.

Реализация данной задачи требует нового подхода к обучению социальных работников и здесь пригодятся весь опыт и знания, накопленные в мире.

Актуальность темы исследования заключается в том, что современная система образования социальных работников придерживается архаических традиций, что существенно влияет на обучение социальных работников. Она продолжает развиваться и видоизменяться, но не все проблемы и насущные вопросы решены. Одни из основных проблем подготовки: достижение баланса между прикладным и теоретическим содержанием образования; внедрение инновационных технологий обучения; мотивация студентов на самообразование.

Методологически и практически значимы труды современных ученых, комплексно исследующих особенности профессиональных кодексов этики - Г.П. Медведева, М.Г. Подопригора, З.В. Бойко, а также ученых, которые специализируются в вопросе профессионального образования социальных работников и его проблем - А.И. Рубаник, Н.В.Гарашкина, М.П. Целых, Н.М. Полевая и другие.

Цель дипломной работы - определить формы взаимодействия профессионального кодекса и содержания профессионального образования в сфере социальной работы.

Задачами для достижения цели являются:

1. Дать характеристику феномену профессионального кодекса в различных сферах профессиональной деятельности, включая социальную работу;
2. Определить проблемы профессиональной подготовки специалистов социальной работы;
3. Сформулировать требования к современному содержанию обучения;
4. Обозначить способы преодоления проблем в сфере профессионального образования посредством гармонизации целей и принципов профессионального кодекса, с одной стороны, и государственных стандартов, учебных планов и программ - с другой;
5. Предложить конкретные направления по дальнейшему совершенствованию

содержания образования в социальной сфере.

Объектом исследования является профессиональный кодекс социального работника.

Предмет: возможности практической реализации профессионального кодекса социального работника средствами современного профессионального образования.

Гипотеза: наблюдается несоответствие целей и принципов профессиональной деятельности, предложенных профессиональным кодексом социального работника, и содержания профессионального образования в данной сфере, что делает необходимым их гармонизацию.

Методы исследования: теоретические (анализа и синтеза, индукции и дедукции, абстрагирования, восхождения от абстрактного к конкретному, аналогии, моделирования); эмпирические (наблюдение); математические (метод визуализации знаний: таблицы).

Эмпирическую базу дипломной работы составили опубликованные и размещенные в электронных правовых базах материалы педагогической практики, научная литература, опубликованная в средствах массовой информации.

Структура работы: дипломная работа состоит из Введения, трех глав, разделенных на параграфы, Заключения, Библиографического списка и Приложений, характеризующих ход проведения исследования.

Первая глава посвящена теоретико-методологическим основам профессиональных кодексов. Во второй главе анализируются проблемы современного профессионального образования социальных работников. Третья глава содержит рекомендации по совершенствованию образовательных программ бакалавриата, магистратуры, а также курсов повышения квалификации для специалистов социальной сферы деятельности.

Заключение содержит основные выводы, сделанные по существу проведенного исследования, предложения по совершенствованию образования по

специальности “Социальная работа” и его применении.

Библиографический список включает 70 названий официальных документов, книг и статей на русском и английском языках. Приложения к дипломной работе содержат компоненты рекомендаций программ обучения, они связаны с основным текстом работы.

Материалы данного исследования прошли практическую апробацию в форме доклада на студенческой научной конференции ЮУрГУ в апреле 2017 года.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОДЕКСОВ

1.1 Генезис профессиональных кодексов

Профессионально-этические системы и профессиональная мораль как совокупность устойчивых норм и правил, которыми должен руководствоваться работник в своей профессиональной деятельности, начали формироваться в глубокой древности, когда этика не оформилась еще как отдельная, обособленная отрасль философского знания.

В развитии профессионального сознания и профессиональной морали можно выделить следующие этапы:

– период “дотрудовой” морали, когда регламентация трудовых отношений еще не выделяется в особую сферу морального регулирования, а обслуживает потребности социума в целом, обеспечивая его жизнедеятельность; на этом этапе нормы и ценности трудовой морали находятся лишь в процессе становления, не имеют четкой формулировки, а сам труд еще не является приоритетной нравственной ценностью; подобное понимание труда было характерно для самых ранних времен в жизни человеческого общества – до ранней античности;

– период трудовой морали, когда было четко сформулировано требование добросовестного труда как норма нравственной жизни человека: несмотря на различный подход к оценке трудовой деятельности в целом, различие умственного и физического труда, в период зрелой античности и в последующее средневековье именно трудовая мораль являлась одной из важных сторон нравственного регулирования;

– период профессиональной морали, начинающийся с возникновением первых ремесленных цехов и артелей в период позднего средневековья; ремесленное разделение труда положило начало дифференциации профессионального труда и явилось началом становления собственно профессионального сознания [12].

Первыми универсальными кодексами периода “дотрудовой” морали, представляющими собой набор общечеловеческих ценностей, были своды религиозных правил (например, Десять заповедей Ветхого завета). Чуть позже стали возникать частные кодексы, определяющие поведение отдельных социальных групп общества (например, Кодекс самурая “Бусидо Сосинсю”, представляющий собой свод этических правил профессионального воина, которые, выражаясь современным языком, регламентировали его поведение, как в бою, так и в мирной жизни) [1].

Потребность в частных кодексах (например, кодексы объединений,

профессий) возникла в связи с тем, что универсальных норм было недостаточно для регулирования человеческого поведения в специфических ситуациях. Частная этика конкретизировала общие нравственные принципы применительно к особенностям той или иной деятельности.

О наличии в древнем обществе нравственных представлений о труде также свидетельствуют некоторые сохранившиеся документы. Так, в древнеегипетском манускрипте «Наставления начальника города и визиря Птаххеттепа», датированном III тысячелетием до нашей эры, в числе прочих требований к работнику указывается на необходимость добросовестного и качественного выполнения своих обязанностей, поскольку такое отношение к труду рассматривается как залог будущей высокой должности и богатства [12]. Из документа видно, что ответственное выполнение обязанностей, по мнению автора документа, должно гарантироваться не только нормативными документами, страхом наказания и т.п., но и отношением к выполняемой работе. Именно отношение к выполняемой работе должно в первую очередь привести к повышению качества результата деятельности, поскольку может исключить или свести к минимуму потери материалов, времени из-за ошибок, просчетов, небрежного и несвоевременного выполнения трудовых действий и т.п. и получить искомый результат с наименьшими затратами и в кратчайшие сроки. Значит, отношение к делу - это своеобразный гарант положительного конечного результата, и оно должно быть вознаграждено.

Мыслитель и врач Гиппократ в своей знаменитой «Клятве» впервые сформулировал морально-этические и нравственные нормы профессии врача. Клятва и сегодня читается и воспринимается как вполне современный, полный нравственной силы документ. В 1969 г. на I Международном конгрессе по медицинской этике и деонтологии сочли возможным дополнить ее одной фразой: «Клянусь обучаться всю жизнь» [13].

В Средние века в XI-XII вв. появляются первые профессионально-этические кодексы: в цеховых уставах появляются этические требования,

регламентирующие отношение к профессии, труду, товарищам по работе, потребителям производимого специалистами-ремесленниками продукта.

Существенную роль в развитии профессионального сознания сыграла этика протестантизма, утвердившая понятие профессионального призвания человека как средства его спасения. В XVI в. понятие “профессиональное призвание”, носящее нравственный оттенок, прочно укоренилось как в церковной, так и в светской литературе. Этому способствовали два фактора: во-первых, развитие профессиональной деятельности в результате ремесленного разделения труда; во-вторых, теоретическая деятельность Лютера, который ввел в оборот понятие “Beruf” - профессия.

Протестантская этика, обозначившая связь религиозной проблемы спасения и профессионального призвания человека, сыграла важную роль в формировании профессиональной морали Нового времени. Для раннего капиталистического общества, с его развитием дифференциации профессий и профессиональной принадлежности, оказалось весьма существенным стремление идеологов протестантизма повысить нравственную значимость профессиональной деятельности. Крайне важным для изменения системы нравов и развития профессионального сознания явилось и то, что связь профессионального призвания и индивидуального спасения определяла самосознание представителей всех классов и сословий – и капиталиста, и наемного рабочего. Рассмотрение профессионального успеха в качестве знака Божественного предопределения позволило повысить статус профессии и профессионализма в обществе [12].

Возникновение и развитие профессиональной морали в обществе рассматривается многими современными исследователями в качестве одного из компонентов общественного прогресса, поскольку нравственные кодексы отражали возрастание ценности личности, утверждали как принципы гуманизма в межличностных отношениях, так и уровень развития профессионального сознания членов корпоративной профессиональной группы.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что профессионально-этический

кодекс, при всей его устойчивости и целостности, не является застывшей системой. Профессиональная этика, возникнув первоначально как проявление повседневного, обыденного морального сознания, в дальнейшем уже развивалась на основе обобщенной практики поведения представителей каждой профессиональной группы. Эти обобщения суммировались как в писаных и неписаных кодексах поведения различных профессиональных групп, так и в форме теоретических выводов, что свидетельствовало о переходе от обыденного к теоретическому сознанию в сфере профессиональной морали.

1.2 Специфика профессионально-этических кодексов

Словосочетание “профессионально-этический кодекс” хорошо известно в современном профессионально-практическом и научном мире. Как правило, упоминая о профессионально-этическом кодексе, специалисты имеют в виду то, что в данной профессиональной деятельности наличествует сложившаяся, изученная профессионально-этическая система, и она нашла свое отражение в официальном документе, принятом профессиональной ассоциацией на одном из ее форумов.

Вообще кодекс профессионального поведения можно определить как все опубликованные утверждения о сформированной системе ценностей, а также и нравственных устремлений людей, которые принадлежат к какой-либо определенной профессии, разработанные для информирования общества о нормах поведения специалистов данной профессии, а также для предотвращения коррупции. Можно сказать, что все кодексы профессионального поведения существуют именно как часть каких-либо профессиональных стандартов, которые разрабатываются для многих разнообразных видов деятельности [15].

Профессионально-этический кодекс является отражением профессионально-этической системы, поскольку включает в себя хотя и не все, но все же наиболее важные ее компоненты. Но вместе с тем он не тождественен самой профессионально-этической системе, т.к. существенно беднее ее и, кроме того,

представляет основные компоненты профессионально-этической системы в императивной форме, не давая им объяснений и обоснований, не показывая хода рассуждений и т.п.. Таким образом, различия профессиональной этики, профессионально-этической системы и профессионально-этического кодекса имеют место. Но вместе с тем они не всегда в должной мере отражаются и в сознании, и в специальной литературе.

Для того, чтобы наиболее четко определить точное значение понятия кодекса этики, требуется в первую очередь определить смысл таких понятий, как этика и кодекс. В сочетании с таким понятием как этика значение данного слова сужается достаточно сильно до понятия норма и стандарт. То есть можно сказать, что кодексы этики и профессионального поведения являются своеобразным сводом норм одобряющего или же правильного поведения, который считается уместным для специалистов какой-либо профессии, к которой этот кодекс имеет прямое отношение. Понятие “этика” определяется именно как “идеал” или же “мораль”, а также принципы нравственности, а также возможно и как нормы и правила, которые руководят поведением специалистов какой-либо профессии.

Профессиональная этика - система профессиональных моральных норм и правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессии и конкретной ситуации, а также направления этических исследований относительно оснований профессиональной деятельности [16]. Профессиональная этика должна быть неотъемлемой составной частью подготовки каждого специалиста.

