

УДК 364

Социальный работник: признание и «острые углы» профессионализации

П. П. Украинец, доктор исторических наук, профессор

Дана критическая оценка достижений и недостатков профессионализации социальных работников в системе высшего образования и практической деятельности в сфере социальной защиты Республики Беларусь.

Social Worker: Recognition and «Sharp Corners» of Professionalization

P. Ukrainets, PhD in History, Professor

The critical estimation of the achievements and drawbacks of the professionalization of social workers in higher education system and in practical activities in the sphere of social protection of the Republic of Belarus is given.

Система социальной защиты Республики Беларусь и основной механизм ее функционирования – социальная работа – все увереннее становятся признанными и эффективными средствами стабилизации общества, гармонизации интересов социальной среды и государства.

Организационно-управленческие структуры отрасли (комитеты, управления, отделы, центры и др.) совместно с другими службами социальной сферы (образованием, здравоохранением, культурой, физкультурой, туризмом и т. п.) многое делают по освоению новых видов и форм человекозащитной деятельности. Не редкость сегодня функционирование территориальных центров социального обслуживания населения (ТЦСОН) и их филиалов, включая такие ранее не использовавшиеся формы работы, как хозяйственные (хозрасчетные) отделения; отделения дневного (ночного) и круглосуточного пребывания; специализированное обслуживание; службы сиделок; стационары и хосписы на дому для граждан, утративших способность к самообслуживанию; клубы общения по месту жительства; мини-клубы встреч и клубы по интересам для пожилых граждан; службы знакомств для одиноких; развивающие группы для детей и детей-инвалидов; пункты проката технических средств и средств реабилитации.

Определенные положительные изменения претерпевает и отношение населения к системе социальной защиты: *постепенно у людей утверждается понимание необходимости самим больше заботиться о своем благополучии*. Развиваются различные формы самопомощи, увеличивается число обращений в центры социального обслуживания за платными услугами, активизируется движение за здоровый образ жизни, гармоничные отношения в семье, между соседями и др.

Большинство нововведений реализуется в городской местности в государственной системе соцзащиты. К сожалению, село пока остается вне многих новшеств. Хотя и в сельской местности начали внедряться, например, такие формы социального обслуживания, как хозрасчетные бригады по оказанию дополнительных услуг, медико-социальные койки при участковых больницах, дома-интернаты малой вместимости, социальное обслуживание на селе остается в определенной мере проблематичным. По ряду причин оно даже усложняется: «помощников» там остается все меньше (сельское население стареет, молодежь устремляется в город, школьно-тимуровское движение слабо развивается, сельская медицина тоже удаляется от немощного человека, «оправдываясь» повышением качества медицинской помощи в специализированных учреждениях).

Современная социальная защита – явление сложное, многоплановое. И если к различным формам социальной поддержки добавить необходимость организации профилактической работы, пропаганды здорового образа жизни, социального образования и воспитания, реабилитацию и социальную адаптацию, то получим *огромное поле деятельности, на многих участках которого пока еще практически не появлялся профессиональный социальный работник*.

Вот почему, оттеняя позитивы (они, безусловно, есть) весьма опасно оказаться, образно говоря, за круглым столом... с острыми углами, обнаружить, что об успехах говорим часто и немало, и даже сумели себя убедить, что все у нас хорошо (или почти хорошо), *а на самом деле живем мы пока с уймой проблем по многим направлениям. И живем уже немало лет. Благо государство пока «вы-*

ручает» социальную систему: по-прежнему берет на себя львиную долю расходов на социальные нужды, периодически повышая уровни пенсий, манипулируя различными доплатами и льготами.

А в самой системе соцзащиты, ее структурах по-прежнему слабо развиваются самостоятельные формы посильного труда и самообеспечения пенсионеров, не иницируется спонсорство, благотворительность, недостаточно изучается и адаптируется к современным национальным условиям лучший зарубежный опыт, а также накопленная ранее отечественная практика воспитательно-профилактической, культурно-спортивной, просветительно-образовательной работы, прекрасно зарекомендовавшие себя и широко использовавшиеся в советское время социально-культурные комплексы (СКК) и культурно-спортивные комплексы (КСК), педагогический, правовой, нравственно-бытовой всеобуч.

