

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, директор

_____ / М.А. Ушакова /

« ____ » _____ 2017 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

_____ / Т.А. Худякова /

« ____ » _____ 2017 г.

Формирование культуры профессионально-проектной деятельности специалистов
по социальной работе

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 39.03.02.62. 2017. 038. ВКР

Руководитель, ст.преподаватель

_____ / Е.И. Антипова /

« ____ » _____ 2017 г.

Автор

студент группы ЭУ-474

_____ / М.Ф. Самадова /

_____ 2017 г.

Нормоконтролер, к.э.н., доцент

_____ / К.В. Айхель /

« ____ » _____ 2017 г.

Челябинск 2017

АННОТАЦИЯ

Самадова М.Ф. Формирование культуры профессионально-проектной деятельности специалистов по социальной работе. – Челябинск, ЮУрГУ, 2017 г., ЭУ – 474, с., 3 табл., 1 рис., библиогр. список – 80 наим.

В данной работе рассмотрены теоретические основы проблемы формирования культуры профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе, проанализирована система создания и деятельности ресурсных центров разного уровня и направленности, в том числе для научной подготовки кадров высшей квалификации. Рассмотрены основные аспекты, способствующие формированию профессионально-проектной культуры специалиста по социальной работе. Обозначена роль ресурсных центров в развитии профессионально-проектной культуры специалистов социальной работы. Целью данной выпускной квалификационной работы является определение роли культуры профессионально-проектной деятельности специалистов по социальной работе на основе проекта ресурсного центра в системе социальной защиты.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ	8
1.1 Проектная компетентность специалиста по социальной работе	8
1.2 Роль вуза в формировании культуры профессионально-проектной деятельности у будущего специалиста по социальной работе	15
1.3 Основные подходы к понятию культуры профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе	20
2 РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ	26
2.1 Ресурсные центры как инновационная форма проектной деятельности в социальной сфере	26
2.2 Модели и виды ресурсных центров	31
2.3 Развитие ресурсных центров как направление модернизации системы социальной защиты	39
3 ФОРМИРОВАНИЕ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА	50
3.1 Анализ деятельности организационно-методического отделения муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель»	50
3.2 Проект «Ресурсный центр в системе социальной защиты населения города Челябинска»	54
3.3 Реализация мероприятий в рамках деятельности ресурсного центра в системе социальной защиты	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	64
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	66

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день особую актуальность приобретает управление качеством предоставления гражданам социальных услуг. Одним из ведущих показателей качества, является обеспеченность учреждения высококвалифицированными кадрами. Достижение высокого значения этого показателя возможно путем создания и функционирования в учреждениях или в отдельной сфере в целом специальных служб, институтов профессионального развития специалистов. Основной концепцией такого подразделения становится непрерывное образование на протяжении всей профессиональной жизни, высокая адаптивность предоставляемых образовательных услуг к реальным потребностям сферы.

Характер профессиональной деятельности специалиста в сфере социального обслуживания населения требует от него квалифицированного решения ряда задач, напрямую связанных с профессионально-проектной деятельностью: от проектирования процесса оптимизации собственной трудовой деятельности до проектирования новых социальных услуг, новых моделей, способов взаимодействия с клиентскими системами, новых технологий управления социальной службой и ее структурными звеньями .

Квалифицированные рабочие являются главной наиболее ценной и значимой частью ресурсов для социальной сферы, в итоге именно они обеспечивают желаемый результат и эффективность осуществляемой социальной политики.

В современных условиях продуктивность профессиональной деятельности специалистов по социальной работе в значительной мере зависит от владения им умениями и навыками в сфере социального проектирования. Сформированность у специалистов высокого уровня культуры профессионально-проектной деятельности рассматривается нами как одно из необходимых условий успешной адаптации специалиста к условиям труда в учреждениях социальной сферы.

Проблема формирования и развития проектной культуры является актуальной для системы социальной защиты населения, так как она обладает информативностью, практикоориентированностью и способствует становлению профессиональной компетентности специалистов по социальной работе.

Степень разработанности проблемы исследования. Основными понятиями в данной работе выступают «профессионализм», «профессиональная компетентность», «проектная компетентность», которые рассматривали в разных аспектах такие ученые как: Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, В.В. Давыдов, А.В. Брушлинский, В.П. Зинченко, Е.А. Климов, А.Н.Леонтьев, Б.Ф.Ломов. Ряд ученых, таких как: В.И. Байденко, В.А. Болотов и В.В. Сериков; А.А. Вербицкий и О.Г. Ларионова, С.И. Григорьев, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В.Д. Шадриков отмечают, что уровень развития профессиональной компетентности специалиста (в том числе, и специалиста социальной сферы) в определенной мере находится во взаимосвязи (и даже во взаимозависимости) с уровнем развития у этого же специалиста уровня профессиональной культуры. В работах Н.И. Агропиной, В.М. Гребенниковой, Л.П. Илларионовой, Л.В. Мардахаева, Е.Ю. Романовой, В.А. Слостенина, отмечается, что понятие «профессиональная культура» шире понятия «профессиональная компетентность специалиста», а высокий уровень развития профессиональной культуры предупреждает (профилактирует) излишнюю узкую профессиональную специализацию специалиста, которая может привести к снижению его трудового кругозора, что негативно отразится на продуктивности его профессиональной деятельности. Между тем, в ряде работ ученых-исследователей подчеркивается, что в содержательный базис (в сущностную составляющую) профессиональной культуры специалиста социальной сферы могут быть включены (и даже должны быть включены) отдельные общекультурные и профессиональные компетенции, профессионально важные качества, которые составляют «стержень» тех или иных проявлений профессиональной культуры в различных ситуациях трудовой деятельности и личностно-деловых коммуникациях специалиста.

Объект исследования – формирование культуры профессионально-проектной деятельности специалистов по социальной работе.

Предмет исследования – процесс формирования профессионально-проектной культуры специалистов по социальной работе в условиях функционирования ресурсных центров.

Целью данной работы является определение роли культуры профессионально-проектной деятельности специалистов по социальной работе на основе проекта ресурсного центра в системе социальной защиты населения.

Для достижения представленной цели необходимо решить ряд важных задач:

1) проанализировать теоретические основы проблемы формирования культуры профессионально-проектной деятельности специалистов по социальной работе;

2) изучить развитие культуры профессионально-проектной деятельности в условиях функционирования ресурсных центров;

3) рассмотреть развитие ресурсных центров как направление модернизации системы социальной защиты в целом;

4) разработать проект ресурсного центра в системе социальной защиты города Челябинска.

Структура исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (80 наименований).

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

1.1 Проектная компетентность специалиста по социальной работе

В настоящее время в сфере социальной работы проводится ряд преобразований, которые направлены на совершенствование учреждений и отношений по обеспечению социальной поддержки и защиты социально уязвимых групп населения. Специфика предоставляемых социальных услуг требует высокого уровня компетентности специалистов по социальной работе, который формируется посредством профессиональной подготовки [2].

В Российской Федерации сформированы основные принципы социальной работы, признана профессия и утверждена квалификация «специалист по социальной работе», функционируют учреждения по предоставлению социальных услуг нуждающимся категориям населения, разработана нормативно правовая база и методическое обеспечение профессиональной деятельности [70, с. 18].

Сущность социальной работы заключается в оказании социальной помощи и поддержки гражданам, применяя различные социальные технологии для разрешения трудной жизненной ситуации.

У специалиста по социальной работе должен быть высокий уровень профессионализма, который формируется в ходе профессиональной подготовки работников в данной области практической деятельности. Профессионализм является результатом самореализации специалиста в ходе длительного процесса профессионального становления, для которого характерны индивидуальное своеобразие и уникальность условий протекания [23].

Профессиональное становление специалиста по социальной работе – это целостный и непрерывный процесс развития практической, образовательной и исследовательской деятельности личности в области социальной работы, ориентированный на формирование у человека профессиональных знаний, умений, навыков и личностных качеств, адекватных квалификационным и

этическим стандартам профессии. В основе данного процесса лежит интегральный методологический подход в русле теории социальных изменений. Профессиональное становление специалиста является составной частью профессионализации – длительного макропроцесса, посредством которого общество и человек формируют представление о конкретном виде занятий как о профессии [15].

Среди работодателей распространена оценка кадров с помощью модели компетенции работника. А.И. Турчинов считает, что профессиональная компетентность означает высокий уровень специальных знаний в различных сферах профессиональной деятельности, глубокое понимание насущных профессиональных проблем, деловую надежность и способность успешно и безошибочно решать широкий круг профессиональных задач [73]. Компетенции объединяют способности и мотивацию личности, а также характеризуют его производственное поведение. Грамотно построенная модель компетенций специалиста по социальной работе является неким инструментом для диагностики соответствия сотрудника данной должности.

Специалист по социальной работе должен быть компетентным в своей профессиональной деятельности, нести ответственность за качество оказываемых услуг, предупреждать возможности дискриминационного поведения по отношению к социально уязвимым группам. Компетентность специалиста по социальной работе является многофункциональной и требует развития социального интеллекта, критического мышления, саморефлексии и т.д. Проблемой формирования профессиональных компетенций специалистов по социальной работе занимаются В. Андрущенко, В. Кремень, А. Богуславская, Н. Демьяненко, И. Добрянский, Г. Згуровский, С. Сысоева, Г. Степко, Л. Таважнянский, Ю. Терещенко и др [76].

Базовыми понятиями компетентностного подхода являются компетентность и компетенция. Понятие «компетентность» как свойство профессионала, виды компетентности традиционно являются одними из

важнейших объектов в психолого-акмеологических исследованиях. Теоретический анализ научной литературы по проблеме профессиональной компетентности позволяет сказать, что она характеризует степень подготовки специалиста к осуществлению профессиональной деятельности [69, с. 118–122]. Компетентность специалиста по социальной работе как интегративная характеристика формируется из системы взаимосвязанных и взаимообусловленных компетенций. А компетенция – это результат обучения и саморазвития, представляющий собой совокупность актуальных знаний, экстраполируемых умений и алгоритмичных владений в виде способности эффективно осуществлять профессиональную деятельность. В компетенции также входят готовность к работе в коллективе, коммуникабельность, способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях[71].

Роль профессиональной компетентности специалиста социальной работы на сегодняшний день имеет особую актуальность. Профессиональная компетентность специалиста социальной работы, задающая соответствующую модель и стандарт поведения, оказала огромное влияние на всю организацию социальной работы – от низовой до глобальной, поскольку создала то идейное единство, которое характеризует профессиональную группу как некое «воображаемое сообщество». Несмотря на разнообразие сфер специализации (разные категории клиентов, стили работы, теоретические подходы), во всех областях социальной работы определились некие общие особенности, которые позволяют считать этот род деятельности единой профессией, а не просто пестрым перечнем функций и организаций [69, с. 118–122].

В современном мире организации и учреждения, реализующие деятельность в сфере социального обслуживания, должны уметь адаптироваться к быстро меняющимся условиям окружающей среды и предвидеть тенденции социальных изменений. Особую актуальность в современной России приобрело внедрение разных инноваций в социальной сфере.

Сейчас одним из инструментов исследования и разрешения социальных проблем современного общества является социальное проектирование. Проектирование социальных процессов и систем способствует внесению определенных изменений в социальную среду человека. Именно оно дает возможность в идеальной форме задать изменения социальных процессов, а в последующем через проект их реализовать. Проектирование на основе положений системно-деятельностного, личностно-ориентированного, компетентностного подходов, по мнению большинства учёных[45], позволяет выделить особый вид деятельности – проектную деятельность. Главная цель проектной деятельности заключается, в первую очередь, в создании проектов, направленных на внесение изменений в социальную сферу. Любой проект имеет определенный жизненный цикл, т.е. начало проекта и окончание его практической реализации. В основе проектирования лежит социальная потребность общества. Исходя из этого, осуществляется постановка цели, описываются его определенные черты, которые в дальнейшем подлежат планированию.

Для того, чтобы успешно развивать проектную деятельность требуется положительная мотивация. Это в своих работах отмечают такие известные учёные как В.В. Сериков, И.С. Фишман. Проектная деятельность предполагает добровольность участия в создании продукта, что объясняет заинтересованность, придаёт высокую эмоциональную окраску. Взаимодействие участников приводит к росту профессионального потенциала специалиста по социальной работе, к творческому развитию его личности. Последнее невозможно без соединения духовности, нравственности и прочных теоретических знаний. Проектная деятельность, по мнению учёных [28,68,74], должна подтверждаться высоким уровнем взаимопонимания между всеми участниками проектирования. Личностный пример, взаимоуважение, признание каждого как необходимого, значимого субъекта, участника проектной деятельности обязательное условие положительного результата.

Проектирование рассматривается как средство развития проектной компетентности. Для успешной профессиональной деятельности специалисту необходимо обладать сформированными профессиональными компетенциями, среди которых важную роль играет проектная компетенция [41].

Под проектной компетентностью М.А. Смирнова и Н.В. Харитонova понимают сформированность у специалиста определенного перечня умений для определения тактических и стратегических задач, после достижения которых происходит реализация профессионального процесса. Проектная компетентность как целостное новообразование личности специалиста, определяющееся системой сформированных проектных компетенций, мотивов, ценностных ориентаций, личностных свойств, функциональных знаний, осознанных умений и навыков, обеспечивает успешное решение задач самореализации в профессиональной деятельности [31].

При включении в проектную деятельность у личности формируется такое качество, как компетентность в проектной деятельности. Компетентность в проектной деятельности – это личностное качество специалиста, который основывается на потребности, осведомленности, опыте применительно к проектной деятельности и обеспечивающее способность и готовность к проектной деятельности, отличающейся познавательным и преобразовательным характером.

Проектная компетентность специалиста по социальной работе несет в себе инновационный характер деятельности. Компетентность специалиста по социальной работе можно представить в качестве открытой, подвижной, развивающейся системы. Компетентность способствует его индивидуальному росту, созданию результативного профессионального опыта [31].