Профессионально-этический кодекс (от латинского *codex* - книга) – это свод профессионально-этических норм, предписываемых к исполнению специалистами данного вида профессиональной деятельности и принятый в установленном порядке их официальным профессиональным объединением [8, с.125-126].

Джеймс Боумен, издатель книги "Границы этики в общественном управлении", выделяет три признака удачного кодекса этики: кодекс обеспечивает руководство поведением; его можно применить ко многим специальностям внутри профессии; он предлагает эффективные средства для того, чтобы

обеспечить выполнение предписываемых норм. Тем не менее, большинство кодексов этики не содержат санкций. Когда кодексы этики все же содержат принудительные стандарты, они становятся более конкретными и менее идеальными. Они больше не являются нормативными описаниями желаемого правильного поведения, а превращаются в набор четко определенных, закрепленных законодательством требований. Как только кодекс этики становится описанием требуемого поведения, невыполнение которого наказывается по закону, он тут же становится кодексом поведения [15].

Объектом профессионально-этического кодекса является индивидуальное и коллективное моральное сознание представителей профессиональной группы, а его предметом – моральные знания, умения и главное – практические навыки специалистов, реализуемые в их повседневной профессиональной деятельности.

Основной целью профессионально-этического кодекса является содействие воплощению идеалов гуманизма и нравственности в профессиональной деятельности и обществе в целом посредством опредмечивания в поведении, отношениях и действиях специалистов сущности профессионально-этической системы. Его основная задача - обеспечение постоянной регуляции, оценки и контроля поведения, отношений и действий представителей профессиональной группы, что особенно важно в случаях, когда деятельность специалиста по большей части невозможно контролировать иными, внешними методами.

Сущность профессионально-этического кодекса раскрывается через функции, которые он выполняет. Этим функций множество, но все они так или иначе направлены на то, чтобы цель профессионально-этического регулирования была достигнута и в результате профессиональных действий был получен тот результат, который планировался на начальном этапе. Более того, профессионально-этическое регулирование охватывает и процесс целеполагания, т.е. распространяется не только на процесс достижения конечного результата (процесс деятельности), не только позволяет выбрать и сформировать этически корректные средства, условия деятельности, и т.п., адекватные поставленной

цели, но и воздействует на процесс формирования самой цели, которая затем будет воплощена в конечном результате. Таким образом, благодаря выполнению своих функций, профессионально-этический кодекс способствует сохранению и укреплению смысла профессиональной деятельности.

Независимо от конкретного вида профессиональной деятельности, все профессионально-этические кодексы выполняют следующие основные функции [17]:

- адаптация идей профессионально-этического учения и элементов соответствующей профессионально-этической системы к нуждам профессиональной практики;

- обеспечение адекватных социальным функциям профессии ценностных ориентаций, профессионально-этической регламентации поведения, отношений и действий специалистов;

- содействие формированию единой и целостной этико-аксиологической основы профессиональной деятельности;

- унификация и обеспечение однонаправленности профессиональной деятельности специалистов на основе единой системы ценностей и предъявляемых к ним единых профессионально-этических требований;

- систематизация базовых этико-аксиологических критериев для определения профессиональной пригодности специалистов и оценки их деятельности и др.

По своей юридической сути этические кодексы являются нормативными, но не правовыми актами, поскольку принимаются органами профессиональных сообществ, а не государственными законодательными органами. Это, разумеется, несколько не принижает их социального значения.

Причины принятия этических кодексов следующие [6, с.1]:

1. Действующее законодательство, регламентирующее права и обязанности конкретных специалистов, не может охватить своим регулированием все нюансы их профессиональной деятельности. Поэтому и возникает необходимость в дополнительном регулировании профессионального поведения. Разумеется,

лучше всех разбираются в своих проблемах представители конкретных специальностей, которые и разрабатывают корпоративные правила. Таким образом, принятие кодекса профессиональной этики является в некоторых случаях необходимым в силу предписания закона.

2. Так как правовое регулирование (как разновидность государственного вмешательства в жизнь отдельного гражданина и общества в целом) имеет свои пределы, то законодатель стремится минимизировать свое вторжение в нравственно-этическую сферу общества, которая традиционно регламентируется религиозными и нравственными нормами, обычаями и традициями. В этой связи принятие этического кодекса следует рассматривать как результат упорядочивания общественных отношений внутри гражданского общества силами самого общества. Наличие кодексов профессиональной этики - это показатель нравственной зрелости общества, которое может без помощи государства самостоятельно регламентировать поведение своих членов.

3. Представители некоторых профессий в силу своего правового статуса имеют чрезвычайно широкий простор субъективного усмотрения. Иными словами, свобода их действий (которые могут быть не только социально-полезными, но и общественно-вредными) зачастую ограничена лишь относительно-определенными правовыми предписаниями и собственной совестью.

Чтобы устойчиво функционировать в профессиональной группе и быть достаточно авторитетным, профессионально-этический кодекс должен соответствовать определенным требованиям. Он должен [18]:

- соответствовать профессионально-этической системе конкретного вида профессиональной деятельности;

- быть доступным для понимания, усвоения и выполнения;

- вырабатываться с учетом всего опыта практической деятельности в конкретной профессиональной сфере (а порой – и смежных с ней сферах), достижений фундаментальной и прикладной науки;

- развивать, конкретизировать и дополнять системы общечеловеческих и национальных ценностей, не противореча им;

- базироваться на основе определенных принципов, наиболее полно отражающих смысл и сущность профессиональной деятельности;

- быть многофункциональным, применимым во всех видах взаимодействия и отношений, возникающих в профессиональной деятельности, на всех ее уровнях и во всех проявлениях;

- не противоречить наиболее общим позитивным элементам общественной морали конкретного общества;

- обеспечивать возможность конструктивного разрешения конфликтов, возникающих между представителями различных профессиональных групп, частными и юридическими лицами при совместных действиях.

Будучи отражением профессионально-этической системы, ее состояния в конкретный момент времени, профессионально-этический кодекс не может являться чем-то раз и навсегда данным, застывшим. Он не может претендовать на пригодность в любой период времени, в любых социально-экономических и политических ситуациях и обстоятельствах. В соответствии с изменениями в условиях жизнедеятельности людей могут измениться профессиональные обстоятельства: формы, методы и непосредственное содержание, цели и задачи профессиональной деятельности и т.п. Развивается и теория профессиональной деятельности, и ее технологические основы, давая возможность решать проблемы, еще недавно считавшиеся неразрешимыми. Появляются новые методы и методики, вызывающие подчас сомнения и даже резкие возражения этического плана. Наконец, философские науки тоже развиваются, знание основных этических ценностей, законов, принципов расширяется и углубляется, что, безусловно, отражается и на содержании профессионально-этических теорий [37]. Это неизбежно должно вызывать некоторые изменения в профессионально-этической системе. Значит, и соответствующий профессионально-этический кодекс должен периодически пересматриваться, подвергаясь большим или

меньшим изменениям. Наконец, по прошествии некоторого времени может стать очевидным, что принятый кодекс попросту далек от совершенства, и поэтому нуждается в уточнении и пересмотре.

Изменения в профессионально-этическом кодексе могут быть вызваны и внешними причинами. Например, вполне вероятно, что ожидания общества и особенно той его части, которая наиболее часто прибегает к услугам специалистов данной профессии, изменятся: повысятся, усложнятся или наоборот, либерализируются. И это также неизбежно может повлечь за собой адекватные изменения в кодексе. Профессионально-этический кодекс должен соответствовать объективным потребностям общества и профессиональной группы и постоянно совершенствоваться. Однако в период своего действия профессионально-этический кодекс представляет собой документ, обязательный для руководства в повседневной профессиональной деятельности. Его несовершенство, явное отставание от жизни и т.п. недостатки являются отнюдь не поводом к его игнорированию, а доводом в пользу пересмотра.

Любая профессия базируется на стереотипных действиях, определенных технологиях, наполненная типичным содержанием, что и отличает ее от других. Именно поэтому надлежащее выполнение профессиональных обязанностей от ее носителя полностью определенных способностей, навыков, умений, всегда оставляет отпечаток на личных качествах, моральных качествах и мировоззрении человека.

В условиях формирования развития рыночных отношений, строительство гражданского общества и правового государства, рост свободного саморегулирующегося начала в труде, усиление моральных факторов в системе ее стимулов, гуманизации различных сфер труда идет процесс постоянного расширения круга профессий, которые претендуют на формирование собственных моральных кодексов. Кроме традиционно известных, – медицинской, педагогической, юридической, дипломатической и военной этики, решительно заявляют о себе административная и депутатская, милицейская и спортивная,

бизнес-этика, этика ученого и журналиста, социального работника, инженера и работника сферы обслуживания. Также существуют международные этические кодексы для работников музеев, общества Красного креста и в рамках других международных профессиональных объединений.

Рассмотрим некоторые из них:

Врачебная этика изложена в “Этическом кодексе Российского врача”, принятом в 1994 г. Ассоциацией российских врачей. Ранее, в 1971 г., была создана присяга врача Советского Союза. Представление о высоком моральном облике и образце этического поведения врача связано с именем Гиппократом. Традиционная врачебная этика решает вопрос личного контакта и личных качеств взаимоотношений врача и пациента, а также гарантий врача не нанести вред конкретному индивиду.

Биомедицинская этика (биоэтика) представляет собой конкретную форму современной профессиональной этики врача, это система знаний о допустимых границах манипулирования жизнью и смертью человека. Манипуляция должна регулироваться нравственно. Биоэтика – это форма защиты биологической жизни человека. Основная проблема биоэтики: самоубийство, эвтаназия, определение смерти, трансплантология, экспериментирование на животных и человеке, отношение врача и пациента, отношение к психически неполноценным людям, организация хосписов, деторождение (генная инженерия, искусственное осеменение, «суррогатное» материнство, аборт, контрацепция) [13].

Профессиональная этика журналиста, подобно другим видам профессиональной этики, начала формироваться непосредственно в трудовой деятельности. Она проявила себя в ходе кодификации тех профессионально-нравственных представлений, которые стихийно сложились в рамках способа журналистской деятельности и так или иначе были зафиксированы профессиональным сознанием журналистского сообщества. Появление первых кодексов означало завершение длительного процесса формирования профессиональной журналистской морали и одновременно открыло новый этап в

ее развитии. Этот новый этап базировался на целенаправленном самопознании журналистской деятельности и практическом применении его результатов.

Экономическая этика – это совокупность норм поведения предпринимателя, требования, предъявляемые культурным обществом к его стилю работы, характеру общения между участниками бизнеса, их социальному облику. Экономическая этика включает в себя деловой этикет, который формируется под влиянием традиций и определенных сложившихся исторических условий конкретной страны. Основными постулатами этического кодекса предпринимателя являются следующие: он убежден в полезности своего труда не только для себя, но и для других, для общества в целом; исходит из того, что люди, окружающие его, хотят и умеют работать; верит в бизнес, расценивает его как привлекательное творчество; признает необходимость конкуренции, но понимает и необходимость сотрудничества; уважает любую собственность, общественные движения, уважает профессионализм и компетентность, законы; ценит образование, науку и технику.

В юридической деятельности главная проблема - это соотношение законности и справедливости. Консерватизм законодательства, сложность регулируемых им отношений могут создать такие ситуации, при которых некоторые варианты вердикта, формально соответствующие букве закона, по духу будут ему противоречить, будут несправедливы. Для профессии юриста справедливость есть основной постулат, цель деятельности. Строгая подчиненность юриста закону способствует его независимости. И судьи, и органы прокуратуры в пределах своей компетенции осуществляют свои полномочия независимо от органов государственной власти и управления, общественных и политических организаций, движений [44].