В чем же дело? Где главное тормозящее звено?

Мировая практика и новейшая теория утверждают, что определяющим условием, живительным источником всех успехов сегодня выступает кадрово-управленческая деятельность. Именно от управленческого профессионализма кадров, от глубокого научного познания ими действительности во всех ее ипостасях, от гибкой тактики и стратегии практических действий зависит успех любого дела. К социальной сфере это относится в полной мере.

К сожалению, видимо, не все руководящие работники социальной сферы (разных рангов) адекватно оценивают исключительную роль кадрового потенциала в реорганизационно-управленческих процессах, не готовы признать весьма актуальной необходимость существенного улучшения работы по его дальнейшей профессионализации. В Министерстве образования, Министерстве труда и соцзащиты констатируют: штат укомплектован, со своими обязанностями справляется, основные показатели не ухудшаются.

Так ли все благополучно, нет ли «острых углов»? Обратимся к официальной статистике. Рассмотрим прежде всего профессионально-образовательную панораму. Она, к сожалению, не очень успокаивает. Особенностью кадровой ситуации Минтруда и соцзащиты является то, что абсолютное большинство руководителей не являются дипломированными специалистами данной отрасли. Кроме того, только 52,6 % руководителей отрасли имеют высшее образование, 35,6 % – среднее, 11,8 % – не имеют ни высшего, ни среднего специального образования (это в основном руководители сельских учреждений социальной защиты).

Возрастные характеристики руководящих кадров тоже не очень радуют. Официальная статистика характеризует возрастную кадровую структуру мини-

стерства как «стареющую»: здесь 47 % лиц, занимающих руководящие должности, имеют возраст 41–50 лет, еще 16 % – старше 50 лет. Мало здесь 30-летних и 40-летних. Нарастает проблема преемственности профессионально-управленческого опыта, карьерного роста молодых специалистов.

Для сравнения приведем образовательно-профессиональные характеристики кадров других министерств социальной сферы. В системе здравоохранения, например, профильное высшее образование имеют 85,3 %, среднее – 14,7 % руководителей. В образовании – 76,3 % и 18,1 % руководителей имеют высшее и среднее профильное образование соответственно, в физической культуре и спорте – 71,2 % высшее и 26,8 % среднее, в культуре – 50,6 % руководителей с высшим и 12,7 % со средним профильным образованием [1].

Конечно, в решении кадровых задач важную роль играет наличие (или отсутствие) базовых профильных учебных заведений. Десятки лет такие учебные заведения готовят кадры для образования, здравоохранения, культуры, физкультуры и спорта, что, естественно, положительно отражается на кадровой панораме этих министерств. Самостоятельного профильного вуза Минтруда и соцзащиты не имеет. Но ровно десять лет назад первых дипломированных специалистов по социальной работе с высшим образованием выпустил Институт современных знаний имени А. М. Широкова. По несколько выпусков специалистов аналогичного профиля осуществили Государственный институт управления и социальных технологий БГУ, Государственный педагогический университет имени М. Танка, Государственный университет культуры и искусств, филиал Московского государственного социального университета. Десять лет – срок значительный для практического опыта, продвижения по управленческой лестнице. Но чувствительного притока профессионалов на руководящие должности, как видим, не произошло.

Где же дипломированные специалисты? Или статистика врет? Или их поглотили другие структуры? Или они не считают себя готовыми к работе в системе соцзащиты? Или..? Или..? Или..? Однозначного ответа нет и быть не может: множество причин имеет место в данном случае. Однако глубинные корни большинства из них следует искать, на наш взгляд, в самом начале, в первых шагах появившихся на свет учебных структур «непривычного» профиля, в тех внутренних и внешних проблемах, с которыми им пришлось столкнуться на практике.