Структура профессиональной компетентности специалиста по социальной работе включает не только уровень профессиональных знаний, личного мировоззрения и жизненных ориентаций, но и различные виды компетентности, являющиеся важной основой профессионального успеха специалистов по социальной работе.

А.П. Болотович выделяет в структуре профессиональной компетентности:

- информационную компетентность, характеризующую конструктивные умения композиционного упорядочения знаний;
- проектную компетентность (умение определять тактические и стратегические задачи, через достижение которых реализуется профессиональный процесс);
- организаторскую компетентность (умение руководить деятельностью);
- аналитическую компетентность (умение адекватно и разумно оценивать уровень собственной деятельности);
- коммуникативную компетентность (коммуникативные умения воздействия на субъектов профессионального процесса) [21].

Для характеристики проектной компетентности важную роль играет набор личностных качеств специалиста: инициативность, ответственность, коммуникативность, толерантность, инновационность, умение анализировать или извлекать смысл из собранных фактов и отношений, умение критически осмысливать текущую деятельность, внутренний такт и интуиция. Определяя сущность проектной компетентности специалиста по социальной работе, необходимо отметить различные подходы к характеристике готовности специалиста к проектной деятельности [8]. Выделяют следующие положения, которые раскрывают готовность специалиста к проектной деятельности:

- это результат обучения в системе профессионального образования;
- приобретение и распространение опыта в системе повышения квалификации;
- использование результатов самостоятельной профессиональной деятельности;
- реализация в работе основ современных подходов в образовании.

Готовность специалиста по социальной работе к развитию проектной деятельности, входит в структуру профессиональной подготовки.

По мнению Е.С. Полат [57,с.146] фундаментом современного определения проектной деятельности являются проблемные, исследовательские методы. Они требуют значимых результатов для всех участников проектирования. Для специалиста по социальной работе – это показатель высокой квалификации, умение правильно, грамотно организовывать проектную деятельность. Системно-деятельностный подход, применяемый на сегодняшний день, предполагает формирование и развитие соответствующей компетентности, характеризующей овладение деятельностью и способностью к ее реализации [24].

Возникающая в проектной деятельности личностно-развивающая ситуация обусловлена ожиданием эффективности действий всех участников создания проекта. Это ситуация несоответствия удовлетворённости собственным уровнем профессионализма, своими успехами, моделью поведения; ситуацией поиска новых жизненных ориентиров, создания программ собственного личностного развития, самосовершенствования, накопления профессионального опыта. Она позволяет всем задействованным в данном проекте лицам пережить и осмыслить события, способствующие развитию их проектной компетентности. Все это приводит к созданию устойчивой необходимости реализации потребностей в профессиональном самосовершенствовании в соответствии с запросами современного образования [75].

Проектная компетентность специалиста по социальной работе представляет собой интегративное профессионально-личностное качество, основанное на проектных знаниях, личностном опыте проектной деятельности и ценностных ориентациях специалиста по социальной работе, развитие которого является выражением инновационного характера профессиональной компетентности специалиста по социальной работе, обеспечивающей творческий стиль деятельности [11].

Проектная компетентность способствует созданию результативного профессионального опыта, который способствует появлению новых мотивов и

ценностных ориентаций, также это является основой развития проектной компетентности [42].

Актуальной для системы социальной защиты населения является проблема формирования и развития проектной культуры, так как она обладает информативностью, практикоориентированностью и способствует становлению профессиональной компетентности специалистов по социальной работе.

Становится очевидным, что одной из задач реализации компетентностного подхода должно являться формирование проектной компетентности специалиста в различных областях профессиональной деятельности.

1.2 Роль вуза в формировании культуры профессионально-проектной деятельности у будущего специалиста по социальной работе

Важнейшим фактором стабильного развития страны является качество высшего образования. Основным преимуществом социальной сферы для конкурентоспособности – является наличие высококвалифицированных кадров на рынке труда. Квалифицированные рабочие являются главной наиболее ценной и значимой частью ресурсов для социальной сферы, в итоге именно они обеспечивают желаемый результат и эффективность осуществляемой социальной политики [10].

В последнее время при изучении проблем качества образования всё чаще ставится вопрос об освоении компетентностного подхода. Анализируя ФГОС различных направлений подготовки выпускников, проектная компетенция или ее элементы в различной степени акцентуации прослеживаются в любой профессии, т.е. она является инвариантной. Значимость проектной компетенции объясняется с позиций увеличения общественных потребностей и ограниченности ресурсов их удовлетворения [48]. Общественные потребности создают объективные основания для проблемной ситуации, которые осмысливаются и разрешаются в процессе проектирования. Поэтому, проектирование тесно связано с механизмом возникновения и разрешения проблемной ситуации, которая присутствует во всех областях профессиональной деятельности. На основании проектной деятельности

выстраивается проектная компетенция, которая в то же время может применяться как метод, и как результат обучения, в связи с этим и обнаруживается ведущая взаимосвязь проектной компетенции и проектной деятельности [3].

Следует заметить, что формирование всевозможного рода компетенций играет ключевую роль при подготовке специалистов по социальной работе, а также способствует определению критериев оценивания качества образования в данной области. В настоящее время классификация компетентностей подвергается новой идентификации, которая предполагает учет видоизменяющихся потребностей общества и возможностей работодателя [7].

Н.В. Матяш пишет, что структура проектной компетентности включает мотивационно-регуляторный, когнитивный, операционально-практический, рефлексивный компоненты, позволяющие определить успешность интеграции внутренних и внешних условий для решения задач профессионального роста и развития личности. Особенностью рассматриваемой структуры является то, что каждый ее компонент раскрывается в содержании компетенций и указывает на конкретный объект, по отношению к которому формируются соответствующие операции (способы деятельности). При этом значимость личности в той или иной компетенции накладывает ограничение на ее содержание [49]. Исходя из понятия и структуры проектной деятельности, которая лежит в основе формирования искомой компетентности, выделенная структура и содержание проектной компетентности соотносимы с требованиями к выпускнику высшего учебного заведения, закрепленными в образовательных стандартах. На различных этапах проектной деятельности формируется проектная компетентность и выражается уровнем развития субъектных характеристик, как показатель отношения студентов к получаемым результатам.

При подготовке будущих специалистов по социальной работе следует ориентироваться на типы компетентностей и на стандарты профессиональной деятельности, которые обеспечивают качественное выполнение должностных обязанностей. Ориентация на эти стандарты в процессе профессиональной

подготовки поможет студенту осознать, какие действия, операции и поведение необходимы ему в сфере будущей профессиональной деятельности, а также поможет обладать профессиональными умениями и навыками в сфере анализа имеющегося законодательства, нормативно-правовых актов, которые в той или иной степени имеют отношение к конкретному социальному проекту. Процесс формирования проектной компетентности носит сложный, многоступенчатый характер [5]. Становление студента в качестве субъекта профессиональной деятельности происходит в процессе интериоризации внешних регуляторов (профессиональных норм и принципов) во внутриличностный план, в результате чего формируется система профессиональных ценностных ориентаций и субъектная позиция будущего специалиста как система его взглядов и установок в отношении собственного личностного и профессионального саморазвития [25].

Конфликты возникающие в обществе и перемены в социальной сфере, в наибольшей степени изменяют роль и место специалистов по социальной работе, которые традиционно выступают посредниками между индивидом, нуждающимся в какой-либо помощи, и обществом в целом. Они включают в свою деятельность функции психолога, адвоката, социального терапевта и педагога. При этом, с одной стороны, многогранность профессии предполагает комплексную, системную подготовку, с другой стороны, требует дифференцированного подхода, при котором необходимо учитывать конкретную специализацию и современный контекст. Исходя из этого, поиск адекватных компетенций во многом позволит очертить профессиональное поле подготовки специалистов по социальной работе [1].

В современных условиях будущий специалист по социальной работе должен быть ориентирован на решение определенных задач, направленных на улучшение качества жизни населения, гармонизацию отношений в системе «человек – общество». Одним из основных инструментов для решения проблем в обществе является проектирование или проектная деятельность [55].

Для студентов высших учебных заведений проектная деятельность может стать эффективным средством профессионально-личностного развития, усовершенствования окружающей действительности и себя. Проективная (или проектная) деятельность относится к разряду инновационной, творческой деятельности, ибо она предполагает преобразование реальности, строится на базе соответствующей технологии, которую можно унифицировать, освоить и усовершенствовать. Социальный проект – это программа, комплекс мероприятий, в соответствии с которой будет осуществляться деятельность организации по решению социально-значимой проблемы с полным ее обоснованием и оценкой результатов [6].

Актуальность овладения основами проектирования обусловлена:

– технологией имеющей обширную область применения для всех без исключения профессий социальной направленности;

– владением логикой и технологией проектирования позволяющие более эффективно осуществлять аналитические, организационно-управленческие и консультационно-методические функции в социально-культурной сфере;

– проектными технологиями, которые обеспечивают конкурентоспособность специалиста на рынке труда, умением разрабатывать социально значимый проект и оформлять заявку на его финансирование – это реальная возможность создать себе рабочее место, как в рамках существующих учреждений и организаций, так и вне их.

Проектирование – обязательная часть профессионального обучения. В качестве его продуктов хорошо известны учебные и технические проекты. Опыт вузовского обучения проектной деятельности используется в разных направлениях. С одной стороны, традиционно дипломное проектирование является обучающей и одновременно контролирующей формой организации подготовки специалиста. Создание курсового или дипломного проекта выступает в качестве результирующего акта, свидетельствующего о способности студента к самостоятельному созданию и публичному предъявлению профессионального

продукта. С другой – проектирование все шире начинает применяться как особый вид педагогической деятельности, в том числе для решения задач гуманитаризации образования. Проектирование в подготовке будущих специалистов социальной работы рассматривается: во-первых, как индивидуальная деятельность студентов по разработке и реализации социальных проектов; во-вторых, как педагогическая технология, в основе которой лежит метод проектов [44].

Существует масса интерпретаций метода проектов (воплощение идеи в жизнь, освоение социального мира, разрешение проблемных вопросов, обучение грамотно и квалифицированно выполнять определенную работу), но все выделяют главную задачу – выбор содержания деятельности, определяемый интересами создателя проекта и продиктованный самой окружающей жизнью. Социальные проекты ориентированы на гармонизацию социальных отношений и служат удовлетворению и позитивному развитию потребностей личности [9]. Проект обеспечивает возможность проявления творчества студентов, презентацию продукта его деятельности. Как результат социального проектирования, формируется профессиональная культура и компетентность будущих специалистов социальной сферы, которым предстоит реально перестраивать систему организации социальной работы на принципиально новых основаниях проектного мышления [54]. Студенческие проекты – это результат самостоятельной работы по освоению программ учебных дисциплин, это обязательный компонент курсовых работ и выпускных квалификационных работ, волонтерской деятельности, включения студенческой молодежи в общественные организации.

Таким образом, занимаясь проектированием субъект данной деятельности не только развивается в личностно-профессиональном плане, но и обогащает поле профессиональной деятельности, выдвигая новые формы и средства решения той или иной проблемы, но, и одновременно, порождая новый круг проблем, которые

в динамике станет необходимым решить, и тем самым, можно наблюдать диалектическую форму развития проектной деятельности.

1.3 Основные подходы к понятию культуры профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе

Как в российской, так и в зарубежной науке социальная работа признана проектно-прикладным видом профессиональной деятельности, т.е. основанным на разработке и реализации мульти-дисциплинарными командами специалистов разнообразных социальных проектов и программ: от мини-проектов активизации процессов самопомощи клиентов социальных служб до макро-проектов социальной профилактики глобальных социокультурных, демографических, социально-экологических и других проблем [16]. В связи с характером современной профессиональной деятельности в сфере социального обслуживания населения, оказание различных видов социальных услуг требует от специалистов по социальной работе ясного, полного и профессионального понимания широкого спектра вопросов. Которые в свою очередь связаны с многоуровневостью проектно-профессиональных задач, стоящих перед специалистом по социальной работе. От проектирования новых моделей, способов взаимодействия с клиентскими системами, новых социальных услуг, технологий управления социальной службой и ее звеньями, проектирования процесса оптимизации собственной профессиональной деятельности по реализации многоаспектного функционала специалиста, до проектирования новых нормативно-правовых документов и локальных актов по организации системы социальной поддержки населения в целом [62]. Таким образом, социальное проектирование играет особую, можно даже сказать систематизирующую, роль в профессиональной деятельности специалиста по социальной работе. Поэтому достижение им высокого уровня культуры профессионально-проектной деятельности можно рассматривать не только как базис для дальнейшего профессионального совершенствования специалиста, но как одно из обязательных объективно необходимых условий развития отечественной системы социальной защиты.

На сегодняшний день трудно найти какое-либо другое понятие, которое могло бы сравниться по количеству представленных в научной литературе различных интерпретаций и вариантных трактовок его содержательно-сущностных составляющих, с понятием «культура». Как справедливо отмечает А.С. Запесоцкий (на основе проведенного им системного анализа множества подходов к раскрытию (объяснению) содержательного наполнения категории «культура»)[39], существуют сотни ее определений, толкований в контексте различных научных отраслей (философский подход к феноменологическому пониманию культуры, социологический, психологический и др.). В данной работе нас интересуют психолого-педагогические подходы к исследованию сущностных характеристик следующих понятий: «индивидуально-базовая культура личности», «профессиональная культура специалиста социально-гуманитарного профиля». Для современного общества значима позиция В.П. Зинченко, согласно которой, по мнению ученого, человек высокой личностной культуры, как правило, обладает значительным творческим потенциалом, а это, на наш взгляд, принципиально важно для формирования культуры профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе[40.] Вместе с тем, В.П. Зинченко подчеркивает, что для человека высокой личностной культуры значимы традиции и нравственные устои конкретного общества, а это, по нашему мнению, необходимая личностная и индивидуально-социокультурная характеристика современного специалиста по социальной работе. Важны и мнения таких ученых как, И.А. Зимней, Ф. Е. Зеера, Л.В. Мардахаева, А.К. Марковой, Л.М. Митиной о том, что профессиональная культура современного специалиста, в том числе, социально-гуманитарного профиля тесным образом взаимосвязана с уровнем развития его профессиональной компетентности. По мнению И.А. Зимней, общая культура личности специалиста социально-гуманитарного профиля является основой, с опорой на которую осуществляется процесс формирования и развития профессиональной компетентности специалиста, работающего в такой сфере как «человек – человек»[40]

В современных условиях особую роль играют умения специализированного характера, а также навыки в сфере социального проектирования для успешного достижения результатов и продуктивной деятельности специалиста по социальной работе. Поэтому главной задачей является сформировать у выпускника вуза высокий уровень культуры профессионально-проектной деятельности, что в дальнейшем будет рассматриваться, как одно из обязательных, объективно необходимых условий успешной адаптации молодого специалиста к специфическим условиям труда в социальной сфере, а также как один из факторов позитивного и динамичного развития государственной и системы социальной защиты населения [17].