Специфика работы юриста сопряжена с особыми нравственными ситуациями, которые не встречаются у представителей других профессий. Например, в оперативной работе криминальной милиции допускается конспиративность (скрытность), дезинформация (ложь) или притворство

(моральная маскировка) по отношению к преступникам. Что касается процесса судопроизводства, то, скажем, адвокат, узнавший от подсудимого, что именно он совершил преступление, при том, что подзащитный на суде лживо настаивает на своей невинности, не вправе выступить свидетелем против него. Эти примеры - типичная коллизия в рамках общего и особенного в морали [24]. Поэтому следует еще раз отметить, что такая нравственная специфика профессии не противоречит общим принципам морали, но является их дополнением и конкретизацией применительно к условиям юридической деятельности.

Профессиональная этика в условиях воинской службы требует четкого выполнения служебного долга, мужества, дисциплинированности, преданности Родине.

Этика менеджмента - наука, рассматривающая поступки и поведение человека, действующего в сфере управления, и функционирование организации как «совокупного менеджера» относительно своей внутренней и внешней среды в том аспекте, в каком действия менеджера и организации соотносятся с общечеловеческими этическими требованиями [19].

В настоящее время основные принципы и правила делового поведения формулируются в этических кодексах. Это могут быть стандарты, по которым живут отдельные фирмы (корпоративные кодексы), или правила, регулирующие отношения внутри целой отрасли (профессиональные кодексы).

Этика социальной работы - это проявление общих норм морали в социальном обслуживании. В профессиональной деятельности таких специалистов, заключающейся в оказании помощи индивидам, семьям, социальным группам или общинам, нравственно-этические нормы играют особую роль. Они отражены в профессионально-этическом кодексе социального работника России, принятом Межрегиональной ассоциацией работников социальных служб в 1994 г. К основным принципам профессиональной этики социального работника относятся: ответственность перед клиентом, ответственность перед профессией и коллегами, ответственность перед обществом [20].

Требования к личностно-нравственным качествам социального работника диктуются также спецификой его работы. У него должны быть развиты чувства долга, добра и справедливости, собственного достоинства и уважения достоинства другого человека; терпимость, вежливость, порядочность, эмоциональная устойчивость; личностная адекватность самооценке, уровню притязаний и социальной адаптированности. Также важно обладать определенными педагогическими навыками. Соблюдение специалистами по социальной работе этических норм предупреждает негативные последствия социального обслуживания.

В заключение отметим, что этический кодекс является важнейшим нормативным актом, регламентирующим профессиональную деятельность наравне с действующим законодательством. Его знание и соблюдение – это не только условие профессионального успеха и быстрого карьерного роста для каждого специалиста, но и настойчивое требование общества ко всем представителям социально-значимых профессий.

1.3 Этическое содержание профессиональной деятельности специалистов по социальной работе

Необходимость этической регламентации профессионального поведения наблюдается в социальной работе в современном российском обществе. Особые требования предъявляются к профессиональной деятельности в тех сферах, которые направлены на решение социальных проблем общества в целом и отдельных индивидов и социальных групп, более других подверженных негативному воздействию рыночной стихии.

На сегодняшний день процесс смены ценностных приоритетов в стране затронул и социальную работу как общественный институт. Приоритет материальных видов помощи уступает место принципу комплексности как сочетанию психолого-педагогической, медико-социальной, социально-экономической помощи. Провозглашается принцип клиентоцентризма как

гуманистическое основание социальной работы. Меняются критерии оценки степени важности социальной поддержки. Главенствующим становится адресный подход, определяющий конкретизацию социальной помощи по отношению к каждому клиенту, заменивший уравнивательные материальные выплаты по признаку принадлежности к определенной социальной группе.

Такой подход базируется на этической основе, закреплённой в нормативно-правовых актах. Рассмотрим некоторые из них.

Международная декларация в области этики социальной работы “Этика социальной работы: принципы и стандарты” была принята на общем собрании Международной Федерации социальных работников в октябре 1994 г. (Осло, Норвегия). Этот документ решает задачу постановки этических проблем среди ассоциаций-членов международной федерации и социальных работников этих стран. Здесь представлены основные этические принципы социальной работы, рекомендации поведения социального работника с клиентами, коллегами, представителями других сфер. Декларация постоянно дорабатывается и подвергается изменению [21].

Она состоит из двух частей: «Международная декларация этических принципов социальной работы» и «Международные этические стандарты социальных работников».

Первая из них преследует ряд целей:

- сформулировать систему основных принципов социальной работы, которую возможно адаптировать к культурным и социальным обстоятельствам;
- идентифицировать сферы возникновения проблем в практике социальной работы;
- служить руководством в выборе методов решения этических проблем.

В “Декларации” обоснованы следующие этические принципы: уникальность клиента, право личности на самореализацию и обязанность вносить вклад в благосостояние общества, удовлетворение основных человеческих потребностей, социальная справедливость, антидискриминация, уважение прав и свобод

клиента, личная неприкосновенность, конфиденциальность и ответственное использование информации, информированность и активность клиента в процессе решения проблем, этическая оправданность действий, непримиримость к различным формам угнетения людей.

Вторая часть рассматриваемого документа - "Международные этические стандарты социальных работников" - включает в себя перечень норм поведения социального работника в отношении клиента, агентов и организаций (внешних по отношению к учреждению, в котором работает специалист); коллег; профессии в целом.

Социальный работник несет основную ответственность по отношению к клиентам, поэтому он обязан: поддерживать право клиента на доверие, конфиденциальность, ответственное использование информации; признавать и уважать индивидуальные цели, ответственность и различия клиентов; помогать клиенту, индивиду, группе, общине, обществу в самореализации и максимальном использовании собственного потенциала при уважении прав других людей.

В отношении коллег социальный работник должен стремиться к любому сотрудничеству, повышающему его профессионализм и компетентность; признавать различия во мнениях между коллегами; использовать и создавать возможности для обмена опытом, знаниями, идеями; защищать коллег, если с ними обходятся несправедливо.

Стандарты поведения социального работника по отношению к профессии заключаются в необходимости сохранять ценности социальной работы, придерживаться высоких профессиональных стандартов, защищать профессию от неконструктивной критики и конструктивно критиковать существующую практику, содействовать ее развитию.

"Профессионально-этический кодекс социального работника России" был принят Межрегиональной ассоциацией работников социальных служб 22 мая 1994 года.

Основная цель этического кодекса социального работника - содействовать

воплощению идеалов гуманизма, нравственности и социальной справедливости в профессиональной деятельности и обществе в целом, а главная задача - служить эталоном профессионального поведения и деятельности социального работника.

Профессионально-этический кодекс специалиста по социальной работе включает в себя требования к объему и качеству познаний в области морали, жизненных укладов расовых, этнических и других культурных групп общества, этических основ процесса обсуждения с клиентом деликатных проблем. Кодекс функционирует как формализованное выражение ответственности: а) профессии перед обществом, которое санкционирует эту профессию; б) представителей профессии перед потребителями услуг; в) специалистов перед своей профессией.

Помимо перечисленных кодекс имеет следующие функции [22]:

- охраняет репутацию профессии, представляя четкие критерии, которые регулируют поведение специалистов;
- способствует компетентной и добросовестной работе специалистов;
- защищает людей от эксплуатации со стороны невнимательных или некомпетентных специалистов.

Благодаря выполнению своих функций, профессионально-этический кодекс способствует сохранению и укреплению смысла профессиональной деятельности.

Основой этического кодекса социального работника является моральная норма. Помимо моральных норм, этический кодекс социального работника содержит моральные правила - конкретные требования к поведению и деятельности специалиста в процессе его труда. Моральные правила наиболее гибки и подвижны, они отражают динамику развития общественных отношений и системы социальной защиты населения, постоянно обогащаются новыми требованиями к своему содержанию.

Этический кодекс содержит также принципы, которыми должен руководствоваться социальный работник в своей повседневной деятельности; например, содействовать удовлетворению разумных интересов клиента, быть объективным в оценке его обстоятельств и качеств личности и т. п.

В основе профессионально-этического кодекса социальной работы в нашей стране лежат шесть основных источников [23]:

- общечеловеческие ценности;
- этические традиции благотворительности;
- ценности современного российского общества;
- этические нормативы зарубежных стран;
- специфические ценности современной российской социальной работы;
- личностные ценности и идеалы специалистов.

Содержание Кодекса представлено в шести основных разделах, которые определяют поведение социального работника и исполнение им своих обязанностей, нормы взаимоотношений с клиентами, коллегами, организациями, работодателями, профессией, обществом.

Первый раздел документа “Поведение и облик социального работника” содержит несколько принципов, в соответствии с которыми социальный работник должен поддерживать высокие стандарты своего персонального поведения, быть компетентным и совершенствовать профессиональное мастерство, профессиональные обязанности рассматривать как личный долг, быть честным и беспристрастным, соблюдать международные нормы по отношению к научным исследованиям.

Во втором разделе кодекса излагаются “Этические обязательства социального работника по отношению к своим клиентам”. В нем указывается на первостепенную значимость интересов клиента, на необходимость опоры на внутренние потенциалы личности, соблюдения конфиденциальности в работе с клиентом, установления справедливых, соизмеримых с оказанной помощью гонораров.

Третий раздел документа “Этические нормы социального работника по отношению к своим коллегам” включает два основных положения: требования к высокой степени уважения и доверия, вежливости и справедливости, с которыми специалист должен обращаться с коллегами; требования полной

профессиональной отдачи в случае работы с клиентами коллег.

Раздел “Этические обязательства социального работника по отношению к руководителю или руководящей организации” указывает на необходимость твердо выполнять обязательства, взятые на себя социальным работником.

“Этические обязательства социального работника перед обществом” выдвигают требования предотвращать и устранять дискриминацию, стремиться к свободе выбора и равным возможностям для всех граждан (особенно нуждающихся), способствовать политическим и законодательным изменениям, направленным на улучшение жизни людей [5].

Профессиография - это общий метод анализа и описания трудовой деятельности и условий труда, это технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека.

Цель профессиографии - выявление особенностей взаимодействия специалиста в процессе профессиональной деятельности с предметами, средствами и продуктами труда, с окружающими людьми и другими явлениями, сопровождающими эту деятельность [2].

В результате профессиографирования составляются профессиограммы.

Профессиограмма – описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач. Это документ, определяющий функциональное содержание профессиональной деятельности, систему знаний, умений и навыков, обеспечивающих ее эффективность и дающих обоснование дисциплин, формирующих соответствующие качества специалистов. Профессиограмма представляет собой совокупность требований, предъявляемой профессией к личности, способностям, мастерству и возможностям специалиста.

Также основы этики закреплены в профессиональных обязанностях социального работника и в общих чертах изложены в Квалификационном перечне, куда специальность была внесена в апреле 1991 г. приказом Госкомтруда

СССР. Профессиональные обязанности социального работника также раскрываются в должностных инструкциях, которые являются обязательными для исполнения. Но не всякая функциональная обязанность социального работника может рассматриваться как его долг. Те обязанности, которые навязываются работнику под влиянием ситуации или вышестоящими должностными лицами и не идущие на пользу клиенту и обществу, не могут рассматриваться как его долг, но вместе с тем они могут быть выполнены.