Вспомним: инициаторами подготовки специалистов по социальной работе с высшим образованием выступили негосударственные учебные заведения (на платной основе, естественно). Проблем с наборо-

ром студентов на открывшуюся специальность практически не возникало. Можно было предположить, что идея иметь в стране профессионалов социальной защиты – специалистов столь необходимых в перестроечные, стрессоносные периоды получит весомую поддержку соответствующих министерств, государственных структур.

Но... эйфорию быстро «сбили» сертификации, аттестации, аккредитации и другие контрольно-проверочные акции, которые как «цунами» проносились над учебными структурами, создавая многодневные стрессовые ситуации для студентов, преподавателей, руководителей, а сами-то по себе эти акции мало что приносили в становление новой профессии, в ее содержание, учебно-методическое, кадровое укрепление, в имидж специалистов социальной защиты с высшим образованием. На работу устроиться появившимся выпускникам оказалось проблематичным. Иногда появлялось обидное ощущение: «чужие среди своих».

Но «все течет, все изменяется»... Прошло время, изменились ситуация, люди, «тормоза» притерлись... Преодолев не одно препятствие, ныне в стране уже несколько учебных заведений накопили определенный опыт подготовки специалистов по социальной работе с высшим образованием.

И сегодня можно сделать вполне обоснованный вывод о том, что у нас создано достаточно устойчивое основание, на котором можно выстраивать современную обновленную систему подготовки кадров для социальной отрасли, созвучную требованиям государственной Концепции кадровой политики, утвержденной Президентом Республики Беларусь.

Но чтобы успешно решить эту задачу, необходимо преодолеть ряд не только организационных, но и теоретико-методологических, концептуальных барьеров.

Во-первых, сегодня существенно изменить дело к лучшему не смогут частичные, разовые поправки, дополнения: система требует серьезных перемен по ряду составляющих.

Во-вторых, необходимо признать, что достижение желаемых перемен в подготовке и использовании специалистов социальной сферы возможно при соответствующей поддержке практических шагов государственно-управленческими структурами, придании большей значимости социальной работе как действенному механизму стабилизации общественных отношений.

В-третьих, успех может обеспечить глубокое понимание того, что социальная защита сегодня – дело не одного Министерства труда и социальной защиты, а всего социального блока, всех министерств и ведомств социальной сферы. Кстати,

это подчеркнуто в Положении о Министерстве труда и социальной защиты, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь (2001 г.).

Совместная деятельность в области социальной защиты на уровне министерств и ведомств, на наш взгляд, могла бы базироваться на долгосрочной Комплексной программе, сочетающей в себе теоретико-методологическую концепцию, основные направления, виды, формы и методы, психолого-педагогические, организационно-управленческие технологии воспитательного влияния на различные группы населения. Составным блоком такого проекта могла бы стать научно обоснованная, существенно обновленная Программа подготовки и развития кадров для соцзащиты в системе высшего образования.

Разработка новой кадровой стратегии потребует глубокой аналитической работы, по меньшей мере, в трех направлениях.

Во-первых, понадобится углубленный анализ состояния кадрового обеспечения системы социальной защиты с учетом профессиональных и демографических характеристик, административно-географического рассредоточения кадров, наличия или отсутствия их именно в тех местах, где в них больше всего нуждаются.

Во-вторых, необходимы качественный и количественный анализ подготовки профессиональных социальных работников в системе высших учебных заведений, беспристрастная оценка накопленного положительного опыта и откровенное признание просчетов, ошибок.

В-третьих, кадровая стратегия должна опираться на уточненные исходные характеристики «пространства» социальной работы в городской и сельской местности, а также на результаты систематического изучения возможных перемен в этом «пространстве».