Личностное образование представляет собой культуру профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе, которое интегрирует в себе мотивационно-волевой, когнитивно-синкретический, деятельностно-операциональный, рефлексивно-акмеологический компоненты, отражает степень овладения специалистом системой индивидуальных и своеобразных способов, приемов, технологий разработки и реализации социально-ориентированного проекта, стабильно проявляется в реалиях социальной практики при решении профессиональных задач [47]. Одной из важнейших нормативно-стандартизированных сущностных характеристик профессионализма специалиста и его профессиональной культуры в целом, является сформировавшееся у специалиста культуры профессионально-проектной деятельности.

Прикладное назначение культуры профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе определяется следующими функциями: интегративно-информационная, профессионально-адаптационная, преобразовательно-продуктивная, аналитико-конструктивная функции. Культура профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе в своем сущностном проявлении имеет некоторые специфические особенности:

– данная культура требует от специалиста индивидуально-своеобразных интеллектуальных умений понимать причинно-следственные связи, возникающие в социальных системах (процессах, явления) при изменении их отдельных составляющих, индивидуально-креативных умений продуцировать (генерировать) оригинальные решения проблемных ситуаций, нестандартные способы разрешения профессиональных задач, которые будут востребованы в будущем и смогут содействовать созданию новых, улучшенных условий социальной жизнедеятельности человечества;

– данная культура предполагает сформированность у специалиста компетенций социального сотрудничества и командного сотворчества, сформированность умений взаимодействовать с группой специалистов (участников команды социального проектирования) в ситуациях различной степени неоднозначности и сложности, в условиях многодисциплинарного (полифункционального) профессионального пространства [20].

Культура профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе взаимосвязана с другими видами профессиональной культуры:

– правовой культурой, любой социальный проект требует нормативно-правового обоснования;

– информационной культурой, поскольку разработка проекта предполагает аналитическую обработку значительных массивов данных маркетинговых и мониторинговых исследований с применением компьютерных технологий;

– экономической культурой, т.к. специалисту по социальной работе необходимо уметь определять и обосновывать финансовые затраты (во многих случаях в сотрудничестве с экономистами-профессионалами) на реализацию социального проекта;

– коммуникативно-этической культурой, т.к. работа в команде при создании и реализации проекта требует сформированности у специалиста навыков в сфере личностно-деловых коммуникаций, а также умений выстраивать

взаимоотношения с коллегами, социальными партнерами при реализации проекта на основе требований профессиональной этики социальной работы;

– организационно-управленческой культурой, поскольку процесс разработки и реализации социального проекта в реальных условиях жизнедеятельности учреждения социального профиля базируется на сформированности у специалиста по социальной работе системы менеджерских компетенций в сфере создания полидисциплинарной команды специалистов, на умении сплотить вокруг проекта единомышленников, на навыках командной работы [52].

К положительным профессионально-личностным характеристикам специалиста по социальной работе с данным уровнем сформированности культуры профессионально-проектной деятельности нами отнесены следующие позиции: понимание значимости и важности социального проектирования для совершенствования качества жизни граждан, для эволюционного развития социальной инфраструктуры современного общества; владение системой междисциплинарных знаний в сфере этапов создания проектной команды, распределения ролей и функционала в ней, а также сформированность умений применять эти системные знания на практике; владение навыками самоконтроля и саморегуляции своих коммуникативных и поведенческих реакций в процессе «горячего» обсуждения спорных вопросов проектного замысла; умение нести ответственность за свои действия в процессе выполнения своей роли (своего функционала в проектной деятельности и др.); знание типологии различных видов рисков, которые могут препятствовать реализации социального проекта и умения их идентифицировать, дифференцировать; владение системой междисциплинарных знаний в сфере методов, технологий и механизмов оценки качества выполнения, реализации проектных задач; владение умениями и навыками в сфере информационного взаимодействия с различными социальными партнерами, оказывающими содействие в реализации проекта; умения провести многофакторный количественный и качественный анализ конкретных результатов

внедрения социального проекта; сформированность базовых умений разрабатывать комплекс корректирующих мер в случае выявления недостатков при реализации того или иного этапа проектной деятельности; сформированность умений выявлять свои сильные и слабые стороны как профессионала на различных этапах проектной деятельности; интерес, готовность и способность осуществлять систематическую работу в части саморазвития навыков командной работы [53].

Проектная культура направлена на преобразование социальной действительности и является профессиональной творческой деятельностью специалистов. Формирование проектной культуры неразрывно связано с проектной деятельностью.

Процесс формирования проектной культуры будет наиболее эффективным с использованием технологии «обучения действием» в направлении компетентности в сфере познавательной и социально-трудовой деятельности, которые выступают характеристикой готовности специалиста к самостоятельной профессиональной деятельности [19].

Достижение высокого уровня культуры профессионально-проектной деятельности можно рассматривать не только как базис для дальнейшего профессионального совершенствования специалиста, но и как одно из обязательных условий развития системы социальной защиты населения.

Резюмируя вышеизложенное, можно констатировать, что сформированная культура профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе повышает его конкурентоспособность на современном рынке труда, способствует его профессионально-личностной самореализации в реалиях практики социальной работы. Одним из инструментов для формирования данной культуры будет являться ресурсный центр, где будет предусмотрено разноплановое повышение квалификации специалистов по социальной работе.

2 РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ

2.1 Ресурсные центры как инновационная форма проектной деятельности в социальной сфере

Сегодня обществу и производству необходимы рабочие кадры и специалисты с высоким уровнем профессиональной компетентности. Поэтому будущие специалисты по социальной работе должны быть готовы бескризисно пройти социализацию и адаптацию в ходе личностной и производственной деятельности, быть конкурентоспособными на рынке труда. Профессиональная подготовка специалистов должна соответствовать возможностям и способностям личности, потребностям социума, условиям профессионально-производственной сферы [36].

Качество специалиста может определяться показателями компетентности, уровнем здоровья, квалификации и трудоспособностью, которые характеризуют возможности каждого работника трудиться с высокой интенсивностью и оказывают влияние на меру готовности личности к успешному выполнению профессиональных обязанностей в соответствии с организационными и технологическими требованиями. Как показывают исследования, это определяет необходимость формирования специалиста-профессионала, его личностных, общественно-трудовых и профессионально значимых качеств. Еще одним важным качеством специалиста по социальной работе является сформировавшаяся у него культура профессионально-проектной деятельности.

Сформированность у специалиста по социальной работе культуры профессионально-проектной деятельности является одной из важных, нормативно-стандартизированных сущностных характеристик профессионализма специалиста и его профессиональной культуры в целом. От современного специалиста по социальной работе требуется кроме владения достаточно обширной системой междисциплинарных знаний, еще и совокупность умений,

навыков в части осмысления социальной действительности с дальнейшими целесообразными действиями по ее позитивному, конструктивно-перспективному преобразованию.

В современных условиях владение специализированными умениями и навыками в сфере социального проектирования играет особую роль для результативности и продуктивности профессиональной деятельности специалиста по социальной работе. Поэтому сформированность у специалиста по социальной работе высокого уровня культуры профессионально-проектной деятельности можно рассматривать как одно из обязательных условий успешной адаптации специалиста к специфическим условиям труда в социальной сфере, а также как один из факторов позитивного и динамичного развития государственной и благотворительной системы социальной поддержки, социальной защиты и социального обеспечения населения в целом.

Особую актуальность в современной России приобрело внедрение разных инноваций в социальной сфере. Учреждения в социальной сфере должны уметь адаптироваться к быстро меняющимся условиям окружающей среды. Поэтому на сегодняшний день особую актуальность приобретает управление качеством предоставления гражданам социальных услуг. Одним из ведущих показателей качества, является обеспеченность учреждения высоквалифицированными кадрами [79]. Достижение высокого значения этого показателя возможно путем создания и функционирования в учреждениях или в отдельной сфере в целом специальных служб, институтов профессионального развития специалистов. Основной концепцией такого подразделения становится непрерывное образование на протяжении всей профессиональной жизни, высокая адаптивность предоставляемых социальных услуг к реальным потребностям сферы.

Внедрение и развитие социальных услуг, технологий предполагает также создание системы социальной рекламы, как особого вида коммуникации ориентированного на привлечение внимания к актуальным проблемам с целью изменения отношения к ней в обществе. В рамках работы ресурсного центра

активно будет реализовываться социальная реклама, связанная с информированием специалистов учреждений с новыми социальными услугами, дополнительными платными услугами и технологиями. Поэтому данная работа носит не только информационную, но и актуализирующую и имиджевую направленность и связана с вариантами решения стоящих перед учреждениями и специалистами профессиональных задач.

Для результативной работы специалистов в программах и проектах необходимо инновационное знание в области социальных практик, овладение передовыми технологиями работы с клиентами, способность к анализу и мониторингу социальной ситуации. Поэтому появляется необходимость создания Ресурсного центра, где будет предусмотрено разноплановое повышение квалификации специалистов по социальной работе – семинары, курсы, круглые столы, конференции и т.д. Создание Ресурсного центра в социальной сфере будет являться одним из элементов инфраструктурной поддержки. Данное учреждение может стать площадкой для аккумуляции накопленных знаний, представления и распространения лучших практик, источником информации для учреждений в социальной сфере [80].

Общая идея концепции создания ресурсного центра – необходимость опережающей подготовки и повышения квалификации специалистов в условиях формирования конкурентоспособной и инновационной социальной сферы и реализации отраслевой стратегии оптимизации бюджетных расходов на дополнительное профессиональное образование. Работа ресурсного центра будет строиться на возможности осуществления грамотного, научного подхода к предотвращению и устранению сложностей в деятельности центров социального обслуживания населения, в том числе создания системы профилактических мероприятий в рамках организации профессиональной деятельности. Ресурсный центр также будет являться структурным подразделением учебно-методического центра развития социального обслуживания, в котором будут созданы условия для освоения обучающимися учреждений социального обслуживания, системы

образования интегрированных программ повышения квалификации, практики, приобретения или совершенствования профессионально-значимых компетенций при освоении ими дополнительных профессиональных программ.

Понятие «ресурсный центр» имеет множество трактовок. Многие исследователи относят к ресурсным центрам любое подразделение (организационную ячейку) социального учреждения, имеющее автономный статус и производящее социальные услуги [61, с.13]. Другие ресурсными центрами считают организации, созданные на кооперативных условиях группой учреждений и заинтересованных деловых партнеров-соучредителей.

«Ресурсный центр (в широком смысле) – это форма объединения, интеграции и концентрации ресурсов от различных собственников (правительства, образовательных организаций, физических лиц)»[58, с. 88]. Ресурсный центр создается собственником (учредителем) ресурсов на инициативной основе, как правило, на базе наиболее продвинутого государственного учреждения в системе социальной защиты населения, объединяя, присоединяя ресурсы других учреждений.

Ресурсный центр социальной сферы – это объединение ресурсов различных ведомств по вопросам решения социально-значимых проблем межведомственного характера (инвалидность и инклюзия, профилактика социально-негативных явлений и т.д.)

Ресурсный центр позволит создать условия для эффективной реализации инновационных проектов специалистов социальной сферы, а также поможет усилить социальное партнерство между учреждениями социальной сферы для решения задач межведомственного характера [72].

Это межведомственное взаимодействие может проявляться в разных формах: в виде интеграции структур и компонентов для оптимального использования различного вида ресурсов, а также создания объединений, творческих групп с целью внедрения инновационной формы деятельности. К ресурсному обеспечению можно отнести не только материально-техническое и

учебно-лабораторное оборудование, но и научно-методические, информационные источники и средства обеспечения профессиональной подготовки, а также кадровый и финансовый потенциал социальных партнеров, заинтересованных в повышении качества подготовки востребованных рыночной экономикой кадров.

Появление ресурсных центров в социальной сфере позволит решить следующие задачи:

- создание условий для непрерывного роста профессионализма и компетенций специалистов по социальной работе;

- разработка, апробация и внедрение современных инновационных проектов межведомственного характера;

- организация сетевого взаимодействия с органами культуры, образования, здравоохранения, физкультуры и спорта, занятости населения, органами внутренних дел, некоммерческими неправительственными организациями с целью осуществления совместных проектов, мероприятий и обмена информацией;

- организация научно-методического сопровождения учреждений социального обслуживания, специалистов, рецензирование программ, проектов;

- формирование и аккумуляция информационных образовательных ресурсов и обеспечение доступа к ним учреждений социальной сферы;

- оказание консультационных и аналитических услуг, организация поддержки при проведении семинаров, конференций и т. п.

Определение стратегии развития Ресурсного центра будет выстраиваться исходя из задач, стоящих перед системой социальной защиты в целом. Это повышение качества предоставления услуг, развитие таких направлений работы, как научно-методическое сопровождение учреждений, создание экспериментальных площадок для апробирования инновационных социальных технологий и решения практических задач, стоящих перед системой социального обслуживания, вариативность форм повышения квалификации и профессионального развития специалистов, совершенствование навыков работы

специалиста в проектной деятельности, профессиональная поддержка молодых специалистов, тиражирование отработанных технологий, оптимизация и эффективное управление ресурсами (материальными, кадровыми, интеллектуальными) [64].