Таким образом, нормативно-правовые документы закрепляют ответственность социального работника за выполнение профессиональных обязанностей. Однако основными критериями успешного их осуществления являются его моральное чувство, честь и достоинство, гражданское чувство ответственности и нравственная дисциплина.

Данные критерии в комплексе составляют содержательную характеристику профессионального долга социального работника.

Фундаментом профессиональной этики социального работника являются выработанные социальной средой ценности, которые общество, профессия, коллеги, клиенты социальной работы и он сам предъявляют к поведению и действиям, и то, за что несет ответственность.

Выводы по первой главе. Профессионально-этический кодекс относительно активен: этические принципы, нормы, правила и требования, содержащиеся в нем, должны своевременно актуализироваться, отражая не только динамику развития общества, но и преобразование содержания конкретно профессиональной деятельности. Они выявляют перемены в иерархии ценностей, содержании принципов и норм кодекса социального работника, способствуют обновлению его содержания и собственно в применении их в профессиональной деятельности на различных уровнях.

Профессиональная этика социальной работы выявляет содержание и особенности осуществления социальной поддержки различных групп населения. Требования профессиональной этики социального работника должны

восприниматься им как внутренняя нравственная потребность в стремлении помочь нуждающимся.

2 ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

2.1 Проблемы профессиональной подготовки социальных работников

Подготовка специалистов в области социальной работы в России имеет сравнительно недавнюю историю - с 90-х годов XX века. Успехи сложившейся системы высшего профессионального образования социальных работников очевидны, но вместе с тем к высшей профессиональной школе, занимающейся подготовкой таких кадров, предъявляются более высокие и вполне обоснованные требования, что обуславливается: модернизацией высшего профессионального образования; социально-экономическими преобразованиями современного общества; возросшими запросами населения на социальную помощь и поддержку; пристальным вниманием к социальной сфере государственной власти и общественности.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 31.12.2014 г.) “Об образовании в Российской Федерации” (29 декабря 2012 г.), под профессиональным образованием понимается такой вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности [2].

Профессиональная подготовка представляет собой часть системы

профессионального образования и означает “...процесс овладения знаниями, умениями и навыками, позволяющими выполнять работу в определенной области деятельности” [9].

Важно отметить, что в отношении профессиональной подготовки по социальной работе перед научным сообществом, профессорско-преподавательским составом и представителями работодателей особо остро стоит задача такой подготовки, которая давала бы им возможность самостоятельно на протяжении всей своей работы следовать за развивающейся социальной сферой, глубоко понимать происходящие перемены, сравнительно легко реагировать на изменения, вносимые в нормативно-правовые акты, имеющие социальную направленность, а также профессионально решать многоплановые задачи социальной защиты различных категорий населения. Все вышеперечисленное усиливает значимость изучения профессиональной подготовки в области социальной работы.

Предъявляемые сегодня требования к профессиональной подготовке по социальной работе определяют и насущные проблемы данной подготовки, многие из которых не являются новыми, но остаются по-прежнему недостаточно разработанными.

Одной из главных проблем молодых специалистов по социальной работе, только что закончивших высшие учебные заведения, является незнание практических аспектов работы. Это связано с тем, что на практику студентов отводят всего двадцать процентов учебного плана, в то время как в таких странах, как США и Германия, практике студентов отводится не менее пятидесяти процентов учебного плана [10]. Проблемой многих студентов, пришедших на практику в социальные учреждения, является пренебрежительное отношение к ним работников данных учреждений. Студентам доверяют лишь бумажную монотонную работу, не давая возможности пообщаться с клиентом, понять его проблему и наметить план по её решению, т.е. применить свои знания по технологии социальной работы.

Таким образом, проблема соответствия профессиональной подготовки социальных работников требованиям производства стала одной из самых актуальных как для предприятий, так и для учебных заведений.

Решение данной проблемы может найти свое отражение в укреплении интеграции учебных дисциплин и практик на основе социального партнерства.

Современная идея профессиональной подготовки по социальной работе на основе социального партнерства предполагает реализацию на практике следующих принципов: система подготовки по направлению “Социальная работа” должна быть взаимосвязана с активным развитием социальной сферы региона; студенты должны рассматриваться как будущие профессионалы, которым предстоит участвовать в выходе общества из кризиса через развитие социальной работы (качественное и своевременное оказание помощи и поддержки, совершенствование системы социальной защиты населения), а потому для них главным является качественное образование; тесная связь теоретического обучения с практикой представляется необходимой для подготовки конкурентоспособного специалиста социальной сферы.

Интеграция учебных дисциплин и различных видов практик профессиональной подготовки по социальной работе на основе социального партнерства строится с учетом социального заказа, договоров о сотрудничестве, заявок на целевое обучение, заказа на разработку и реализацию социальных проектов и программ и пр. [11].

Сегодня практически все страны, готовящие социальных работников, убеждены в необходимости тесного единства теории и практики в процессе обучения. Именно поэтому в профессиональном образовании так широко используется модель супервизорства, которая позволяет перевести теоретические знания, получаемые в академических аудиториях в реальную практику социальной помощи. На практике под руководством наставника студенты приобретают конкретные умения, участвуя в деятельности социальных агентств. Ведя дела клиентов, они учатся устанавливать социальный диагноз, распознавать

тип проблем и использовать социальные ресурсы для их решения, оценивать возможные варианты выхода из сложившейся социальной ситуации, планировать работу с клиентами, осуществлять намеченный план, оценивать результаты работы, устанавливать профессиональные контакты с коллегами и пр. Подобная практика помогает студентам осознать важность и необходимость овладения приемами эмоциональной саморегуляции, самосовершенствования, рефлексии.

Однако не все школы способны организовать учебную практику на высоком уровне. К. Кэндел, например, указывает, что в некоторых странах полевая (учебная) практика представляет собой не больше чем простое наблюдение студентов за тем как работает социальное агентство. В лучшем случае студенты от такой практики получают общее представление о характере социальной работы в том или ином учреждении, но не приобретают практических умений и навыков[25].

Теоретическое обоснование различий организации учебного процесса в рамках академического и прикладного бакалавриата находит отражение в научных работах ряда исследователей (С.С. Ахтямова, В.П. Гатинская, А.М. Кочнев, Д.Н. Маликова, Л.М. Тухбатуллина, Х.М. Ярошевская).

Под прикладным бакалавриатом они понимают практико-ориентированное обучение в сочетании с изучением теории, причем процесс обучения должен быть ориентирован на получение знаний и профессиональных навыков, позволяющих решать конкретные производственные задачи [11].

В свою очередь, под академическим бакалавриатом принято понимать теоретическое обучение с дальнейшим продолжением его в магистратуре. До настоящего времени не выделена специфика учебного процесса в рамках академического и прикладного бакалавриата по социальной работе (соотношение теории и практики; выделение компетенций, личностных качеств обучаемых; набор базовых и профессиональных дисциплин; виды, объемы, задачи практик в рамках академического и прикладного бакалавриата и пр.).

Также углубление в теоретическую часть социальной работы игнорирует

метод социальной кейс-работы. Метод кейсов (метод ситуационного анализа) - это техника обучения, включающая в себя описание жизненных социальных ситуаций. Студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в проблеме и предложить пути решения. Кейсы базируются на реальном фактическом материале и представляют собой небольшие истории из жизни группы, семьи, конкретного индивида. Метод кейсов очень распространен за рубежом и является одним из наиболее эффективных методов для закрепления материала. К тому же он очень нравится студентам, поскольку работа с кейсами позволяет выразить свое мнение по проблеме, побуждает к самостоятельности [26].

В числе актуальных проблем также присутствует подготовка социальных работников, предусматривающая получение общих знаний и умений и какой-то узкой специализации (специализаций) с учетом объектов и направлений социальной работы (скажем, организатор социальной защиты населения, юрист социальной службы, социальный педагог социальной службы, специалист по социальной работе с людьми пожилого возраста и т.д.). Сочетание универсальной (общей) и специальной профессиональной подготовки дает возможность социальным работникам более успешно решать свои проблемы на рынке труда.

В различных странах вопрос о специализациях имеет несколько трактовок. К первой группе относятся те подходы, которые рассматривают специализацию как подготовку к деятельности в определенной сфере или области социальной работы. Так, например, в Бельгии и Нидерландах специализация входит в общий курс подготовки дипломированного специалиста. А в Великобритании специализацию обычно приобретают в различных типах учреждений по окончании общего курса обучения в университете [25].

Второй подход к специализации заключается в том, что она рассматривается, преимущественно, как владение особым методом социальной работы, который может применяться в различных областях и сферах социальной помощи. Такой подход характерен для образования социальных работников в США.

Третий подход предполагает сочетание специфического метода социальной

работы с конкретизацией области его применения. В Канаде, Латинской Америке и в странах, усвоивших американскую модель социальной работы, специализацией считается, например, кейс-работа в детском обеспечении.

Несмотря на различие подходов к пониманию специализации, растет общая убежденность, что социальный работник должен свободно «перемещаться» в рамках полученной профессии, а специализация не должна препятствовать переходу из одной сферы приложения сил в другую. При смене области деятельности социальный работник не должен терять компетентность, т.е. актуализируются такие характеристики компетентности как профессиональная мобильность и адаптивность. Это приводит к тому, что в обучении главный акцент делается на овладение базовыми знаниями и умениями, которые являются интегративной основой профессии в целом и позволяют специалисту легко адаптироваться в различных областях применения социальной работы, перенося свои умения в новую сферу деятельности. В связи с наличием широкого спектра специализаций в области социальной работы четко обозначилась потребность в выработке единой основы профессиональной деятельности, которая бы объединила подготовку профессионалов различной направленности, например, социальных работников в психиатрии, медицине, школе или специалистов, работающих с отдельным индивидом, группами или общинами. Осознание необходимости интеграции различных сфер социальной работы, существенно повлияло на образование специалистов. Разнообразие специализаций потребовало выделения общих, или «родовых», характеристик в деятельности социальных работников, что, в конечном счете, помогло объединить социальных работников в единую профессиональную группу и приостановить тенденцию изоляции различных сфер социальной работы. В связи с этим учебные программы большинства школ социальной работы в мире, прежде всего, содержат общие основы социальной работы, и не ограничиваются тренировкой студентов в выполнении конкретных операций для отдельных областей социальной работы.

Весьма актуальной в настоящее время является проблема ценностей молодых

людей. Человек, осознанно выбирающий профессию «социальный работник», идентифицирует себя с определенной системой гуманистических ценностей и приоритетов, возможностей их реализации в достаточно трудных и противоречивых условиях социальной практики. Ключевым моментом в ценностной ориентации будущих специалистов является стремление к самореализации, что ведет к появлению новых целей и ценностей, к освоению нового, сотрудничеству, творческой атмосфере, стремлению к инновациям [28].

В плане требований к поступающим, универсальным считается сочетание достаточного высокого уровня знаний в области социальных наук с позитивными личностными качествами и ярко выраженной профессиональной направленностью кандидатов. Хотя при приеме в учебное заведение мало внимания уделяется исследованию системы ценностных ориентаций абитуриентов, однако, считается, что у студентов к моменту выпуска должны сформироваться такие взгляды, которые будут отражать профессиональный кодекс и его главные ценности. К ним в первую очередь относится вера в ценность и достоинство каждого человека, которые присущи ему по рождению.