Конечно, может быть использована имеющаяся оперативная статистика, на которую опираются при разработке текущих мероприятий по улучшению социальной работы в регионах. Но этих данных недостаточно для создания научного прогноза и перспективного проекта подготовки, развития и использования кадров социальной сферы. Более того, разрабатывая концептуальную стратегию и тактику совершенствования кадров для социальной сферы в вузовской системе, ныне нельзя не опираться на международные документы, касающиеся качества высшего образования, в частности на Всемирную декларацию «Высшее образование для XXI века: подходы и практические меры». В ней обращено внимание на многомерность концепции качества образования, подчеркнута особая значимость внут-

ренной самооценки наряду с внешней оценкой силами независимых специализированных международных экспертов, по возможности, с соблюдением гласности [2].

И это не случайно. При деловой заинтересованности и высокой социально-нравственной культуре наиболее точную оценку состояния дел способны дать именно «хозяин положения», субъект учебно-управленческого процесса. В нашем случае движение за лучшее качество кадрового менеджмента целесообразно начинать с самооценки, а также с самопредупреждения о возможных опасностях, если не сможем или не посчитаем нужным отрешиться от прежних досадных ошибок и устаревших стереотипов.

В данном контексте первоочередной и неотложной задачей обеспечения позитивных перемен выступает актуализация и дифференциация учебных планов и программ с учетом профиля будущей деятельности специалиста.

В свое время, открывая отделения, кафедры социальной работы, создавая учебные планы и программы под новую профессию, не удалось уйти от структурно-содержательных стереотипов, от существовавших в вузах стабильных стандартов: строго подсчитывали процентные соотношения по разделам плана, сохраняя перечень соответствующих учебных дисциплин. Это повлекло за собой определенную несбалансированность: первая половина учебного плана тяготела к специальностям совсем не социально-психологического, человекозащитного профиля. Она ориентировалась, как и прежде, скорее на будущих экономистов, философов, историков, оставляя в стороне интересы специалистов социальной защиты с их ориентацией на теоретико-методологические, правовые, управленческие основы социальной деятельности и социальной работы, в частности. Вторая половина планов нередко заметно «косила» в сторону профильных дисциплин того вуза, при котором открывалась новая специальность. Подобная ситуация оправдывалась тем, что на первом этапе можно было использовать сложившиеся программы, методики и преподавательские кадры. В этом, конечно, ничего плохого не виделось. Но «постоянство временного» – весьма опасная вещь, особенно если без перемен обходятся умиротворенные «заказчики» и исполнители: однажды заявленные подходы успевают так прочно укорениться, стать привычными, «незаменимыми», что их негативные последствия могут показаться незначительными или вовсе не имеющими места.

Что же ныне следует изменить в содержательном блоке подготовки социальных работников? На наш взгляд, исключительно важно устранить ведомственный перекося, т. е. освободиться от

перенасыщения программ профильными дисциплинами, отражающими интересы вуза-организатора обучения, «передвинуть» на подходящее место дисциплины, отражающие специфику профессии социального работника, и, прежде всего, предметы концептуально-методологического, организационно-управленческого цикла, междисциплинарных технологий и методов социальной работы с отдельными социально уязвимыми группами населения, такими как: многодетные семьи; пожилые одинокие люди; матери-одиночки; социальные сироты; молодые инвалиды; молодые безработные.

Такая корректировка необходима по меньшей мере по двум причинам. С одной стороны, реализуя программы, недостаточно ориентированные на конкретный объект социальной защиты, «на выходе» можем получить хорошего специалиста, скажем, в области культурно-просветительной или спортивно-оздоровительной работы, но мало владеющего социальными технологиями эффективного использования этих знаний в работе с различными группами нуждающихся. С другой – социальный работник, слабо владеющий организационно-управленческими и методическими умениями, не сможет эффективно разрешать социально-экономические, правовые, семейно-бытовые и другие жизненно важные проблемы своих клиентов. А подобный недостаток, на наш взгляд, весьма существен. Дело в том, что в современных условиях произошло усложнение среды обитания людей, расширилось пространство социально-бытовых, нравственно-психологических проблем. И если у социальных работников не будут увеличиваться запасы специально-профессиональных знаний, не будут осваиваться ими адекватные социальные технологии, трудно будет рассчитывать на высокую результативность системы социальной защиты в целом.