Исходя из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что в рамках деятельности Ресурсного центра будет осуществляться подготовка высококвалифицированных специалистов социальной сферы, имеющих современное профессиональное мировоззрение, системное содержание любого вида деятельности, владеющих инновационными способами решения проблем межведомственного характера в любой среде, умеющих мыслить и принимать решения в нестандартных ситуациях, способных находить нужные способы реализации своей индивидуальности, обеспечивать свою востребованность.

2.2 Модели и виды ресурсных центров

Необходимость создания ресурсного центра обусловлена тем, что в последнее время происходит динамичное развитие сферы социального обслуживания населения, рождаются новые программы и подходы. Ресурсные центры – это именно те учреждения, которые транслируют новые технологии работы, новые программы, подходы, создают методическую базу для инноваций, обеспечивают повышение квалификации специалистов.

Выделяют несколько волн создания ресурсных центров. Первая волна начинается во второй половине 90-х гг. XX в. – в начале 2000-х. Как правило, ресурсные центры создавались в результате поддержки зарубежных фондов и организаций. В то же время создаются первые виртуальные ресурсные центры [77]. Такие центры появляются в ряде областей: Нижегородской, Новосибирской, Вологодской, Краснодарском крае и других регионах. Но многие ресурсные центры прекратили свою деятельность в связи с утратой финансирования, виртуальные – перестали обновляться.

В конце 2000-х гг. стартует вторая волна создания ресурсных центров, которая была инициирована Президентскими грантами. Однако эти ресурсные центры функционировали недолго – до прекращения финансирования по грантам.

С 2011–2012 гг. начинается третья волна создания ресурсных центров. Они создаются по-прежнему преимущественно на деньги различных грантов. Созданы такие центры в Липецкой, Новосибирской, Ярославской областях, Пермском крае и других регионах [59]. Данный этап только стартовал, ресурсные центры реализуют краткосрочные программы, поэтому преждевременно судить об эффективности их функционирования.

Сегодня имеется обширная и диверсифицированная практика создания и успешной деятельности ресурсных центров по концентрации различных ресурсов для подготовки рабочих кадров и специалистов в различных регионах России: Иркутская, Кемеровская, Ленинградская, Новгородская, Самарская области, Республика Чувашия, города Москва, Санкт-Петербург и другие субъекты РФ[51].

Для совершенствования качества повышения квалификации и переподготовки кадров системы НПО и СПО в Ленинградской области созданы и работают центры ресурсного обеспечения в городах Волхов, Выборг, Кировск: ГОУ «Волховский алюминиевый колледж», ГОУ «Выборгский политехнический колледж «Александровский», ГОУ «Кировский политехнический колледж» и др.

Усиливающаяся конкуренция, процессы реорганизации учебных заведений и бизнес-структур обогатили инновационный менеджмент, превратив управление персоналом в новый и быстро растущий сектор рынка, использующий оптимальные методы и модели создания и оценивания качества подготовки профессионалов, конкурентоспособных на рынке труда.

Крупные и успешные компании, такие как ОАО «СУАЛ-Холдинг», ЗАО «Метакхим», с которыми Волховский алюминиевый колледж связывают давние партнерские отношения, в современных условиях создают и развивают внутрифирменное профессиональное обучение специалистов.

Ресурсный центр, созданный на базе Волховского алюминиевого колледжа, является новой оптимальной формой профессиональной переподготовки специалистов, преподавателей и мастеров производственного обучения, повышения квалификации, консультирования, проведения инновационной деятельности по проблемам повышения результативности непрерывного профессионального образования специалистов [63].

Другим примером работы ресурсного центра является деятельность Сосновоборского политехнического колледжа Ленинградской области. На педагогическом совете была принята программа развития колледжа на период 2006–2010 годы, состоящая из трех этапов: преобразование лица в колледж; создание ресурсного центра электротехнического профиля по подготовке специалистов для предприятий атомной энергетики; по непрерывному образованию рабочих кадров и специалистов [78].

Качественные изменения, запланированные в инновационной образовательной программе развития колледжа, определяют содержание деятельности ресурсного центра подготовки конкурентоспособных специалистов для высокотехнологических производств электротехнического профиля в атомной энергетике.

Необходимо отметить, что в подготовке квалифицированных кадров в колледже заинтересовано руководство Ленинградской атомной станции, в связи с необходимостью кадрового обеспечения строительства и функционирования замещающих мощностей станции [46].

Одной из важнейших идей Президентской образовательной инициативы «Наша новая школа» является идея создания условий по подготовке и формированию учителя инновационного типа, развитие у него систематизирующих составляющих профессиональной педагогической компетентности, важнейшими из которых считаются аналитическая и исследовательская.

В качестве примера специфического ресурсного центра для научной подготовки кадров высшей квалификации может служить опыт работы Школы молодого ученого, организованной в Ленинградском областном институте развития образования [56]. Создание ресурсного центра было вызвано необходимостью усиления взаимодействия и взаимодополнения теории и практики, совершенствования форм организации и деятельности таких научных структур, как аспирантура и соискательство, развитие общественных форм, способствующих решению задач подготовки педагогов-исследователей, формированию их профессиональной, исследовательской и аналитической компетентности.

Школа молодого ученого представляет собой специфический ресурсный центр, новую форму непрерывного профессионального образования взрослых, модель научно-образовательного объединения. Она является структурным подразделением Института образования взрослых Российской академии образования и УДО «Ленинградский областной институт развития образования».

Результатом деятельности Школы молодого ученого как специфической инновационной формы ресурсного центра является ее востребованность среди педагогических работников. Только за пятилетний период более 100 педагогов повысили квалификацию, получили статус педагога-исследователя.

Модель Ресурсного центра – это становление инновационной системы повышения квалификации специалистов социальной сферы по вопросам межведомственного характера.

Существует несколько моделей ресурсных центров, в основе которых лежит способ их создания:

- по инициативе государственных и муниципальных органов власти;
- по инициативе СО НКО (социально-ориентированных некоммерческих организаций);
- в результате партнерства СО НКО и государства [60].

Поскольку ресурсному центру необходимо непрерывное функционирование, то третья модель является необходимым условием эффективного функционирования ресурсных центров. Именно в такой конфигурации происходит объединение ресурсов двух сторон: со стороны государства – имущественная поддержка, предоставление помещения, транспортных услуг, коммуникационная и информационная поддержка; со стороны СО НКО – идеи, технологии, определенные компетенции, которые будут являться необходимым условием эффективного функционирования ресурсных центров.

Можно отметить и существующие риски: сам факт заключения и процесс реализации общественно-государственного партнерства будет пристально контролироваться соответствующими органами, поэтому органы государственной власти склонны использовать более безопасный механизм прямого бюджетного финансирования, переводя ресурсный центр в такую организационно-правовую форму как, например, государственное бюджетное учреждение и т.п. В таком варианте, монополизировав функции контроля и управления, главную роль будет играть государство, а ресурсный центр будет выполнять функции проводника государственной политики.

Опыт показывает, что для успешного взаимодействия общества и государства необходимо объединить их все ресурсы. Механизм же общественного и государственного партнерства способен обеспечить интеграцию интересов общества и государства, успешные примеры можно наблюдать в разных зарубежных странах.

Если вопросам межсекторного партнерства посвящено значительное количество работ, то проблемам создания, формирования принципов деятельности, построения моделей взаимодействия ресурсных центров в научной литературе представлено слабо. Можно отметить статью М.А. Масальцева и А.С. Гезалова, в которой рассматриваются трудности создания ресурсных центров

в России. Как отмечают исследователи М.А. Масальцев и А.С. Гезалов, «рынок» ресурсных центров в России только начинает зарождаться [50].

Анализ деятельности ресурсных центров позволил выделить два вида подобных организаций. Первый – межрегиональные центры. Специфика их деятельности заключается в том, что они имеют один приоритет (или одно направление), но деятельность осуществляется на территории нескольких субъектов РФ. Фактически они могут выполнять функцию ресурсного центра и для региональных ресурсных центров, обучая их новым технологиям работы, осуществляя информационно-методическую поддержку их деятельности.

Важной особенностью подобных ресурсных центров является сетевая структура их работы. В большинстве случаев они не создают свои региональные представительства, а находят успешно действующие региональные организации, выстраивая с ними партнерские отношения. Коммуникация и формирование единого вектора деятельности осуществляется, главным образом, посредством интернет-технологий. Также организуются очные обучающие сессии для членов сети. При этом в функционирование сети вкладываются ресурсы как «головного» инициатора, так и региональных партнеров [4].

Пример деятельности межрегиональных центров: Некоммерческое партнерство «Юристы за гражданское общество» оказывает правовые консультации для организаций гражданского общества на регулярной бесплатной основе. Для этого во многих регионах работают юристы – партнеры организации, специалисты в области права НКО. Ежемесячно в разных регионах проходят семинары для представителей НКО с целью ознакомления с последними изменениями в законодательстве и облегчения его понимания. Среди основных тем таких семинаров: регистрация, налогообложение, отчетность, ликвидация НКО и др. В задачи партнерства входит донесение полезной информации об НКО и для НКО, а также повышение профессионализма работников некоммерческих организаций и их юридическая поддержка [65].

Некоммерческая организация-ассоциация «Национальная ассоциация благотворительных организаций» свою цель видит в повышении информационной доступности благотворительных организаций и формировании их положительного образа. Также организация выступает за внесение изменений в действующие законодательные акты для нормализации правовой среды в сфере благотворительной деятельности.

Некоммерческое партнерство «Партнерство фондов местных сообществ» объединяет организации из 22-х городов. Оно осуществляет информационную поддержку проектов участников, проводит ежегодные конференции и другие проекты, направленные на развитие местных сообществ. Участники партнерства занимаются поддержкой и финансированием общественно полезных программ и проектов. Задачи партнерства: во-первых, развитие и продвижение технологии фондов местных сообществ, во-вторых, улучшение условий их деятельности. Сюда входит развитие информационного пространства, разработка единого правового поля, развитие методической работы, создание единой системы местной и зарубежной донорской поддержки.

Фонд «Центр гражданского анализа и независимых исследований ГРАНИ» (Центр ГРАНИ, г. Пермь) реализует проект «Межрегиональный ресурсный центр для поддержки участия СОНКО в повышении качества и доступности социальных услуг и в эффективном публичном управлении в социальной сфере» с 2013 г. Фонд осуществляет проект в 15 регионах и работает с 14 региональными организациями-партнерами. Центр ГРАНИ оказывает такие услуги, как проведение исследований, проведение экспертиз, аналитика, консалтинг, проведение дискуссий, обучающих и др. мероприятий. Также организация сотрудничает с органами власти, консультируя ее представителей и разрабатывая проекты нормативно-правовых актов. Проекты Центра связаны с развитием городских инициатив и диалоговых площадок.

Второй вид ресурсных центров – региональные. В большинстве случаев это многопрофильные организации, оказывающие широкий спектр услуг

(консультационные, методические, информационные, имущественные услуги). Наиболее успешные региональные ресурсные центры входят в межрегиональные сети, формируемые ресурсными центрами первого вида. Тем самым они получают поддержку своей деятельности, развивают новые формы и направления работы, повышая устойчивость своей деятельности.

Пример деятельности региональных центров: Региональная благотворительная общественная организация Архангельский Центр социальных технологий «Гарант» объединяет активных граждан и организации в работе в сферах здоровья, молодежной политики, развития территории и др. Центр часто организует конкурсы среди НКО и граждан, пропагандируя лучшие практики в той или иной сфере. Особенностью деятельности данного центра является организация и проведение конкурсов финансовой поддержки проектов региональных НКО. «Гарант» получает средства из бюджета и в качестве оператора впоследствии их распределяет, а также контролирует их целевое использование. Центр «Гарант» работает не только с НКО и благотворительными фондами. Он предоставляет достаточно широкий перечень услуг для бизнеса и власти. Для бизнеса предлагается оценка и внедрение благотворительных программ. С органами власти ведется работа в области аналитики и налаживания коммуникаций с некоммерческой сферой [65].

Псковская областная общественная организация «Центр устойчивого развития Псковской области» работает по следующим направлениям: оказание консалтинговых услуг для муниципалитетов; консультирование по написанию проектов, оформлению заявок; проведение исследований, опросов, анализа ситуации; организация семинаров, конференций, тренингов. При организации существует центр правового просвещения и медиации, который может выступать медиатором в конфликтных ситуациях. Нынешние проекты Центра связаны с изучением уровня социальной ответственности коммерческих и некоммерческих организаций Псковской области.

Рассмотренные выше организации различаются по уровню активности, географии деятельности, набору услуг, но также имеют общие черты и представляют собой примеры востребованных ресурсных центров.

Подводя итог и намечая перспективы деятельности ресурсных центров, необходимо отметить, что для успешной реализации межсекторного социального партнерства через ресурсные центры необходима разработка правовой основы, регулирующей общественно-государственное партнерство. Открытыми остаются вопросы структуры и функций, принципов создания и функционирования ресурсных центров, взаимодействия с местным сообществом и органами власти, механизма их финансирования, критериев эффективности деятельности и другие аспекты, которые требуют дальнейшего научного исследования.

2.3 Развитие ресурсных центров как направление модернизации системы социальной защиты

Модернизация любой системы предполагает ее усовершенствование, приведение в соответствие с новыми требованиями и нормами, показателями качества, ее приспособление к современным взглядам, идеям потребностям. Одним словом, это макропроцесс перехода от традиционного состояния к современному [12].

Под модернизацией в самом общем значении этого термина следует понимать изменение социально-политической, экономической и духовной жизни общества в соответствии с требованиями новой эпохи, а под инновациями – все самые новые идеи, принципы, методы и технологии, позволяющие подняться на качественно более высокий уровень в отдельных сферах духовной и материальной жизни общества [29].