Очень важно при подготовке специалистов по социальной работе научить студента самого продумывать и составлять свой образовательный маршрут в соответствии с изменяющимися условиями социальной среды. В связи с этим современная образовательная система нацелена на создание условий для самостоятельного обучения студентов, активной самостоятельной и творческой деятельности.

Трудовая деятельность специалиста по социальной работе часто проходит в условиях, требующих усиленного расхода внутренних резервов человека. Длительные нагрузки без условий для полного восстановления сил, социальная, коммуникативная депривация и многие другие факторы оказывают неблагоприятное воздействие на субъекта, иногда полностью дезорганизуя его трудовую деятельность [29]. Все это приводит к синдрому «эмоционального выгорания». В связи с этой проблемой необходимо сформировать у будущих

специалистов по социальной работе умения использовать определенные средства для преодоления стрессовых ситуаций.

Формы обучения должны так же меняться, как и содержание, например, внедрение и разработка такой инновационной формы обучения как компьютерные обучающие программы, включающие в себя тренажеры, тестовые системы и пр., позволяющие проверить уровень сформированности навыков в практической деятельности социального работника. Она позволяет усилить информационную и компьютерную грамотность в процессе обучения по направлению подготовки «Социальная работа» по дисциплинам: «Информатика», «Социальная информатика», «Современные информационные технологии в социальных науках». В процессе изучения дисциплины «Социальная информатика» следует использовать компьютерные версии программ «Семья и дети», «Адресная социальная помощь» и пр., реально используемых в системе социальных учреждений [27].

В настоящее время ведущие вузы призваны активно заниматься как исследовательской, так и инновационной деятельностью чтобы оставаться лидерами на рынке образовательных услуг. Развитие инновационных технологий в нашей стране способствует реализации стратегической задачи – вывода конкурентоспособной продукции на международный рынок. Для увеличения количества и качества выпуска наукоемкой продукции необходимо не столько увеличивать объемы финансирования научных проектов, сколько реализовать потенциал тех структур, которые могут содействовать развитию российского рынка инновационной деятельности. В условиях формирования экономики основанной на знаниях первостепенной задачей государства является интеграция науки и образования на базе высших учебных заведений [38]. Результатом такой интеграции и является инновационная деятельность вуза.

2.2 Обоснование необходимости усиления инновационной стороны процесса профессионального образования в области социальной работы

Современная концепция модернизации российского профессионального образования определяет в качестве приоритетных задач подготовку квалифицированного работника определенного уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности. Такой работник должен быть способен к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готов к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, удовлетворению потребностей личности в получении соответствующего образования и, конечно же, быть способным ориентировать социально-экономическое развитие страны на инновационный путь.

Данное поведение зависит от степени развития способности человека к сознательному построению своей жизненной стратегии, к творческой деятельности по преобразованию себя и окружающего мира. Именно такое поведение характеризует его как субъекта собственной жизни, готового принимать решения и нести за них ответственность.

Инновационная деятельность выступает определяющей тенденцией современного развития общества. Основным фактором, обуславливающим ее развитие - осознание настоятельной необходимости нововведений в социальной практике.

В научной литературе имеется немало определений термина "инновация", однако все они сходятся в одном: инновация - это введение, внедрение нового [30].

Понятие "инновация" трактуется как нововведение (от англ. innovation - "введение новаций", "введение новшеств"). Нововведение - это целенаправленный процесс внесения изменений в определенную социальную структуру, явление, приводящий к появлению новых стабильных элементов [31].

Применительно к системе высшего образования инновации можно рассматривать как инструмент, способствующий обновлению и реорганизации

человеческого общества. Инновационный процесс - совокупность состояний инновации, сменяющих друг друга в процессе преобразования начального состояния в конечное. В рамках вуза инновационный процесс можно рассматривать как комплексную деятельность, связанную с созданием, освоением, использованием и реализацией новых форм обучения, эффективных механизмов управления, новых образовательных продуктов и услуг [32].

В российских развивающихся образовательных системах инновационные процессы реализуются в следующих направлениях: формирование нового содержания образования, разработка и внедрение новых педагогических технологий, создание новых видов учебных заведений.

Развитие высшего образования не может быть осуществлено иначе, чем через освоение нововведений. Деятельностная структура инновационного процесса состоит из следующих компонентов: мотивы - цель - задачи - содержание - формы - методы - результаты. Все начинается с мотивов субъектов инновационного процесса (ректора, преподавателей, студентов и др.), определения целей нововведения, преобразования целей в набор задач, разработки содержания инновации и т.д. Все названные компоненты деятельности реализуются в определенных условиях (материальных, финансовых, гигиенических, морально-психологических, временных и др.), которые в саму структуру деятельности, как известно, не входят, но при игнорировании коих инновационный процесс был бы парализован или протекал бы неэффективно [33].

Субъектная структура включает инновационную деятельность всех субъектов развития учебного заведения: ректора, проректоров и его заместителей, учителей, ученых, учащихся, родителей, спонсоров, методистов, преподавателей вузов, консультантов, экспертов, работников органов образования, аттестационной службы и др.

Многоуровневая структура отражает взаимосвязанную инновационную деятельность субъектов на международном, федеральном, региональном, районном (городском) и университетском (институтском) уровнях.

Инновационный процесс в вузе испытывает на себе влияние инновационной деятельности более высоких уровней (как позитивное, так и негативное). Чтобы это влияние было только позитивным, нужна специальная деятельность руководителей по согласованию содержания инновационной политики на каждом уровне. Кроме того, управление процессом развития конкретного вуза требует рассмотрения его как минимум на пяти уровнях: индивидуальном, уровне малых групп, уровне университета (института), районном и региональном уровнях. Содержательная структура инновационного процесса предполагает рождение, разработку и освоение новшеств в обучении, воспитательной работе, организации учебно-воспитательного процесса, в управлении вузом и т.д. В свою очередь каждый компонент этой структуры имеет свое сложное строение. Так, инновационный процесс в обучении может предполагать нововведения в методах, формах, приемах, средствах (то есть в технологии), в содержании образования или в его целях, условиях и пр.

Динамизм жизни в современном обществе определяет, что образование не может быть получено раз и навсегда. Оно является результатом постоянного самообразования, обеспечивая творческое обновление, развитие и совершенствование каждого человека. С этой целью в состав ключевых компетенций, определяющих главные задачи образования, обязательно включаются компетенции в сфере самостоятельной познавательной деятельности, связанные со способностью учиться на протяжении всей жизни. А процесс получения высшего образования, прежде всего, направлен на формирование творческой личности специалиста, способного к саморазвитию, инновационной деятельности.

В связи с этим самостоятельная работа студентов (СРС) является не просто важной формой образовательного процесса в вузе, она должна стать его основой, чтобы будущий специалист научился самостоятельно добывать знания и стремился к самообразованию и саморазвитию.

Самостоятельная работа – это планируемая работа студентов, выполняемая

по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа – это любая организованная преподавателем активная деятельность обучающихся, направленная на достижение поставленной дидактической цели в специально отведенное для этого время: поиск знаний, их осмысление, закрепление, формирование и развитие умений и навыков, обобщение и систематизация знаний [34].

Лекции обеспечивают лишь 1-й уровень умственной деятельности – узнавание, и 1-й уровень знаний – знания-знакомства, а СРС гарантирует как минимум 2-й уровень знаний – знания-копии. Перед преподавателем ставилась задача – использовать часы СРС для обучения студентов самостоятельной работе – в первую очередь развивать мотивацию их самостоятельной деятельности, чтобы СРС шла не под внешним давлением, а в результате их внутреннего побуждения. Педагогическая ценность СРС заключается в обеспечении активной познавательной деятельности каждого студента, ее максимальной индивидуализации с учетом психофизиологических особенностей и академической успеваемости, преследуя при этом (и это главное) цель: максимально содействовать развитию индивидуальности.

Для успешного осуществления самостоятельной работы студентов необходимы: комплексный подход к организации СР по всем формам аудиторной работы; сочетание всех уровней (типов) СР; обеспечение контроля за качеством выполнения (требования, консультации).

Соотношение времени на лекционную и самостоятельную работу должно составлять 1:3,5. Сейчас это 1:1 - аудиторная работа (лекции и семинары, практические занятия) / СРС; оно основывается на огромном дидактическом потенциале СРС. Для повышения ее эффективности необходимо соответствующее учебно-методическое обеспечение. Учебно-методические и учебные материалы, разрабатываемые с учетом специфики самостоятельной работы студентов, должны отвечать следующим требованиям: содержать рекомендации по срокам, объему и качеству усвоения материала с указанием

учебных и научных изданий, используемых в этих целях; включать вопросы для самоконтроля, проверочные тесты, контрольные задания, а также примеры оформления самостоятельной письменной работы; должны оформляться таким образом, чтобы узловые моменты текста (дефиниции, идеи, концепции и т. п.) были выделены [35].

Самостоятельная работа студентов отличается от других учебных занятий тем, что студент сам ставит себе цель, для достижения которой выбирает себе задание и вид работы. «Самостоятельная работа прежде всего завершает задачи всех других видов учебной работы. Никакие знания, не ставшие объектом собственной деятельности, не могут считаться подлинным достоянием человека» [36].

Все отмеченное количество форм инновационной деятельности учебного заведения необходимо соотнести с тремя направлениями: практика создания инноваций как причина модернизации работы ВУЗа; подготовка студентов посредством инновационных технологий как основа формирования высококвалифицированных кадров; образовательный процесс как фактор помощи в развитии инноваций. Данные направления сыграли роль основы при разработке определения понятия “инновационная деятельность ВУЗа” как “разнообразной деятельности, направленной на создание инновационных продуктов, технологий и услуг, обучение инновациям и воспроизводство инновационных кадров [61]”.

Выводы по 2 главе. Таким образом, содержание и специфика подготовки социальных работников все еще подвержены изменениям в плане актуализации и совершенствования. Не на все проблемы найдены решения. Однако установлены основные пути совершенствования содержания образования: закрепление связи между теорией и потребностями прикладной части обучения; активизацию мотивационного потенциала студентов, направленную на проектирование и разработку профессиональных стандартов; детальное формирование инновационных технологий и форм обучения; активизацию потенциала студентов на самообразование.

3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

3.1 Совершенствование учебного плана бакалавров социальной работы

Сегодня в России существуют различные подходы к обучению бакалавров по социальной работе. За последние годы существенно увеличилось количество учебных заведений, которые активно занимаются внедрением инновационных технологий в образовательный процесс и разрабатывают новые концепции обучения студентов, учитывая особенности своего региона. Но не все ВУЗы страны оказались готовы к кардинальным переменам.

Содержание обучения бакалавров социальной работы начало модернизироваться сравнительно недавно: появились новые дисциплины, такие как “Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе”, “Конфликтология”, “Социальные инновации”, “Профессиональные риски в социальной работе” и др.. Но не все высшие учебные заведения задела эта актуализация образования.