В настоящий момент в экономической и социальной политике перед страной стоят две разные задачи, совпавшие по времени. Одна из них – это необходимость снизить социальные и экономические издержки кризиса, те которые в таких случаях возникают всегда и везде. Другая – инновационное и

модернизационное развитие, путь, на который Россия не может не вступить, требует изменения параметров социального развития, в том числе – изменения и модернизации институтов социальной сферы [30].

Меры активной социальной помощи предназначены для стимулирования творческой и трудовой активности, инициативы личности и направлены на ее самообеспечение и саморазвитие. В системе социальной поддержки трудоспособного населения ведущее место должно принадлежать мерам активной поддержки, которые охватывают широкий круг проблем: усовершенствование системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров; составление программ по содействию занятости населения, в том числе выпускников учебных заведений, женщин, возвращающихся в трудовую деятельность после перерыва, связанного с уходом за ребенком; развитие предпринимательства.

Меры пассивной социальной защиты носят распределительный характер и должны распространяться на ограниченные категории населения, на тех, кому невозможно помочь иначе, как путем оказания социальной помощи. К пассивной социальной защите относят прямые социальные расходы и ограничения, которые осуществляются в пользу самых уязвимых слоев населения. Без дифференцированного подхода к оценке нуждаемости такая система социальной помощи малоэффективна.

Основная задача модернизации социальной сферы в России – разработка и реализация программы модернизации социальной защиты населения, опираясь на накопленный в Минздравсоцразвитии РФ и регионах нашей страны опыт и инновации. Главными направлениями модернизации в области социальной защиты населения являются следующие:

- модернизация отдельных типов учреждений, службы ухода на дому, пересмотр структуры социальных услуг, условий их оплаты, развитие рынков социальных услуг;

- разработка системы критериев оценки эффективности социальной защиты населения, разграничения полномочий между федеральным центром, субъектами

РФ и муниципальными образованиями, выработка механизмов взаимодействия государственных и муниципальных органов с бизнес-сообществом, некоммерческими и иными общественными организациями, содействие развитию общественных инициатив в сфере социальной поддержки, в том числе волонтерского движения;

- переход к новому программно-целевому механизму реализации мероприятий по социальной защите граждан в виде карт-проектов;

- формирование нормативно-правовой базы модернизации и развитие механизмов организации социального обслуживания населения в РФ;

- использование ресурсов информационных технологий, совершенствование государственной статистической отчетности по вопросам социальной защиты населения, повышение ее информативности и практической направленности;

- переход от сметного финансирования к бюджетным ассигнованиям на основе государственного задания, формирование перспективных целевых программ, эффективное использование внутренних ресурсов, взаимодействие с малым бизнесом и некоммерческими организациями. Формирование рынка социальных услуг, конкуренции в целях способствования расширению объема и повышению качества социального обслуживания. Создание сети малых предприятий, сервисных фирм, оказывающих социально-бытовые, санитарно-гигиенические и другие виды услуг, не входящие в гарантированный перечень.

Таким образом, модернизация социальной защиты будет способствовать созданию новых рабочих мест, позволит смягчить напряженность на рынке труда, перенаправив имеющиеся трудовые ресурсы в социальную сферу.

Модернизация управления системой социальной защиты населения способствует перманентный поиск инновационных технологий, главными из которых являются: новые подходы к оказанию социальной поддержки населению. Активное развитие социального партнерства, внедрение в деятельность службы негосударственного сектора, привлечение ресурсов социально ответственного

бизнеса [65]. Внедрение многих технологий сталкивается с определенными проблемами, главные из которых: неподготовленность кадров, отсутствие нормативной базы, недостаточность ресурсного обеспечения, низкая мотивация и большая загруженность работников отрасли, несбалансированность деятельности учреждений, оказывающих социальные услуги, что нарушает преемственность, непрерывность и последовательность в оказании помощи населению.

Успех модернизации и внедрения инноваций в социальной сфере во многом зависит от человеческого фактора – изменения сознания людей, сотрудников социальных служб, которые должны понимать смысл проводимых преобразований и иметь мотивацию для их проведения, стремиться постигать позитивный зарубежный опыт и выходить со своими инициативами по созданию системы современной социальной работы, отвечающей интересам нуждающихся в помощи людей и вызовам времени [29].

Процесс модернизации социальной защиты населения представляет собой мероприятия по совершенствованию управления системой социальной защиты населения на основе новейших технологий и методик социальной работы. И результатом такой деятельности по модернизации социальной защиты населения стало появление ресурсных центров. В данной сфере ресурсный центр выступает инструментом по повышению качества услуг, профессиональной поддержки и подготовки специалистов.

О том, что процесс модернизации социальной защиты населения действует, свидетельствует положительный опыт российских регионов. Остановимся на нем подробнее.

Так как в настоящее время особую актуальность приобретает управление качеством предоставления гражданам социальных услуг. Ведущим показателем качества является обеспеченность учреждения высококвалифицированными кадрами. Достижение высокого значения этого показателя возможно путем создания и функционирования в учреждениях или в отдельной сфере в целом специальных служб, институтов профессионального развития специалистов.

Основной концепцией такого подразделения становится непрерывное образование на протяжении всей профессиональной жизни, высокая адаптивность предоставляемых образовательных услуг к реальным потребностям сферы.

Для решения этих задач в системе социальной защиты населения Забайкальского края в 2013 году создан и успешно функционирует Ресурсный центр. Ресурсный центр является самостоятельным структурным подразделением государственного учреждения социально обслуживания Забайкальского края «Центр психолого-педагогической помощи населению «Доверие».

Идея создания Ресурсного центра возникла в результате долговременного и плодотворного сотрудничества Министерства труда и социальной защиты Забайкальского края и Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации по реализации краевых целевых программ «Не оступись!», «Право ребенка на семью», «Возвращение» годы. Для результативной работы специалистов в программах и проектах необходимо инновационное знание в области социальных практик, овладение передовыми технологиями работы с клиентами, способность к анализу и мониторингу социальной ситуации. Поэтому в рамках реализации краевых целевых программ было предусмотрено разноплановое повышение квалификации специалистов: курсы, семинары, круглые столы, конференции, что и явилось отправной точкой для создания Ресурсного центра.

С 2013 года Ресурсный центр «Доверие» расширился и стал самостоятельным структурным подразделением, включающим в себя три отделения: психолого-педагогической помощи населению, консультативное, организационно-методическое. В 2014 году в связи с передачей Министерству труда и социальной защиты Забайкальского края части полномочий по надзору за деятельностью организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, формирования государственного банка данных о детях, оставшихся без попечения родителей, а также в связи с продвижением идеи воспитания каждого ребенка в семье, на базе Ресурсного центра было создано новое

отделение методического сопровождения по подготовке приемных родителей, специалистов, сопровождающих замещающие семьи и постинтернатного сопровождения детей, лишенных родительского попечения.

На базе Ресурсного центра функционируют службы: сопровождения по подготовке приемных родителей, специалистов, сопровождающих замещающие семьи и постинтернатного сопровождения детей, лишенных родительского попечения; сопровождения несовершеннолетних, находящихся в конфликте с законом; психолого-педагогического сопровождения населения [32].

Основной целью деятельности Ресурсного центра является создание условий для эффективного использования информационно-образовательных ресурсов и внедрения новых технологий работы в учреждениях социального обслуживания Забайкальского края. Ресурсный центр в своей деятельности обеспечивает решение следующих задач:

- осуществление комплекса мер по повышению профессионального мастерства, повышению квалификации специалистов учреждений системы социальной защиты, участников и руководителей добровольческих объединений;

- организация научно-методического сопровождения учреждений социального обслуживания, специалистов, рецензирование программ, проектов;

- разработка и распространение информационно-методического обеспечения программ и проектов учреждений и добровольческих организаций, объединений социальной сферы, направленных на улучшение качества жизни и решения социальных проблем населения Забайкальского края;

- проведение социологических исследований по выявлению особенностей социального функционирования различных групп населения в условиях региона, анализ результатов, внесение предложений по оптимизации исследуемых процессов и явлений;

- разработка, апробация и внедрение новых технологий работы в учреждениях социального обслуживания Забайкальского края и других регионов,

распространение практики и эффективного опыта работы других субъектов РФ и зарубежных стран;

– оказание квалифицированной психолого-педагогической помощи гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации;

– организация сетевого взаимодействия с органами образования, здравоохранения, культуры, физкультуры и спорта, занятости населения, органами внутренних дел, некоммерческими неправительственными организациями с целью осуществления совместных проектов, мероприятий и обмена информацией;

– осуществление рекламно-пропагандистской, информационно-просветительской деятельности, направленной на эффективное решение социальных проблем различных социальных групп населения Забайкальского края.

Решение этих задач объединено в следующие направления работы: повышение квалификации, научно-методическое, организационно-деятельностное, информационно-аналитическое, издательская деятельность [66].

По каждому из вышеуказанных направлений проводится многоплановая работа. Направление «повышение квалификации» является многоуровневым и дифференцированным: это проведение курсов повышения квалификации по собственным лицензионным программам: «Психология профессионального здоровья», «Основы психокоррекционной работы с семьей» «Основы психокоррекционной работы с детьми», «Основы психологического консультирования».

Кроме собственных программ, Ресурсный центр выступает организатором курсов повышения квалификации, обучающих семинаров и вебинаров различных образовательных учреждений, в том числе партнерами центра являются Институт повышения квалификации Департамента социальной защиты г. Москвы, РГПУ им. А.И.Герцена г. Санкт-Петербурга, Институт психотерапии «Гармония» и др.

Для достижения высокого качества предоставления образовательных услуг Ресурсный центр имеет соглашения о сотрудничестве с Забайкальским государственным университетом и Агинским институтом повышения квалификации работников социальной сферы, что позволяет привлекать в процесс повышения квалификации профессорско-преподавательский состав кафедр психологии и социальной работы.

Инновационной формой работы Ресурсного центра стало систематическое проведение вебинаров для специалистов районов Забайкальского края по наиболее актуальным темам: «Организация работы службы телефона доверия», «Профилактика жестокого обращения в семье», «Профилактика детского и подросткового суицида», «Организация служб сопровождения несовершеннолетних, находящихся в конфликте с законом. Такая форма обучения позволяет охватить наибольшее количество специалистов и является экономически обоснованной с точки зрения отсутствия командировочных расходов у учреждений [66].

Важным направлением непрерывного профессионального развития специалистов социальной сферы является организация и проведение методических объединений специалистов по социальной работе, психологов, педагогов. На базе центра созданы и эффективно работают методическое объединение психологов системы социальной защиты Забайкальского края, методическое объединение специалистов по сопровождению несовершеннолетних, находящихся в конфликте с законом и методическое объединение педагогов центров социальной реабилитации несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации. Методические объединения позволяют специалистам систематически делиться опытом реализации различных социальных технологий, обсуждать вопросы профессионального мастерства, решать наиболее трудные профессиональные задачи. Для оптимизации работы методических объединений Ресурсным центром организуются выездные встречи

специалистов, на которых обсуждаются вопросы, касающиеся деятельности специалистов конкретного учреждения.

Научно-методическое направление деятельности Ресурсного центра включает: организацию стажировочных площадок, научно-методическое сопровождение учреждений, организацию и проведение аттестации педагогических работников государственных учреждений социального обслуживания, участие в качестве членов аттестационных комиссий учреждений, а также, участие в различного рода конференциях, слетах, форумах и т.д.

Стажировка – одна из самых распространенных форм профессионального развития специалистов. Ресурсный центр помогает специалистам определиться с выбором учреждения для стажировки, программой, специалистом, ответственным за ее проведение. Для этой цели выбираются учреждения, в которых та или иная технология разрабатывалась или была апробирована, определяется круг специалистов-экспертов, которые будут проводить стажировку, согласуется программа. По итогам стажировки специалист-стажер получает возможность работы по новому виду деятельности в своем учреждении.

Наиболее перспективным видом научно-методического сопровождения учреждения представляется организация и кураторство научных экспериментальных площадок на базе различных социальных учреждений. Такая деятельность позволит учреждению в части реализации новых форм и методов работы выйти на более высокий уровень, позволит сформировать команду единомышленников, обеспечит непрерывное профессиональное развитие специалистов.

Направлением, которое позволяет на практике реализовать исследовательские и научно-методические задачи специалистам центра является организационно-деятельностное направление. В рамках него осуществляется практическая работа с клиентами социальных служб (в части организации работы службы сопровождения несовершеннолетних находящихся в конфликте с законом и по подготовке приемных родителей, специалистов, сопровождающих

замещающие семьи и постинтернатного сопровождения детей, лишенных родительского попечения). Также специалистами Ресурсного центра совместно со специалистами других отделений центра «Доверие» были подготовлены и реализованы социально значимые проекты: «Матрица карьеры» (модель профессионального самоопределения и трудоустройства несовершеннолетних, находящихся в конфликте с законом), «Дорога, которую я выбираю» (патриотическое воспитание несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации). В целом участие в создании и реализации социальных проектов – это одно из важных направлений развития Ресурсного центра, которое позволяет на практике внедрить и апробировать технологии, получить опыт работы в команде, а также дает возможность улучшить материально-техническую базу учреждения. Реализация социальных проектов для Ресурсного центра является элементом государственно-общественного партнерства и площадкой для отработки алгоритмов межведомственного взаимодействия.

Информационно-аналитическое направление деятельности Ресурсного центра включает в себя следующие виды деятельности: разработка и выпуск информационно-просветительских материалов, подготовка и рецензирование статей, подготовка аналитических отчетов и справок по различным разделам социальных практик. Важно отметить, что Ресурсный центр с начала своего создания ведет интернет-сайт и ведет электронные базы данных повышения квалификации специалистов системы социальной защиты.

Определение стратегии развития Ресурсного центра выстраивается на основных задачах, стоящих перед системой социальной защиты края в целом. Это повышение качества предоставления услуг, развитие таких направлений работы, как научно-методическое сопровождение учреждений, создание экспериментальных площадок для апробирования инновационных социальных технологий и решения практических задач, стоящих перед системой социального обслуживания, вариативность форм повышения квалификации и профессионального развития специалистов, совершенствование навыков работы

специалиста в проектной деятельности, профессиональная поддержка молодых специалистов, тиражирование отработанных технологий, оптимизация и эффективное управление ресурсами (материальными, кадровыми, интеллектуальными).

Итак, анализируя процессы создания и деятельности ресурсных центров, можно сделать вывод о том, что стратегия развития ресурсных центров выстраивается на основных задачах, стоящих перед системой социальной защиты в целом. Это повышение качества предоставления услуг, развитие таких направлений работы, как научно-методическое сопровождение учреждений, создание экспериментальных площадок для апробирования инновационных социальных технологий и решения практических задач, стоящих перед системой социального обслуживания, вариативность форм повышения квалификации и профессионального развития специалистов, совершенствование навыков работы специалиста в проектной деятельности, профессиональная поддержка молодых специалистов, тиражирование отработанных технологий, оптимизация и эффективное управление ресурсами (материальными, кадровыми, интеллектуальными).

3 ФОРМИРОВАНИЕ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА

3.1 Анализ деятельности организационно-методического отделения муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель»

В МБУ «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель» с 01.01.2016 года начало свое функционирование новое организационно-методическое отделение. В составе отделения – штатные сотрудники Центра, привлекаемые к работе организационно-методического отделения: социальный педагог, врач педиатр, педагог-психолог, медицинская сестра, другие педагогические работники. Координирует же работу данного отделения заместитель директора, который контролирует качественное выполнение функций и задач, возложенных на отделение. Целью данного отделения является внедрение в практику работы эффективных моделей социальной реабилитации и сопровождения людей, живущих с ВИЧ-инфекцией, разработка просветительских программ по вопросам ВИЧ-инфекций, обеспечение условий для освоения и развития профессионально-значимых способностей и умений специалистов, повышение их профессиональной подготовки по вопросам, касающихся ВИЧ-инфекций [67].

В целом же, работа отделения базируется на основе перспективных годовых планов отделения и учреждения, которые утверждает директор центра.

В рамках своей деятельности отделение выполняет следующие задачи:

– организация и проведение методических мероприятий, конференций, собраний, семинаров по вопросам ВИЧ-инфекций среди специалистов учреждения, органов опеки и социальных служб;

– формирование методической базы, разработка, распространение методических и информационных материалов по профилактике ВИЧ-инфекций среди уязвимых групп населения;

– участие в проектировании и реализации авторских программ, внедрение инноваций в практику;

– проведение рекламно-пропагандисткой работы о направлениях деятельности организационно-методического отделения по вопросам инфекций[67].

Отделение взаимодействует с социальными партнерами для решения вопросов в пределах своей компетенции. Например, в 2016 году были заключены соглашения о сотрудничестве и взаимодействии в рамках проведения мероприятий по профилактике, диагностике, лечению ВИЧ-инфекций с Государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Областной Центр по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями» и Комитетом социальной политики города Челябинска.

Также отделение занимается просветительской деятельностью и проведением семинаров и тренингов.

Сотрудниками муниципального бюджетного учреждения «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель» при поддержке областного СПИД-центра в 2016 году были проведены семинары-тренинги «Актуальные вопросы профилактики, диагностики и лечения ВИЧ-инфекций» для сотрудников органов опеки и социальных служб города Челябинска и Челябинской области.

А в рамках просветительской деятельности были проведены следующие виды деятельности: межведомственная профилактическая акция «За здоровый образ жизни» по проблеме ВИЧ-инфекции в молодежной среде для учащихся 9 и 11 классов школы № 112; обучающие тренинги для студентов ЧГПУ; цикл семинаров по формированию толерантного отношения к людям, живущим с ВИЧ для сотрудников Сбербанка, как члена Попечительского совета учреждения.

Участвуя в семинарах, тренингах, проектах и конкурсах, сотрудники учреждения повышают свою квалификацию

Сотрудники МБУ Центр «Акварель» в 2016 году принимали участие в следующих семинарах, практических конференциях, курсах повышения квалификации по вопросам сопровождения замещающих семей: семинар «Организация деятельности «Школ приемных родителей и служб сопровождения»; вебинар «Дети+: усыновление и поддержка»; семинар «Правовые и психологические аспекты сопровождения замещающих семей, принявших на воспитание детей-инвалидов, детей старшей возрастной категории, сиблингов»; семинар «Эффективные алгоритмы в деятельности специалистов социальной сферы»; стажировка «Положительный опыт по семейному устройству детей-сирот, рожденных ВИЧ-инфицированными женщинами г. Москвы»; цикл семинаров «Школы приемных родителей» МБУ «Центр «Надежда»; семинар «Укрепление служб помощи и поддержки для подростков, живущих с ВИЧ г. Минск»; курсы повышения квалификации «Организация социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», семинар «Стратегия подготовки и сопровождения замещающих семей со сложной категорией детей» [67].

МБУ Центр «Акварель» участвует в различных проектах: «Шанс +», «От слов к делу», проект «Окна в мир света» в рамках конкурса Президентских грантов, международный проект «Под небом Италии и России» «Sotto il cielo d'Italia e della Russia».

Целью проекта «Шанс +» является социальная адаптация, преодоление стигматизации и дискриминации, активизация деятельности по устройству на семейные формы воспитания детей-сирот, охваченных ВИЧ-инфекцией. Актуальность данного проекта состоит в активизации деятельности по пропаганде семейных форм устройства ВИЧ-позитивных воспитанников среди потенциальных кандидатов в замещающие семьи, в развитии профессиональных, значимых способностей и умений, повышению профессиональной подготовки по вопросам ВИЧ-инфекции сотрудников МБУ Центр «Акварель» и органов опеки, увеличению количества детей-сирот с ВИЧ, устроенных в семью.

Деятельность отделения ориентирована на развитие и поддержание высокого качества социальной работы.

Итак, анализ показал, что через реализацию своей проектной, информационно-просветительской деятельности организационно-методическое отделение муниципального бюджетного учреждения «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель» осуществляет внедрение инновационных практик. В целом же деятельность отделения ориентирована на развитие и поддержание высокого качества социальной работы, но этого недостаточно для улучшения системы социальной защиты населения города Челябинска [67].

Особую актуальность приобретает управление качеством предоставления гражданам социальных услуг. Вследствии этого появляется необходимость принять комплекс мер по повышению эффективности деятельности учреждений системы социальной защиты населения.

Одним из ведущих показателей качества, является обеспеченность учреждения высококвалифицированными кадрами. Достижение высокого значения этого показателя возможно путем создания и функционирования в учреждениях или в отдельной сфере специальных служб, институтов профессионального развития специалистов. Основной концепцией такого подразделения становится непрерывное образование на протяжении всей профессиональной жизни, высокая адаптивность предоставляемых образовательных услуг к реальным потребностям сферы [67].

Для решения этих задач в системе социальной защиты населения города Челябинска возникает необходимость создания ресурсного центра, который будет находиться в ведомственном подчинении Комитета социальной политики города Челябинска.

3.2 Проект «Ресурсный центр в системе социальной защиты населения города Челябинска»

Процесс формирования проектной культуры будет наиболее эффективным с использованием технологии «обучения действием» в направлении компетентности в сфере познавательной и социально-трудовой деятельности, которые выступают характеристикой готовности специалиста к самостоятельной профессиональной деятельности.

Одним из инструментов для формирования данной культуры будет являться ресурсный центр, где будет предусмотрено разноплановое повышение квалификации специалистов по социальной работе.

Общая идея концепции создания ресурсного центра – необходимость опережающей подготовки и повышения квалификации специалистов в условиях формирования конкурентоспособной и инновационной социальной сферы и реализации отраслевой стратегии оптимизации бюджетных расходов на дополнительное профессиональное образование.

Ресурсный центр позволит создать условия для эффективной реализации инновационных проектов специалистами социальной сферы, а также поможет усилить социальное партнерство между учреждениями социальной сферы для решения задач межведомственного характера.

В рамках деятельности Ресурсного центра будет осуществляться подготовка высококвалифицированных специалистов по социальной работе, имеющих современное профессиональное мировоззрение, системное содержание любого вида деятельности, владеющих инновационными способами решения проблем межведомственного характера в любой среде, умеющих мыслить и принимать решения в нестандартных ситуациях, способных находить нужные способы реализации своей индивидуальности, обеспечивать свою востребованность.

Цель проекта: разработать модель специализированного учреждения для осуществления межведомственного социального и информационного

взаимодействия; разработать структуру и кадровое обеспечение нового учреждения; определить главные направления деятельности учреждения.

Считаем, что деятельность ресурсного центра в системе социальной защиты населения г. Челябинска будет способствовать эффективному решению следующих задач:

- повышение профессионально-проектной культуры специалистов по социальной работе, способных и готовых к успешной инновационной деятельности в учреждениях социальной сферы;

- содействие повышению эффективности деятельности учреждений в социальной сфере;

- повышение качества социальных услуг путем продвижения социальных проектов и программ.

- оказание консультационных и аналитических услуг, организация поддержки при проведении семинаров, конференций и т. п.

- разработка, апробация и внедрение современных инновационных проектов межведомственного характера;

- организация сетевого взаимодействия с органами культуры, образования, здравоохранения, физкультуры и спорта, занятости населения, органами внутренних дел, некоммерческими неправительственными организациями с целью осуществления совместных проектов, мероприятий и обмена информацией;

- организация научно-методического сопровождения учреждений социального обслуживания, специалистов, рецензирование программ, проектов;

- формирование и аккумуляция информационных образовательных ресурсов и обеспечение доступа к ним учреждений социальной сферы;

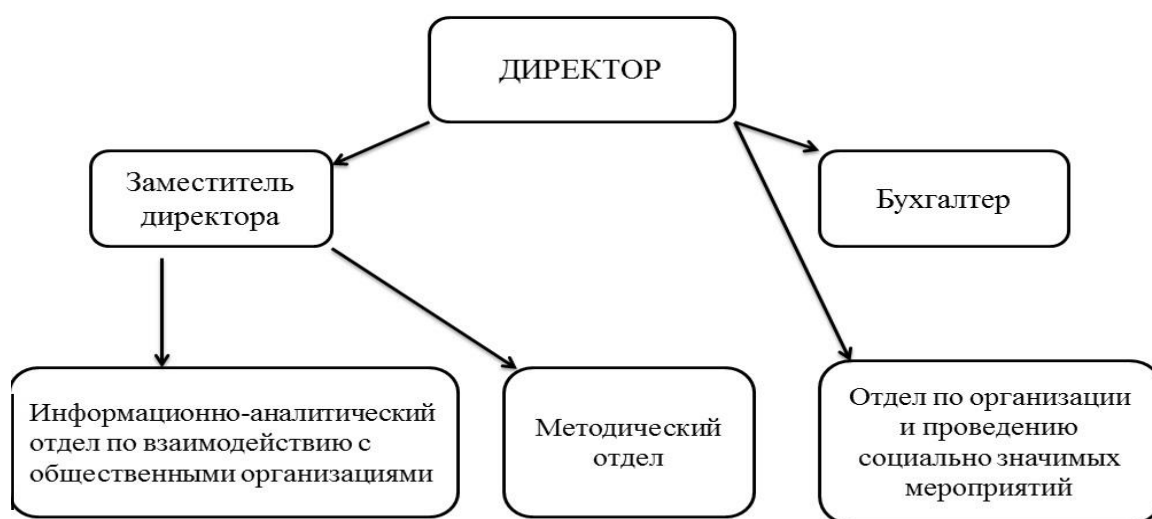
- осуществление информационно-просветительской, рекламной пропагандистской, деятельности, направленной на эффективное решение социальных проблем различных социальных групп населения.

Организационно-правовая форма: Муниципальное бюджетное учреждение (МБУ) «Ресурсный центр в системе социальной защиты г. Челябинска».

Органом управления ресурсным центром будет являться Комитет социальной политики г. Челябинска.

Самой распространенной структурой в России на сегодняшний день является функциональная структура, представляющая собой иерархию, в которой для каждого служащего четко определен один вышестоящий руководитель. При этом сотрудники сгруппированы по специальностям. Представим организационную структуру ресурсного центра в системе социальной защиты г. Челябинска в виде рисунка (рис.1.). В подчинении директора данного центра будут находиться три отдела:

- 1) Отдел по организации и проведению социально-значимых мероприятий;
- 2) Методический отдел;
- 3) Отдел информационно-аналитической работы и взаимодействия с общественными организациями.



Линейно-функциональная организационная структура

Рисунок 1– Организационная структура Ресурсного центра в г. Челябинске

Также для осуществления деятельности ресурсного центра, в частности, для реализации проектов, акций, проведение семинаров, могут привлекаться специалисты из других организаций.

Итак, рассмотрим ресурсы, которые необходимы для успешной деятельности ресурсного центра. Это в первую очередь кадровые ресурсы (таблица 1). Управление ресурсным центром, как правило, осуществляет руководитель в статусе директора учреждения.

Таблица 1– Управление и кадры

Должность	Сфера деятельности
Директор ресурсного центра	Руководство деятельностью ресурсного центра, определение главных направлений деятельности центра, обеспечение координации и контроля, полная ответственность за реализацию проектов
Заместитель директора	Обеспечение реализации проектов, разработка программ деятельности ресурсного центра, распределение обязанностей работников центра
Бухгалтер	Ведение финансового отчета в ресурсном центре в соответствии с действующим законодательством
Заведующий методическим отделом	Организация работы методического отдела, оказание организационно-методической помощи сотрудникам учреждения, участие в подготовке статистических отчетов, аналитических материалов.
Заведующий отделом информационно-аналитической работы и взаимодействия с общественными организациями	Взаимодействие со всеми общественными организациями и непосредственное участие в организации и проведении социально-значимых мероприятий.
Заведующий отделом по организации и проведении социально-значимых мероприятий	Проведение и организация социально-значимых мероприятий, реализация проектов, проведение акций.

Также для реализации проекта Ресурсного центра в городе Челябинске нам необходимо составить смету затрат на год, которая включает: смету затрат на материально-техническое обеспечение (Таблица 2), смету трудовых затрат (Таблица 3).