В ходе нашего исследования мы попытались соотнести современные требования к профессиональному уровню социального работника, с одной стороны, и содержание учебных планов подготовки бакалавров социальной работы в российских вузах, с другой стороны. Были выявлены существенные

проблемы в содержании образования бакалавров социальной работы Высшей Школы Экономики и Управления ЮУрГУ. Например:

1. Ориентированность на конкретный вид профессиональной деятельности, к которому готовят бакалавра по социальной работе (в ЮУрГУ готовят бакалавров социальной работы по профилю “Молодежная политика” (15 предметов из 61 касаются молодежной политики и почти треть учебных часов отведена под предметы по молодежной политике - 2016 часов из 7956 часов); в ЧелГУ осуществляют подготовку по таким профилям как “Пенсионное обеспечение”, “Здравоохранение”; в ЮУрГППУ - “Социальная защита и обслуживание семей и детей”; «Социальная работа в религиозных организациях» в МГОУ; “Социальная работа в системе социальных служб” в УрФУ; “Социальная работа в силовых структурах” в ОмГТУ и т.д.;
2. Отсутствие практических навыков и умений у бакалавров традиционной академической программы обучения: эта программа обучения направлена на создание теоретического фундамента по большому количеству дисциплин. Практическая деятельность при этом отсутствует, так как предполагается, что основные навыки выпускник будет получать уже на работе. А работодатели, в свою очередь, требуют от выпускников опыта практической деятельности [4];
3. Нехватка современных дисциплин специализации. Содержание социального образования в основном ориентировано на ФГОС ВО по направлению подготовки Социальная работа (уровень бакалавриата). Практически все пять видов профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, отражают пассивное социальное развитие. Инновационная разработка и реализация программ - это активный способ решения актуальных проблем, которым должен обладать бакалавр социальной работы. Но упомянут этот способ лишь в задачах социально-проектной деятельности во ФГОС магистратуры по социальной работе, что не совсем

соответствует актуализации образования бакалавров [51, 2];

4. Нехватка часов внеаудиторной самостоятельной работы студентов. Сегодня студенты предоставлены сами себе в плане самоорганизации и учитывая отсутствие форм обучения, которые призваны развивать в них энтузиазм, должного интереса к учебе и продолжению обучения по данной специальности у них не обнаруживается. Сегодня некоторые вузы страны пытаются возродить самостоятельную работу, но последовать их примеру большинство других учебных заведений не готово ввиду экономии на оплате труда преподавателям;
5. Несвоевременное распределение по учебным семестрам (“Основы проектной деятельности в сфере молодежной политики” в 8 семестре - это слишком поздно, ибо ПК-14, которой она соответствует, учит будущего бакалавра осуществлению проектирования и прогнозирования социальных проектов);
6. Слишком большое количество предметов (“Информатика” (108 ч.), “Социальная информатика” (108 ч.), “Информационные технологии” (108 ч.), “Компьютерная графика” (72 ч.), “Основы Web-программирования” (108 ч.), “Прикладная информатика” (108 ч.), “Пакеты прикладных программ”(144 ч.)) на одну ОПК-4 - “Способность использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, навыки работы с компьютером как средством управления информацией, в том числе в информационно-коммуникационной сети “Интернет””;
7. Содержание таких дисциплин как, например, “Экология”(6, 72 ч.) и “Социальная экология”(7, 108 ч.), а также “Деонтология социальной работы”(7, 144 ч.) и “Этические основы социальной работы”(2, 108 ч.) - в основном направлено на решение одних и тех же образовательных задач.

Для устранения выявленных проблем необходима корректировка содержания учебных планов подготовки бакалавров социальной работы. Целесообразно

введение новой компетенции. Например, шестнадцать профессиональных компетенций социального работника, предлагаемых Федеральным Стандартом, мы предлагаем дополнить ПК-17 - "Способность к планированию и осуществлению инновационных социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем в обществе". Реализации этой компетенции могут способствовать такие дисциплины как, "Социальные инновации", "Современная теория и практика социальной работы", "Социальное предпринимательство", "Подготовка к грантовой деятельности" и другие. Характеристики данных учебных дисциплин предлагаемой компетенции ПК-17, а также других нововведенных предметов направления "Социальная работа с различными группами населения" отражены в "Приложение В. Аннотации рабочих программ учебных дисциплин".

Возможно, следует отказаться от узкопрофессиональной направленности обучения бакалавров, как не соответствующей современным реалиям трудового рынка, и обратиться к широкоспециализированному направлению подготовки, например, такому, как "Социальная работа с различными группами населения", что позволит выпускнику свободно перемещаться в рамках профессии. Программа учебного плана по данному направлению представлена в "Приложении А. Проект учебного плана по направлению "Социальная работа с различными группами населения". Также в "Приложении Б. Матрица компетенций" проиллюстрировано распределение компетенций нового учебного плана.

Необходимо также гармонизировать процентное соотношение теоретических и практических часов обучения. Увеличение часов прикладной части обучения позволит бакалаврам овладеть практическими умениями в равной мере с теоретическими знаниями. Например, это будут ознакомительные лекции от работников учреждений, в которых предстоит работать выпускникам. Сетевая форма реализации образовательных программ была бы идеальным решением данной проблемы, но в современной российской реальности - это утопическая

перспектива, так как она не проработана организационно и юридически.

Увеличение часов внеаудиторной самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя позволило бы решить одну из проблем. Самостоятельная работа студентов, что раньше курировалась преподавателем и входила в его часы, способствовала мотивации студентов к самообучению и самоорганизации.

В рамках программы студенты должны осваивать современные технологии психосоциальной индивидуальной и групповой работы, технологии социально-проектной, организационно-управленческой деятельности; приобретают навыки и умения преподавания социальных наук. Особое место в процессе освоения программы занимают формы обучения, развивающие у студентов навыки организации и проведения научных исследований в социальной сфере, умения анализировать, обобщать и представлять полученные результаты исследований в форме научных статей, докладов, эссе.

Если не подвергнуть учебный план актуализации современным потребностям будущих специалистов по социальной работе, то проблема с неподготовленностью социальных работников к своей деятельности так и останется неразрешенной, что в дальнейшем служит задержкой в их трудоустройстве по профессии.

Альтернативными образцами для совершенствования учебного плана являются направления подготовки 39.03.02 (040400.62) “Социальная работа на предприятиях и фирмах разных видов деятельности, организационно-правовых форм и форм собственности” ФГБОУ ВПО ЧелГУ [56] и 39.03.02 (040400.62) “Социальная работа с различными категориями населения” ФГБОУ ВО МГТУ им. Г.И. Носова. Эти направления подготовки бакалавров социальной работы достаточно новые и более приближены к современным требованиям к уровню знаний и умений будущих бакалавров [55].

Новизна данного проекта учебного плана, по сравнению с аналогом, заключается в усовершенствовании содержания социального образования, а

именно: создание и введение в план подготовки бакалавров новой профессиональной компетенции и подбор дисциплин для ее осуществления; создание баланса между теорией и практикой социальной работы; увеличение числа внеаудиторной самостоятельной работы студентов с целью мотивации на самообучение и самоорганизацию.

Предполагаемый проект направлен на усовершенствование содержания учебного плана бакалавров по социальной работе в ФГАОУ ВО ЮУрГУ (НИУ) г. Челябинска, а также на выработку общего стандарта, позволяющего готовить профессионалов для всех отраслей социальной деятельности, потому что социальный работник должен свободно «перемещаться» в рамках полученной профессии, а специализация не должна препятствовать переходу из одной сферы приложения сил в другую.

3.2 Характеристика программы магистратуры по направлению “Инновационные технологии социальной работы с различными группами населения”

Магистратура - одна из ступеней высшего профессионального образования, следующая за бакалавриатом, предоставляющая возможность глубже изучить специализацию по конкретному профессиональному направлению. Также степень магистра предполагает подготовку студента к научно-исследовательской деятельности по выбранной профессии. Поступить в нее возможно только студент, обладающий дипломом бакалавра или специалиста [41].

Ценность магистерской программы “Инновационные технологии социальной работы с различными группами населения”, представленной в Приложении Г, определяется важностью подготовки квалифицированных современных профессиональных кадров, способных продуктивно использовать свои знания, умения и навыки в реализации социальной работы с индивидуумом или группой лиц, которые испытывают проблемы в жизнедеятельности, побуждая их к активным действиям для самостоятельного преодоления трудностей;

предоставлять социальную помощь и поддержку клиентам; уметь осуществлять политику государства в сфере социальной защиты. Подготовка магистров обязана интенсивно способствовать положительному прогрессу социально-экономической ситуации не только в регионе, но и в стране.

Реализация инновационно-ориентированного подхода программы предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, например, таких как, семинары, компьютерные презентации, дискуссии, разбор конкретных ситуаций, разного рода тренинги, деловые и ролевые игры, обсуждение тем вузовских и межвузовских конференций. Дополнительной формой является внеаудиторная работа с целью самоорганизации у студентов, развития и совершенствования профессиональных навыков.

Одна из основных используемых форм подготовки - самостоятельная работа студентов под руководством преподавателя, являющаяся изменчивым фундаментом индивидуальных учебных планов магистранта. В содержании учебного процесса присутствуют встречи с представителями государственных и общественных организаций, российских и зарубежных социальных структур, мастер-классы специалистов социальной сферы.

Направление магистратуры "Инновационные технологии в социальной работе с различными группами населения" основано на использовании инновационных технологий обучения, которые развивают лидерские качества, вырабатывают навыки командной работы, принятия решений (групповые дискуссии и проектирование, анализирование ситуации на основе кейс-метода, моделирование ролевых игр и другие техники), формируют способности преподавания дисциплин в форме авторских курсов на основе результатов исследований, предусматривающих региональные особенности в социальной сфере и профессиональную специфику социальной работы.

Практика состоит из учебных занятий, ориентированных на профессионально-проектную подготовку магистрантов. При осуществлении магистерской

программы ФГОС предусматриваются следующие виды деятельности:

- социально-проектная;
- социально-технологическая;
- организационно-управленческая;
- научно-исследовательская;
- научно-педагогическая.

Программа обучения “Инновационные технологии в социальной работе с различными группами населения” ориентирована на кадровое снабжение процессов совершенствования социальной сферы, решение актуальных социальных проблем, усовершенствования системы социальной политики государства, регулирование интересов различных социальных категорий и применение инновационных технологий на практике работником социальной сферы.

В процессе обучения магистранты принимают участие в исследованиях, проводимых научно-исследовательскими центрами и институтами, а также получившими гранты преподавателями, активно участвуют в конференциях и научно-исследовательских семинарах, интенсивно занимаются самостоятельной внеаудиторной работой, которая предполагает инновационное проектирование.

3.3 Программы повышения квалификации для работников социальной сферы

Понятие "квалификация работника" появилось в ТК РФ сравнительно недавно. В него Федеральным законом от 03.12.2012 N 236-ФЗ была введена новая ст. 195.1, в которой обозначено, что квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника [77].

Документ о квалификации подтверждает:

- повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования;
- присвоение разряда, класса, категории по результатам профессионального обучения.

Характеристикой квалификации, необходимой работнику для осуществления своей профессиональной деятельности, является профессиональный стандарт. На основании ст. 196 ТК РФ необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд собственной организации определяет сам работодатель. Впрочем, следуя федеральным законам, организация повышения квалификации работников - несомненно важная обязанность работодателя.

Профессия социального работника вследствие своей практической ценности также не может обойтись без обновления знаний. Сфера деятельности специалиста по социальной работе связана с социальной и психологической поддержкой людей, которым нужна помощь в решении проблем. Такому специалисту необходимо периодически актуализировать свои знания и умения в различных областях социальной работы.

В Челябинске присутствует несколько центров повышения квалификации социальных работников и один из них - это "Институт дополнительного образования" при НИУ ЮУрГУ.

Стоимость обучения специалистов в Челябинске варьируется от 800 рублей до 17000 рублей, в зависимости от программы курса и рейтинга образовательного заведения. Занятия проходят в основном в вечернее время после работы. Вдобавок некоторые центры предлагают дистанционное обучение. В программу курсов могут быть включены различные аспекты деятельности в зависимости от сферы труда и рабочего стажа социального работника.