Таблица 2 – Материально-техническое обеспечение Ресурсного центра

Наименование	Ед. изм.	Кол-во	Стоимость, руб.	
			За единицу, руб.	Сумма, руб.
Ноутбуки	шт.	3	21 990	65 970
Монитор	шт.	10	5 600	56 000
Процессор	шт.	10	15 000	150 000
Комп. мышь	шт.	10	210	2 100
Клавиатура	шт.	10	450	4 500
Принтер	шт.	5	4 500	22 500
Сканер	шт.	4	10 000	40 000
Проектор	шт.	2	21 900	43 800
Экран для проектора	шт.	2	3 200	6 400
Крепитель для проектора	шт.	2	1 099	2 198
Факс	шт.	1	7 500	7 500
Сетевые фильтры	шт.	8	400	3 200
Колонки	шт.	2	550	1 100
Телефонный аппарат	шт.	6	1 300	7 800
Сейф	шт.	2	23 000	46 000
Столы	шт.	15	6 000	90 000
Стулья для сотрудников	шт.	10	2 700	27 000
Стулья для посетителей	шт.	20	750	15 000
Офисное кресло	шт.	3	6 000	18 000
Офисный шкаф	шт.	18	5000	90 000
Бумага офисная	уп.	100	190	19 000
Канцелярия				50 000
Контейнеры для мусора	шт.	15	80	1200
Итого:				769 268

Таблица 3. Смета трудовых затрат (ФОТ) Ресурсного центра

Должность	Кол-во чел.	Оклад, руб.	Премия		Районная надбавка, руб.	Зарботная плата, руб.	
			%	руб.		За месяц	За год
Директор	1	45 000	20	9000	8100	62100	745 200
Заместитель директора	1	37 500	15	5625	6468	49593	595 124
Бухгалтер	1	37 500	10	3750	6187	47437	569 250
Заведующий отделом	3	25 400	8	2032	4114	35546	1 135 684
Главный специалист	2	18 700	5	935	2945	22580	541 920
Ведущий специалист	5	13 200	5	660	2079	15939	956340
Итого:	13						4 543 518

Районная надбавка=(оклад+премия)×15%

По нашим расчетам сумма затрат на год в итоге составила 5 312 786 рублей. Предполагаемые источники финансирования: бюджет города Челябинска, средства социальных партнеров, гранты.

Исполнители проекта должны быть достаточно опытны и квалифицированы, чтобы эффективно достичь поставленной цели. Запрашиваемое оборудование в указанном количестве и заявленной спецификации действительно необходимо для осуществления данного проекта. Бюджет проекта реален. Привлечение сторонних средств запрашиваемой суммы возможно путем подачи заявок на гранты.

В рамках основного направления в работе ресурсного центра выступает создание комплекса мер по научно-методическому сопровождению деятельности учреждения системы социальной защиты, разработка и активное продвижение профессиональных стандартов и квалификационных требований. Таким образом, можно сделать вывод, что ресурсный центр – это концентрирующее, аккумулирующее учреждение, которое оптимизирует и создает информационные,

технические, кадровые, программные, методические и иные ресурсы для реализации практических задач, возникающих в учреждениях системы социальной защиты населения.

3.3 Реализация мероприятий в рамках деятельности ресурсного центра в системе социальной защиты

Предлагаемый проект по созданию Ресурсного центра может стать связующим звеном в системе сопровождения работы учреждений социального обслуживания. Деятельность Ресурсного центра будет ориентирована на развитие и поддержание высокого качества социальной работы и строиться на возможности осуществления грамотного научного подхода к предотвращению, устранению сложностей в работе центров социального обслуживания населения, в том числе создания системы профилактических мероприятий в рамках организации профессиональной деятельности.

Для эффективности реализации целей и задач муниципального ресурсного центра по распространению инновационного опыта необходимо наличие и развитие методического инструментария: это интенсив-курсы, практикумы для освоения технологий обобщения опыта, описание и представление передового опыта, создание электронных банков, каталогов, баз данных; методики подготовки и выпуск печатной продукции. Своевременным является внедрение в практику презентационных бизнес-технологий, пиар-технологий, экранных, тренинговых и видеотехнологий, проектного менеджмента, а также совершенствование – с учетом современных подходов – технологий проведения семинаров, мастер-классов, создания портфолио и кейсов. Это поспособствует формированию профессионально-проектной культуры специалистов социальной сферы.

В условиях их организации на муниципальном уровне должны решаться три взаимообусловленных задачи: рост общей культуры, реализация кадровых ресурсов и их модернизация. Первая задача предполагает освоение базовых компетенций и привитие общей культуры; вторая – содействие формированию

профессиональной кадровой политики, необходимой для поддержания рыночной экономики; третья – модернизацию и развитие кадрового потенциала для оперативного приспособления к динамике производства и социализации.

Для решения задач, которые стоят перед ресурсным центром, необходимо осуществлять деятельность по следующим направлениям: повышение квалификации; научно-методическое направление, издательская деятельность, организационно-деятельностное направление, информационно-аналитическое и т.д. По каждому из представленных направлений должна проводиться многоплановая работа.

Направление «повышение квалификации» является многоуровневым и дифференцированным: это проведение курсов повышения квалификации по собственным лицензионным программам. Кроме собственных программ, Ресурсный центр будет выступать организатором курсов повышения квалификации, обучающих семинаров и вебинаров различных образовательных учреждений. Для достижения высокого качества предоставления образовательных услуг Ресурсный центр может сотрудничать с университетами, что позволит привлекать в процесс повышения квалификации профессорский и преподавательский состав кафедр психологии и социальной работы.

Инновационной формой работы Ресурсного центра станет систематическое проведение вебинаров для специалистов по наиболее актуальным темам. Такая форма обучения позволит охватить наибольшее количество специалистов и станет экономически обоснованной с точки зрения отсутствия командировочных расходов у учреждений.

Важным направлением непрерывного профессионального развития специалистов социальной сферы станет организация и проведение методических объединений специалистов по социальной работе, психологов, педагогов. На базе центра будут создаваться и эффективно работать методические объединения специалистов системы социальной защиты. Методические объединения позволят специалистам систематически делиться опытом реализации различных

социальных технологий, обсуждать вопросы профессионального мастерства, решать наиболее трудные профессиональные задачи. Для оптимизации работы методических объединений Ресурсным центром должны организовываться выездные встречи специалистов, на которых будут обсуждаться вопросы, касающиеся деятельности специалистов конкретного учреждения.

Научно-методическое направление деятельности Ресурсного центра будет включать: организацию стажировочных площадок, научно-методическое сопровождение учреждений, организацию и проведение аттестации педагогических работников государственных учреждений социального обслуживания, участие в качестве членов аттестационных комиссий учреждений, а также, участие в различного рода конференциях, слетах, форумах и т.д.

Стажировка – одна из самых распространенных форм профессионального развития специалистов. Ресурсный центр поможет специалистам определиться с выбором учреждения для стажировки, программой, специалистом, ответственным за ее проведение. Для этой цели будут выбираться учреждения, в которых та или иная технология разрабатывалась или была апробирована, будет определяться круг специалистов-экспертов, которые будут проводить стажировку, будет согласовываться программа. По итогам стажировки специалист-стажер получит возможность работы по новому виду деятельности в своем учреждении.

Наиболее перспективным видом научно-методического сопровождения учреждения социальной сферы представляется организация и кураторство научно-экспериментальных площадок на базе различных социальных учреждений. Такая деятельность позволит учреждению в части реализации новых форм и методов работы выйти на более высокий уровень, позволит сформировать команду единомышленников, обеспечит непрерывное профессиональное развитие специалистов.

Направлением, которое позволит на практике реализовать исследовательские и научно-методические задачи специалистам центра станет организационно-деятельностное направление. В рамках него осуществится

практическая работа с клиентами социальных служб. Также специалистами будут осуществляться социально значимые проекты. Участие в создании и реализации социальных проектов – это одно из важных направлений развития Ресурсного центра, которое позволит на практике внедрить и апробировать технологии, получить опыт работы в команде, а также дает возможность улучшить материально-техническую базу учреждения. Реализация социальных проектов для Ресурсного центра станет элементом государственно-общественного партнерства и площадкой для отработки алгоритмов межведомственного взаимодействия.

Информационно-аналитическое направление деятельности Ресурсного центра включит в себя следующие виды деятельности: разработка и выпуск информационно-просветительских материалов, подготовка и рецензирование статей, подготовка аналитических отчетов и справок по различным разделам социальных практик.

Это повышение качества предоставления услуг, развитие таких направлений работы, как научно-методическое сопровождение учреждений, создание экспериментальных площадок для апробирования инновационных социальных технологий и решения практических задач, стоящих перед системой социального обслуживания, вариативность форм повышения квалификации и профессионального развития специалистов, совершенствование навыков работы специалиста в проектной деятельности, профессиональная поддержка молодых специалистов, тиражирование отработанных технологий, оптимизация и эффективное управление ресурсами (материальными, кадровыми, интеллектуальными).

Таким образом, основной задачей Ресурсного центра должно стать формирование на базе центра эффективно работающей площадки для отработки основных инноваций и профессионального совершенствования специалистов системы социальной защиты города Челябинска.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Владение умениями и навыками в сфере социального проектирования играет особую роль для продуктивности профессиональной деятельности специалиста по социальной работе в современных условиях.

Культура профессионально-проектной деятельности специалистов социальной работы представляет собой личностное образование, которое интегрирует в себе мотивационно-волевой, когнитивно-синкретический, деятельностнооперациональный, рефлексивно-акмеологический компоненты, отражает степень овладения специалистом системой индивидуальных своеобразных способов, приемов, технологий разработки и реализации социальноориентированного проекта, стабильно проявляется в реалиях социальной практики при решении профессиональных задач.

Уровнями проявления данной культуры являются: сингулярнопрофессиональный, аддитивно-профессиональный, а также профессионально-мультипликативный.

Критериями, позволяющими определить уровень сформированности культуры профессионально-проектной деятельности у специалистов по социальной работе, выступают: аксиологически-регуляционный критерий; системно-гностический; конативно-развивающий.

Прикладное назначение культуры профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе определяется следующими функциями: интегративно-информационная, профессионально-адаптационная, преобразовательно-продуктивная, аналитико-конструктивная функции.

Культура профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе является неотъемлемой составляющей его профессиональной культуры. Системообразующими элементами данной культуры являются:

– развитость аналитико-прогностического и дивергентного профессионального мышления специалиста;

– наличие профессионально-ценностных ориентаций в сфере систематического улучшения качества социальных услуг населению;

– сформированность процессуально-технологических умений, навыков в сфере разработки и реализации социальных проектов.

Процесс формирования культуры профессионально-проектной деятельности специалиста по социальной работе осуществляется на основе интегративного единства (взаимосвязи и взаимо-когерентности) следующих методологических подходов к профессиональной подготовке кадров социономического профиля: культурологического, личностноориентированного, субъектно-деятельностного, компетентностного, системного.

Основные выводы и положения данной работы могут быть применены для создания системы мер по формированию культуры профессионально-проектной деятельности, в том числе в условиях функционирующих в социальных учреждениях города информационно-методических отделений социальных учреждений города, а также при возможном создании ресурсного центра. Теоретические положения и выводы также могут быть использованы специалистами-практиками в области социальной защиты населения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агронина, Н. И. Формирование в вузе профессионально-этической культуры специалиста по социальной работе: автореф. дисс. к.п.н. / Агронина Наталья Иосифовна. – М. : РГСУ, 2010. – 24 с.
2. Агронина, Н. И. К вопросу о профессионально-этической культуре социальных работников / Н.И. Агронина, Н. И. Никитина // Вестник Университета (Государственного университета управления). – 2011, №4. – С. 72-75.
3. Акулова О. В. и др. Современная школа: опыт модернизации / О.В. Акулова // под ред. А. П. Тряпицыной. – СПб., 2005. – 290 с.
4. Алашеев С. Ю., Голуб Г. Б., Посталюк Н. Ю. Нормативно-правовое и организационно-управленческое обеспечение деятельности ресурсных центров профессионального образования / С.Ю. Алашеев, Г.Б. Голуб, Н.Ю. Посталюк // Серия: Гуманитарные и социальные науки – М.:ЛОТОС, 2006.
5. Александрова, Е. А. Проект как способ индивидуального образования / Е.А. Александрова // Продуктивное образование; проектное обучение в профессиональном и допрофессиональном образовании: сб. науч. ст. / под ред. Е.А. Александровой, В. А. Ширяевой. – Вып. 4. – Саратов: Изд-во «Научная книга», 2005. – С.116-123.
6. Алдошина, М. И. Модель формирования правовой культуры бакалавров педагогического образования в образовательном процессе университета / М.И. Алдошина, С.В. Воронков // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2013. – № 5. – С. 206.
7. Алексеева, Л. С. Проектирование развития учреждений социального обслуживания / Л. С. Алексеева, П. В. Бобкова. – М.: Институт социальной работы, 1996. – 99 с.
8. Байденко, В. И. Компетенции в профессиональном образовании (К освоению компетентностного подхода) / В. И. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 5-13.

9. Басов, Н. Ф. Основы социальной работы / Отв. ред. Н. Ф. Басов – М.: Изд. центр «Академия», 2004. – 288 с.
10. Басов, Н. Ф. Инновационные подходы в профессионально-практической подготовке бакалавров социальной работы в вузе / Н. Ф. Басов // Человеческий капитал. – 2010. – № 6(18). – С. 142-145.
11. Бедерханова, В. П. Совместная проектировочная деятельность как средство развития детей и взрослых / В. П. Бедерханова // Развитие личности. – 2000. – №1. – С. 11-23.
12. Бедерханова, В. П. Педагогическое проектирование в инновационной деятельности // В. П. Бедерханова, П. Б. Бондарев. – Краснодар : КубГУ, 213 с.
13. Безрукова, В. С. Проективная педагогика / В. С. Безрукова. Екатеринбург: Изд-во «Деловая книга», 1996. – 203 с.
14. Бестужев-Лада, И. В. Экспертный сценарно-прогностический мониторинг: принципы организации / И. В. Бестужев-Лада // Социологические исследования. – 1993. – №8. – С. 11-16.
15. Бестужев-Лада, И. В. Прогнозное обоснование социальных нововведений / И. В. Бестужев-Лада. – М.: Изд-во «Наука», 1993. – 213 с.
16. Бестужев-Лада, И. В. Социальное прогнозирование / И. В. Бестужев-Лада, Г. А. Наместникова. – М.: Изд-во Пед. об-во России, –2001.–389с.
17. Библер, В. С. От наукознания – к логике культуры. Два философских введения в двадцать первый век / В. С. Библер. – М.: Изд-во «Политиздат», 1990. – 246 с.
18. Бодалев, А. А. Социальная среда и формирование ребенка как личности и субъекта деятельности / А. А. Бодалев // Хрестомат. по пед-ке / Сост.О. П. Морозова. – Белгород : БГПУ, 1998.
19. Бодалев, А. А. Акмеология как учебная и научная дисциплина. / А. А. Бодалев. – М. : РАУ, 1993. – 85 с.

20. Бочарова В. Г. Профессиональная социальная работа: личностноориентированный подход / В. Г. Бочарова. – М.: Ин-т педагогики соц. работы РАО, 1999. – 182 с.

21. Болозович А.П. Методика формирования проектной компетентности специалиста в сфере инвестиционной деятельности: дис. ... канд. пед. наук. Тамбов, 2008.

22. Васильева, Т. В. К вопросу о формировании в вузе культуры профессионально-проектной деятельности бакалавров социальной работы / Т. В. Васильева // Человеческий капитал. – 2014. – № 4(64). – С. 58-64.

23. Васильева, Т. В. К вопросу о формировании в вузе культуры профессионально-проектной деятельности бакалавров социальной работы / Т. В. Васильева // Человеческий капитал. – 2014. – № 4(64). – С. 58-64.

24. Галагузов, А. Н. Культурологический подход в профессиональной подготовке специалистов социальной сферы : дисс. на соиск. уч. ст. д. п. н. / Галагузов Алексей Николаевич. – М. : РГСУ, 2011. – 311 с.

25. Газман, О. С. Базовая культура личности: теоретические и методологические проблемы. // О.С. Газман Сб. науч. тр. / Под ред. О. С. Газмана. – М., 1989. – 149 с.

26. Галкина, Т. Э. Персонифицированный подход в системе дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы: дис. ... д. пед. наук / Галкина Татьяна Энгерсовна. – М. : РГСУ, 2011.

27. Галкина, Т. Э. Модернизация системы профессиональной подготовки кадров для социальной работы на основе компетентностно-технологического подхода / Т. Э. Галкина, Н. И. Никитина // Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования: матер. IX Всерос. науч.-практ. конф. Ч. 2. – М.; Челябинск: Изд-во «Образование», 2010. – С.25-32.

28. Голуб Г.Б. Метод проектов-технология компетентностного ориентированного образования : метод. пособие для педагогов – руководителей

проектов учащихся основной школы / Г. Б. Голуб, Е.А., Перельгина, О.В. Чуракова, ; под ред. Е.Я. Когана. - Самара : Учебная литература : Федоров, 2006. 176 с. - ISBN 5-9507-0328-6 : 87.

29. Григорьев, С. И. Стандарты многоуровневой подготовки социальных педагогов и социальных работников как основа качества подготовки кадров для учреждений социальной сферы / С. И. Григорьев, Л. Гусякова, Л. К. Синцова. – Барнаул : Изд-во «Азбука», 2001. – 116 с.

30. Гусякова, Л. Г. Социальная и профессиональная компетентность специалистов по социальной работе / Л. Г. Гусякова // Ученые записки Московского государственного социального университета. – 2001. – №1. – С. 22.

31. Долматова, Н. В. Формирование инициативно-личностной позиции специалиста по социальной работе в процессе профессиональной подготовки: дис. д. пед. н. / Долматова Нина Владимировна. – М.: РГСУ, 2006. – 321 с.

32. Доэл, М. Содержание и методы практической подготовки студентов к социальной работе / М. Доэл (M. Doel), С. Шардлоу (S. Shardlow) // Обучение практике социальной работы: международный опыт и перспективы / Пер. с англ. Ю. Б. Шапиро. – М.: Аспект-пресс, 1997. – С.

33. Егорычев, А. М. Социальное образование в русском социокультурном пространстве / А. М. Егорычев // Вестник Учебно-методического объединения вузов России по образованию в области социальной работы. –2012. – № 1. – С. 62.

34. Ефремова (Васильева), Т. В. Профессионально-личностное развитие специалиста социальной работы / Т. В. Ефремова (Васильева) // Человеческий капитал. – 2010. – №10(22). – С. 84-85

35. Ефремова (Васильева), Т. В. Субъектно-объектный характер профессиональной деятельности социального работника / Т. В. Ефремова (Васильева) // Человеческий капитал. – 2011. – № 4. – С. 39-40.

36. Жуков, В. И. Социальное образование в современной России / В. И. Жуков // Вестник УМО вузов России по образованию в области социальной работы. Научно-практический журнал. – 2011. №4. – С. 8-13.

37. Жукова, Г. С. Технологии профессионально-ориентированного обучения / Г. С. Жукова, Н. И. Никитина, Е. В. Комарова. – М. : Изд-во РГСУ, 2012. – 175 с.

38. Жукова, Г. С., Никитина, Н. И., Комарова, Е. В. Компетентностноориентированная модель информационных ресурсов дистанционной профессиональной подготовки специалистов социальной сферы // Ученые записки РГСУ. – 2011. – №9 (Часть 1). – С. 136-142.

39. Запесоцкий, А. С. Образование: философия, культурология, политика: моногр. / А. С. Запесоцкий. – М.: Изд-во «Наука», 2002. – 455 с.

40. Зимняя, И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя. – Режим доступа свободный: http://psinovo.ru/referati_po_psichologii_i_pedagogike/obschaya_kultura_i_sot (дата обращения: 11.03.2017)

41. Золотарева, Т. Ф. Практика в системе подготовки специалистов социальной работы в вузе / Т. Ф. Золотарева. – М.: Издат.-торг. корпорация «Дашков и К», 2006. – 128 с.

42. Ильина, О. Н. Методология управления проектами: становление, современное состояние и развитие / О. Н. Ильина. – М. : Изд-во «ИНФРАМ», 2011. – 328 с.

43. Комарова, Е. В. О реализации в системе дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы квалиметрического подхода / Е. В. Комарова, Н. И. Никитина // Инновации в образовании. – 2014. – № 06. – С. – 68-79.

44. Комарова, Е. В. О реализации в системе дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы квалиметрического подхода / Е. В. Комарова, Н. И. Никитина // Инновации в образовании. – 2014. – № 06. – С. – 68-79.

45. Корж Н.В., Кулагин Д.В. Модель компетенции специалиста по социальной работе / Н. В. Корж, Д. В. Кулагин // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2014. – № 2 (30). – С.138–145.

46. Курбатов, В. И. Социальное проектирование / В. И. Курбатов, О. В.Курбатова. – Ростов-н/Д : Изд-во «Феникс», 2000. – 413 с.

47. Луков, В. А. Социальное проектирование / В. А. Луков. – М.: Изд-во «Флинта», 2007. – 238 с.

48. Либерзон, В. И. ,Мазуркевич Е.И.Основные понятия и процессы управления проектами [Электронный ресурс].Режим доступа: <http://www.osp.ru/ciо/2000/03/170815/>

49. Матяш Н.В., Володина Ю.А. Методика оценки проектной компетентности студентов [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. № 3(17). URL: <http://psystudy.ru>

50. Масальцев, М.А. Интернет-технологии как инструмент для НКО: сложности создания ресурсных центров в России / М.А. Масальцев, А.С. Гезалов // Электронная культура: интеллектуальные инновационные технологии в социокультурной сфере. Всероссийская междисциплинарная конференция, РФ, 27 мая 2011г. – 28 мая 2012 г. Режим доступа: <http://www.ec-ai.ru/default.asp?article=4> (Дата обращения 15.04.2017).

51. Межрегиональный ресурсный центр Санкт-Петербург. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://rehabresource.ru/deyatelnost/>

52. Никитин, В. А. Качество образования в области социальной работы: Итоги, проблемы и пути обеспечения / В. А. Никитин // Ученые записки Московского государственного социального университета. – 2001. – № 5. – С. 10.

53. Никитина, Н. И. Проектирование системы менеджмента качества непрерывного профессионального образования специалистов социэкономического профиля / Н. И. Никитина // European Social Science Journal. – 2014. – №6

54. Никитина, Н. И. Социально-педагогическое проектирование 150. / Н. И. Никитина // Никитина Н. И., Глухова М. Ф. Методика и технология работы социального педагога. – М.: Владос, 2007. – С. 125-128.

55. Никитина, Н. И. Прогностический подход к повышению квалификации специалистов социальной сферы / Н. И. Никитина, Т. Э. Галкина // Социология образования. – 2012. – № 8. – С. 74-85.

56. Новикова, Е. А. Формирование социально-проектной компетентности бакалавра социальной работы в вузе: автореф. дисс.... к. пед. н. / Новикова Елена Алексеевна. – Орел : Орловский гос. ун-т, 2013. – 24 с.

57. Полат, Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. - М., Высшее профессиональное образование, 2001.-223с.

58. . Пригожин И. Стенгерс И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. 3-е изд. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – С. 21.

59. Проект «Ресурсный центр СО НКО», Липецк. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://nko48.ru/projects/proekt-resursnyy-centr-so-nko-2013>; Ярославская региональная общественная организация «Центр социального партнерства». URL: <http://www.csp-yar.ru/uslugi-resursnogo-tentra>; Межрегиональный ресурсный центр Пермского края. URL:<http://grany-center.org/razvitie-so-nko/rcentr-podderzhki-uchastiya-sonko> (Дата обращения 15.04.2017).

60. Полтавская , М.Б. Ресурсные центры социально ориентированных некоммерческих организаций как форма межсекторного социального партнерства / М.Б. Полтавская // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. – 2015. – №2(15). – С. 107–114 .

61. Посталюк Н. Ю. Модели ресурсных центров // Профессиональное образование. – 2006. – №12. – С. 6-8.

62. Поздняков, А. П. Формирование управленческой культуры будущего специалиста социальной работы в вузе: дис. ... д. п. н. / Поздняков Алексей Петрович. – М. : РГСУ, 2007. – 358 с.

63. Практическая андрагогика. Кн. 2. Опережающее образование взрослых / под ред. В. И. Подобеда, А. Е. Марона. – СПб.: ИОВ РАО, 2009.

64. Ресурсные центры сферы образования России / под ред. А. Н. Тихонова. – М., 2004. – 315 с.

65. Ресурсный центр НКО. / сайт NGO.RU [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://ngo.ru>; Виртуальный ресурсный центр поддержки НКО. URL: <http://www.trainet.org/pages/view/1> (Дата обращения 15.04.2017)

66. Ресурсный центр Зайбайкальского края. / [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <http://chita-doverie.ru/kruglyj-stol-deyatelnost-resursnyx-centrov-v-sisteme-socialnoj-zashhity-naseleniya-zabajkalskogo-kрая/> (Дата обращения 10.05.2017)

67. Сайт «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель» / [Электронный ресурс] Режим доступа URL: http://detdom8.ru/index/polozhenija_o_strukturnykh_podrazdelenijakh/0-93

68. Сериков, В.В. Обучение как вид педагогической деятельности: учебное пособие / Под редакцией В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. – М., 2008.

69. Сластенин В.А., Хозяинов Г.И. Элементарная единица педагогического процесса и механизм ее функционирования: материалы Всерос. науч.- практ. конф. «Методология современной общей и спортивной педагогики». М., 2004.

70. Токарский, Б. Л. Теория и практика профессионализации социальной работы в регионе (на материалах Иркутской области) / Б. Л. Токарский, У. В. Трохирова. – Иркутск : Изд-во Байкальского гос. ун-та экономики и права, 2011.

71. Топузов, Н. К. и др. Управление инновационными проектами / Н. К. Топузов, А. Е. Щелконогов, Е. С. Сорокина. – Челябинск: Изд. центр Южно-Уральского гос. ун-та, 2010. – 247 с.

72. Тощенко, Ж. Т. и др. Социальное проектирование / Ж. Т. Тощенко, Н.А. Аитов, Н. И. Лапин. – М. : Изд-во «Мысль», 1996. – 254 с.

73. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: Флинта, 1998
74. Фишман Л.И. Обратные связи в управлении педагогическими системами: Диссертация . д.п.н. СПб., 1994. - 441 с.
75. Формирование организационно-экономического механизма развития автономных учреждений довузовского профессионального образования / под ред. М.В. Никитина. – М. : Федер. ин-т развития образованием, 2008. – 360 с.
76. Фокин, В. А. Социальная работа и подготовка специалистов за рубежом / пер. с англ. В. А. Фокина, И. В. Фокина; пер с франц. Т. П. Кашпиревой. – Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2005. – 211с.
77. Чудинский, Р. М. Методические основы использования современного учебно-методического комплекса при организации учебной деятельности студентов / Р.М. Чудинский // Вестник Тамбовского университета. Серия:Гуманитарные науки. – 2010. – № 3 (83). – С. 157-162.
78. Шадриков, В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 21-26.
79. Юдина, Т. Н. Требования рынка труда к профессиональным компетенциям выпускника вуза социального профиля / Т. Н. Юдина // Вестник Учебно-методического объединения вузов России по образованию в области социальной работы. – 2009. – №4.
80. Ясвин, В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию [Электронный ресурс] / В. А. Ясвин. – М.: Изд-во «Смысл», 2001. – 365 с. – Режим доступа свободный:обращения: http://www.pedlib.ru/Books/6/0471/6_0471-1.shtml (дата 12.03.2017).