В Приложении Д представлена общая учебная программа повышения квалификации, носящая современный характер технологий социальной работы с различными категориями населения. Время обучения программе - 132 часа. Разделена на три модуля: теоретический, технологический и частные технологии. После прохождения обучения слушателю выдается свидетельство о повышении квалификации — это документ для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 часов.

В Приложении Е представлена модель учебной программы повышения

квалификации “Социальная работа с пожилыми людьми”. Рассчитана на 84 часа обучения. Цель курса: совершенствование профессиональных знаний и навыков специалистов в сфере социальной работы с пожилыми людьми, а также повышение устойчивости социальных работников к психологическим нагрузкам. По окончании обучения слушателю выдается удостоверение о повышении квалификации — для лиц, прошедших краткосрочное обучение (менее 100 часов).

Таким образом, учебные программы повышения квалификации работников социальной сферы включает в себя большой объем различной полезной информации. В состав курсов входит не только теория и практические занятия, а также самостоятельная работа.

Количество социальных работников определенной организации, прошедших курсы повышения квалификации, поднимает рейтинг их учреждению. Стремление совершенствовать уровень своих знаний, умений и навыков, повышает качество обслуживания населения. Данные критерии еще раз доказывают важность учебных курсов, их значимость в совершенствовании профессиональной компетентности социального работника и практической ценности приобретенных им умений для более успешного осуществления своей деятельности.

Выводы по третьей главе. Современная система обучения социальных работников претерпевает изменения. Но немногие учебные заведения готовы шагать в ногу со временем ввиду коммерциализации образования. До сих пор во многих ВУЗах остро стоит вопрос о содержании обучения бакалавров, которое бы соответствовало требованиям современности и работодателей. Содержание социального образования модернизируется, постепенно осознавая роль инновационных форм, концепций и технологий обучения будущих специалистов по социальной работе.

Анализируя проекты учебных планов бакалавриата и магистратуры, изложенные в третьей главе, программа обучения социальных работников должна плавно перетекать из бакалавриата в магистратуру путем развития

инновационных технологий в обучении, усвоения студентами самой актуальной информации из различных областей социальной сферы, самоорганизации и мотивации студентов с помощью часов СРС на самостоятельную разработку и реализацию проектов и конечно же путем повышения компетентности через совершенствование самих компетенций.

Также совершенствованием своей компетентности социальный работник должен заниматься и после обучения на обозначенных выше уровнях. Для этого и существуют курсы повышения квалификации, где каждый работник социальной сферы обязан периодически обновлять свои знания и умения, чтобы качественно осуществлять помощь населению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дипломная работа выполнена по материалам Профессионально-этического кодекса социального работника России и содержанию образования социальных работников на примере учебного плана бакалавров социальной работы Высшей школы экономики и управления ЮУрГУ.

В подпункте 5.3 “Развитие знаний” Профессионально-этического кодекса указано, что “Социальный работник должен нести ответственность за развитие и полное использование профессиональных знаний:

1. Социальный работник должен основывать свою практическую деятельность

на профессиональных знаниях;

2. Социальный работник должен критически анализировать, оценивать и быть в курсе новых знаний, относящихся к его профессии;
3. Социальный работник должен вносить свой вклад в развитие знаний в области системы служб социальной помощи населению, делиться с коллегами практическим опытом, знаниями [88]."

Этот подпункт относится к этическим обязательствам социального работника перед своей профессией. Для осуществления этих обязательств подготовка специалистов должна отойти от старых позиций обучения студентов и перейти на более актуальный инновационный путь.

Целью дипломной работы было определить формы взаимодействия профессионального кодекса и содержания профессионального образования в сфере социальной работы.

В ходе решения поставленной цели были решены следующие задачи:

1. Дана характеристика феномену профессионального кодекса в различных сферах профессиональной деятельности, включая социальную работу;
2. Определены проблемы профессиональной подготовки специалистов социальной работы;
3. Сформулированы требования к современному содержанию обучения;
4. Обозначены способы преодоления проблем в сфере профессионального образования посредством гармонизации целей и принципов профессионального кодекса, с одной стороны, и государственных стандартов, учебных планов и программ - с другой;
5. Предложены конкретные направления по дальнейшему совершенствованию содержания образования в социальной сфере.

На основании проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

1. Профессионально-этический кодекс относительно активен: этические принципы, нормы, правила и требования, содержащиеся в нем, должны своевременно актуализироваться, отражая не только динамику развития

общества, но и преобразование содержания конкретно профессиональной деятельности. Они выявляют перемены в иерархии ценностей, содержании принципов и норм кодекса, способствуют обновлению его содержания и собственно в применении их в профессиональной деятельности на различных уровнях;

2. Фундаментом профессиональной этики социального работника являются выработанные социальной средой ценности, которые общество, профессия, коллеги, клиенты социальной работы и он сам предъявляют к поведению и действиям, и то, за что несет ответственность. Требования профессиональной этики социального работника должны восприниматься им как внутренняя нравственная потребность в стремлении помочь нуждающимся;
3. Содержание и специфика подготовки социальных работников все еще подвержены изменениям в плане актуализации и совершенствования. Установлены основные пути совершенствования содержания образования: закрепление связи между теорией и потребностями прикладной части обучения; активизацию мотивационного потенциала студентов, направленную на проектирование и разработку профессиональных стандартов; детальное формирование инновационных технологий и форм обучения; активизацию потенциала студентов на самообразование;
4. Все отмеченное количество форм инновационной деятельности учебного заведения необходимо соотнести с тремя направлениями: практика создания инноваций как причина модернизации работы ВУЗа; подготовка студентов посредством инновационных технологий как основа формирования высококвалифицированных кадров; образовательный процесс как фактор помощи в развитии инноваций;
5. Анализируя проекты учебных планов бакалавриата и магистратуры, изложенные в третьей главе, программа обучения социальных работников должна плавно перетекать из бакалавриата в магистратуру путем развития

инновационных технологий в обучении, усвоения студентами самой актуальной информации из различных областей социальной сферы, самоорганизации и мотивации студентов с помощью часов СРС на самостоятельную разработку и реализацию проектов и конечно же путем повышения компетентности через совершенствование самих компетенций.

6. Совершенствованием своей компетентности социальный работник должен заниматься и после обучения на обозначенных выше уровнях. Для этого и существуют курсы повышения квалификации, где каждый работник социальной сферы обязан периодически обновлять свои знания и умения, чтобы качественно осуществлять помощь населению.

На основании проведенного исследования были предложены следующие рекомендации:

1. Инновационные формы и технологии обучения, изложенные во второй главе;
2. Внедрение в учебный план часов самостоятельной внеаудиторной работы под руководством преподавателя;
3. Были предложены проекты учебных планов бакалавриата по направлению “Социальная работа с различными группами населения” и магистратуры по профилю “Инновационные технологии социальной работы с различными группами населения”;
4. Также были представлены 2 программы повышения квалификации специалистов социальной сферы - “Современные технологии социальной работы с различными категориями населения” и “Социальная работа с пожилыми людьми”.

В заключении отметим, что вышеописанные рекомендации способствуют более плодотворному обучению специалистов социальной сферы, активизируют их потенциал на самообучение и инновационное проектирование, позволяют осознать важность и ценность своей профессии, что в свою очередь позволяет им высококвалифицированно исполнять свой профессиональный долг по отношению

к клиентам.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б
Матрица компетенций

Дисциплины / компетенции	ОК-1	ОК-2	ОК-3	ОК-4	ОК-5	ОК-6	ОК-7	ОК-8	ОК-9	ОПК-1	ОПК-2	ОПК-3	ОПК-4	ОПК-5	ОПК-6	ОПК-7	ОПК-8	ОПК-9	ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-5	ПК-6	ПК-7	ПК-8	ПК-9	ПК-10	ПК-11	ПК-12	ПК-13	ПК-14	ПК-15	ПК-16	ПК-17			
Б.1.01	*				*																																	
Б.1.02	*																																					
Б.1.03		*																																				
Б.1.04				*																																		
Б.1.05					*										*																							
Б.1.06				*											*																							
В.1.01				*																																		
В.1.02											*																											
В.1.03										*	*																											
ДВ.1.01.01	*														*																							
ДВ.1.01.02	*														*																							
ДВ.1.02.01			*																																			
ДВ.1.02.02																	*	*	*				*															
Б.2.01												*																										
Б.2.02													*																									
Б.2.03						*						*																										
Б.2.04											*																											
В.2.01								*																														
В.2.02											*																				*							
В.2.03										*		*																										
ДВ.2.01.01											*																											
ДВ.2.01.02						*					*																											
Б.3.01																*	*			*			*															
Б.3.02	*										*																											
Б.3.03											*						*				*		*															
Б.3.04												*																										
Б.3.05								*																														
Б.3.06																*	*	*																				
Б.3.07																	*				*		*															
Б.3.08					*					*	*		*							*		*		*														
Б.3.09											*				*								*															
Б.3.10				*									*							*		*																
Б.3.11												*			*																*	*						
Б.3.12	*			*																																		
Б.3.13																																		*	*			
Б.3.14													*		*		*		*			*		*														
Б.3.15																									*													
Б.3.16		*																									*	*	*									
Б.3.17															*		*		*		*		*						*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Б.3.18															*		*		*		*		*						*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Б.3.19										*							*		*		*		*		*													
Б.3.20												*	*				*		*		*		*															
Б.3.21															*		*		*		*		*						*									
Б.3.22											*				*		*		*		*		*															
Б.3.23										*					*		*		*		*		*		*				*								*	*
Б.3.24							*		*	*			*		*		*		*		*		*		*			*		*	*	*	*	*	*	*	*	*
В.3.01					*			*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
В.3.02				*				*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
В.3.03								*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
В.3.04		*						*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
В.3.05								*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
В.3.06								*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

Аннотации рабочих программ учебных дисциплин

“Опыт социальной работы с различными группами населения”

Цели освоения дисциплины	Формирование у студентов устойчивой системы знаний, умений и навыков, необходимых для социальной работы с различными группами населения.
---------------------------------	--

“Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе”

Цели освоения дисциплины	Освоение бакалаврами основ социального прогнозирования и проектирования как пограничной области социального знания и социальной деятельности.
---------------------------------	---

“Информационные технологии в социальной сфере”

Цели освоения дисциплины	Формирование и развитие знаний и навыков работы с информационными технологиями в условиях информатизации и формирования единого информационного пространства социальной сферы.
---------------------------------	--

“Геронтология”

Цели освоения дисциплины	Овладение студентами знаний об исторических этапах становления и развития социальной геронтологии; ознакомление с основными группами концепций старения человеческого организма и особенностями состояния здоровья стареющего и старческого организма; исследование статуса пожилых и старых людей в обществе, семье, а также место и роль пожилых людей в системе общественных отношений. Особое внимание при освоении
---------------------------------	--

	дисциплины уделяется проблемам организации всесторонней социальной защиты пожилых людей, активизации их личностного потенциала, самоактуализации в пожилом и старческом возрасте.
--	---

“Пенсионное обеспечение”

Цели освоения дисциплины	Формирование у студентов научного представления о пенсионном обеспечении в России в мире.
---------------------------------	---

“Профессиональные риски в социальной работе”

Цели освоения дисциплины	Изучить влияние социально-психологических факторов (личностных, ролевых, организационных) на формирование синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности социального работника; изучить теоретические подходы к проблеме изучения синдрома эмоционального «выгорания» в трудах зарубежных и отечественных авторов; рассмотреть методы предотвращения и профилактики синдрома эмоционального выгорания.
---------------------------------	---

“Современная теория и практика социальной работы”

Цели освоения дисциплины	Изучить современные теоретико-методологические основы социальной работы, теоретические аспекты профессии социального работника, проблему социального развития современного общества в системе социальных рисков.
---------------------------------	--

“Межэтнические и межконфессиональные отношения”

Продолжение приложения В

Цели освоения дисциплины	Овладение студентами основами современных знаний о межконфессиональных и межэтнических отношениях и управлении процессами в межконфессиональной и межэтнической среде, формах и методах конструктивного взаимодействия с религиозными организациями, этнонациональными и культурными меньшинствами, предотвращения конфликтов на религиозной и национальной почве, воспитания толерантности.
---------------------------------	--

“Антропология”

Цели освоения дисциплины	Цель дисциплины дать теоретические знания о происхождении человека и развитии его психики, а также общие представления о разнообразии человека, которое проявляется в расах, этносах и типах конституций.
---------------------------------	---

“Социальная политика”

Цели освоения дисциплины	Формирование у студентов системных знаний и представлений о сущности, направлениях, принципах и механизмах реализации социальной политики; содействие развитию у них социально-политического мышления и поведения, а также на этой основе социальной активности в обществе и в процессе будущей профессиональной деятельности в системе социальной работы.
---------------------------------	--

“Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалиста по социальной работе”

Цели освоения дисциплины	Формирование системных знаний о методах предупреждения и преодоления профессиональной деформации специалиста социальной работы.
---------------------------------	---

Продолжение приложения В

“Управление трудовой мотивацией”

Цели освоения дисциплины	Цель изучения дисциплины - сформировать у обучающихся: 1) компетенции, предусмотренные ФГОС ВО; 2) профессиональное представление о содержании и структуре подготовки по направлению «Технологии социальной работы»; 3) основы профессионально-технологической компетентности будущих специалистов, основанной на знаниях о сущности процессов, связанных с воздействием на ситуации людей, затрудняющих их жизнедеятельность, с целью достижения изменений, или предупреждения таких ситуаций; 4) подготовка учащихся к самостоятельному решению профессиональных задач.
---------------------------------	---

“Социальная работа за рубежом”

Цели освоения дисциплины	Изучение дисциплины направлено на решение следующих задач: ознакомление обучающихся с теоретическими представлениями основных моделей социальной работы в странах Западной Европе, США, Канаде и других развитых странах; изучение опыта социальной работы на описательном материале конкретно изучаемой страны.
---------------------------------	--

“Опыт организационно-административной работы в системе социальных служб, учреждений и организаций”

Цели освоения дисциплины	Формирование у студентов целостного представления о нормативно-правовой базе и организационно-административной деятельности различных уровней органов власти по созданию и обеспечению функционирования социальных служб; формирование умений и навыков для профессиональной деятельности в системе социальных служб.
---------------------------------	---

“Семьеведение”[ЧелГУ]

Цели освоения дисциплины	Цель изучения дисциплины - является приобретение студентами знаний, умений и навыков социальной работы с разными типами семей.
---------------------------------	--

“Гендерология и феминология”

Цели освоения дисциплины	Изучение дисциплины направлено на решение следующих задач: 1) формирование у учащихся представления об отношении мужчин и женщин в современном обществе, их фактическом социальном положении, имеющихся проблемах, а также возможностях и перспективах их преодоления; 2) формирование знания об истоках и деятельности феминистского движения как социально – политического феномена; 3) изучение основных и наиболее распространенных национально – культурных гендерных ролей, идеалов, идентичностей и стереотипов; 4) освоение основной нормативно – правовой базы в сфере реализации прав женщин в России и мире; 5) ознакомление студентов с технологиями профессиональной социальной работы и практикой их применения с учетом гендерного контекста и его специфических проблем; 6) выработка у студентов культуры нестереотипного гендерного мышления и поведения в процессе профессиональной деятельности и реалиях общественной жизни.
---------------------------------	---

“Практикум по виду профессиональной деятельности”

Цели освоения дисциплины	Учебная программа в целом направлена на формирование у студента адекватного восприятия особенностей выбранной профессиональной деятельности, развитию его способности целостно воспринимать образ будущей профессии, умению критически анализировать свои деловые и личностные компетенции, а также на выработку важных
---------------------------------	---

	профессиональных навыков.
--	---------------------------

“Занятость населения и ее регулирование”

Цели освоения дисциплины	Формирование у студентов представления о социально-экономических основах проблем, возникающих в сфере занятости населения и способах их решения посредством политики регулирования занятости, осуществляемой государством.
---------------------------------	--

“Социальное партнерство”

Цели освоения дисциплины	Формирование у студентов представлений о сущности социального партнерства как системы взаимосвязанной деятельности, объектом которой становятся острые проблемы современного общества и функционирования населения, а также механизмы реализации социального партнерства в рамках действующего законодательства федерального и регионального уровней.
---------------------------------	---

“Социальное предпринимательство”

Цели освоения дисциплины	Задачи изучения дисциплины: дать теоретические знания в области методологии и методики бизнес-планирования деятельности предприятия и его развития; сформировать практические навыки проведения технико-экономических плановых расчетов и обоснования альтернативных вариантов деятельности предприятия в качестве основы для принятия управленческого решения; обеспечить изучение новейших методологических и практических разработок в области бизнес-планирования в условиях рыночной экономики. сформировать систему базовых знаний по теории, методологии и методам бизнес-планирования; выработать и развить практические навыки по бизнес-планированию, которые могут быть
---------------------------------	--

	использованы студентами в процессе профессиональной деятельности по разработке бизнес-планов.
--	---

“Страхование”

Цели освоения дисциплины	Формирование у студента целостных представлений о теории и практике страхования
---------------------------------	---

“Организация социальной работы в Челябинской области”

Цели освоения дисциплины	Формирование знаний, умений и навыков организации социальной работы; управления и администрирования социальных систем, которые действуют в современном обществе в целом, и в Челябинской области в частности, а также изучение региональной законодательной базы, умение руководствоваться ею в организации социальной работы с клиентами на локальном уровне.
---------------------------------	--

“Демография”

Цели освоения дисциплины	Формирование научных знаний о процессе движения населения в его многообразных проявлениях и характеристиках поколений; систематических представлений о закономерностях и социально-исторической обусловленности воспроизводства и миграции населения различных территорий.
---------------------------------	--

“Меценатство и благотворительность”

Цели освоения дисциплины	Изучение истории и современного состояния меценатства и благотворительности в России и в мире, их социокультурных функций, факторов, определяющих развитие благотворительности и меценатства: социально-экономических, культурных и др.
---------------------------------	---

“Социология организаций”

Цели освоения дисциплины	Формирование у обучающихся умения структурировать различные компоненты социального функционирования организаций; систематизирования видов организационных взаимодействий; компетентного управления своим поведением в компании и оказания позитивного воздействия на поведение других людей.
---------------------------------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Структура учебного плана магистратуры по направлению “Инновационные технологии в социальной работе с различными группами населения”

1 ГОД ОБУЧЕНИЯ

1 СЕМЕСТР	2 СЕМЕСТР
<p>Базовая часть(общая):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Теоретические и методологические проблемы организации и управления социальными процессами - Деловой иностранный язык - Инновационные технологии в социальном управлении - Социальный аудит в учреждениях социального обслуживания - Современные подходы к управлению системой социального обслуживания <p>Вариативная часть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Экономические проблемы организации и управления в социальной работе - Информационно-аудиовизуальные технологии в социальной работе - Теория социальных кризисов и катастроф - PR-технологии в деятельности социальных служб - Квалитология в социальной работе - Гендерные аспекты социальной работы 	<p>Базовая часть(общая):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Теоретико-методологические основы конструирования технологий социальной работы - Социальная политика и социальное благополучие: проблемы и тенденции развития - Теория и методика управления социальной защитой детства - Модели социального партнерства - Научно-исследовательская работа - Научно-исследовательская практика <p>Вариативная часть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Социальный маркетинг - Технологии формирования социальной компетентности - Технологии социальной работы с осужденными и их семьями - Технологии работы с семьей и детьми - Технологии социальной работы с лицами девиантного поведения - Организация социальной работы с пожилыми людьми - Современные технологии медико-социальной работы
2 ГОД ОБУЧЕНИЯ	
3 СЕМЕСТР	4 СЕМЕСТР
<p>Базовая часть(общая):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Педагогика и психология высшей 	<p>Базовая часть(общая):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Научно-исследовательская практика

<p>школы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Case-технологии в социальной работе - Организация и управление социальной работой в Челябинской области - Исследовательский семинар - Научно-исследовательская работа - Научно-исследовательская практика <p>Вариативная часть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Консалтинг в социальной сфере - Социальные детерминанты здоровья - Социальная реабилитация и абилитация - Технологии переговоров в социальной работе - Проектирование социальной рекламы - Ресурсное обеспечение социальной работы - Аутрич-технологии социальной работы - Методология анализа и управления конфликтами в социальной сфере 	<ul style="list-style-type: none"> - Научно-исследовательская работа <p>Вариативная часть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не предусмотрена
--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Учебная программа повышения квалификации по дисциплине “Современные технологии социальной работы с различными категориями населения”

№	Наименование дисциплин	Общая трудоемкость, ч.	Лекции, ч.	Практические занятия, ч.	Самостоятельная работа слушателей, ч.
Модуль 1. Технология как социальное явление					

1.	Социальная работа в системе социальных технологий	10	5	3	2
2	Теоретические основы технологии социальной работы	8	5	2	1
3	Инновационно-технологическая компетентность современного социального работника	12	5	5	2
Модуль 2. Универсальные технологии социальной работы					
3	Социальное консультирование и адаптация	12	5	5	2
4	Социальная диагностика	12	5	5	2
5	Социальная терапия, профилактика и реабилитация	12	5	5	2
Модуль 3. Технологии социальной работы с различными категориями населения					
6	Социальная работа с инвалидами и пожилыми людьми	12	5	3	4
7	Социальная работа с детьми	12	5	3	4
8	Основные технологии социальной работы с семьей	10	4	2	2
9	Социальная работа с мигрантами	10	4	2	2
10	Технологии социальной работы с	10	4	2	2

	осужденными в местах заключения				
	Итоговое тестирование	2			
	ИТОГО	132			

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Учебная программа “Социальная работа с пожилыми людьми”

Наименование дисциплин	Общая трудоемкость, ч.	Лекции, ч.	Практические занятия, ч.	Самостоятельная работа слушателей, ч.
Модуль 1. Генезис отношения к пожилым людям в обществе	10	5	3	2
Модуль 2. Основные	10	4	4	2

проблемы пожилых людей				
Модуль 3. Социальная политика в отношении лиц пожилого возраста	10	4	2	4
Модуль 4. Правовое обеспечение социальной защиты пожилых граждан	12	5	3	4
Модуль 5. Современные технологии социального обслуживания лиц пожилого возраста	14	6	3	5
Модуль 6. Опыт и проблемы социальной работы с лицами “третьего возраста”	12	5	3	4
Модуль 7. Повышение устойчивости социальных работников к психологическим и эмоциональным нагрузкам, предотвращения профессионального выгорания	14	5	4	5
Итоговое тестирование	2			
ИТОГО	84			