Содержательные преобразования, на наш взгляд, должны затронуть прежде всего цикл социально-гуманитарных дисциплин. *Во-первых*, он задает (должен задавать) профессиональную направленность всему образовательному процессу: возможно, он сможет стать своеобразной «ариадниной нитью», ведущей студента к вершинам будущей любимой деятельности. *Во-вторых*, в современной науке (и в жизни) появилось так много новых открытий, новых научных направлений, что нынешняя модель учебного плана выглядит несколько архаичной: одни и те же предметы, почти в одинаковых почасовых объемах, десятилетиями заполняют его первые строки. *В-третьих*, часть дисциплин первого блока изучалась на предыдущих ступенях образования – в школе, лицее, техникуме, колледже, и их наличие здесь (хотя и в других объемах и глубине) может создавать эффект повтора, снижать

интерес к изучению данных предметов, особенно не относящихся непосредственно к будущей профессии. К этому следует добавить еще одну деталь. Нередко в учебных планах к предметам «одного гнезда» (психологического, экономического, исторического, управленческого, медико-социального и др.) приходится обращаться несколько раз (блоки специальных дисциплин и дисциплин специализации), что также может ослабить к ним внимание студентов. Избавиться от подобных нежелательных явлений можно, активно внедряя поблочную (модульную) систему освоения дисциплин, относящихся к одному научно-учебному направлению, одновременно устранив возможные повторы в их программах.

Итак, реализуя задачу актуализации и дифференциации учебных планов и программ, исключительно важно обеспечить такой набор образовательных дисциплин, который помог бы будущему специалисту решать проблемы своего клиента как целостной личности, имеющей множество интересов, обитающей в системе постоянных социальных изменений, которые соответственно актуализируют и индивидуализируют его личностные и социальные потребности и проблемы.

Эти дисциплины, на наш взгляд, должны, во-первых, заключать в себе ту часть знаний, которая отражает важнейшие, самые современные историко-культурологические, философские, экономические, социально-политические открытия, этапные цивилизационные явления; во-вторых, вооружать студентов современными теоретическими и практическими знаниями в области социального управления, права, литературы и искусства, а также знаниями из других жизненно важных областей, отражающих особенности современного уклада жизни, семейно-демографические процессы; в-третьих, давать углубленные знания в области общепрофессиональных и специальных дисциплин, а особенно – конкретных специализаций, отражающих социальные и личные интересы студентов.

Вторым объектом (или пространством) внутривузовской самооценки и совершенствования подготовки кадров для социальной сферы является методика преподавания, активное использование преподавательскими кадрами инновационных образовательных технологий.

В свое время вузы, решившие развернуть подготовку социальных работников, взяли на вооружение (без учета специфики новой профессии) основные стандартные формы обучения: лекции, семинары, практики, соответственно разделили учебные часы, отдавая предпочтение традиционному лекционному курсу. А вскоре в целях экономии средств не только лекционные курсы стали преобладать, но

и лекции стали читаться на огромных потоках часто в аудиториях, не оборудованных аудиовидеосредствами. Желание педагогов применять новые методики на аудиторных занятиях «разбиваются» о мизер часового фонда, отсутствие материально-технического оснащения, размеры учебных групп (тоже – экономия!) и другие барьеры объективного и субъективного характера. В итоге – нарабатанные усилиями многих преподавателей методики развития логического, творческого мышления, самостоятельного приобретения студентами знаний, учебно-познавательных навыков и умений (проблемные лекции, лекции-диалоги, учебные дискуссии, эссе-размышления, деловые игры, учебные тренинги, разработка творческих проектов и конкретных управленческих технологий, подготовка структурно-логических схем, использование кино и видеоматериалов и т. п.), к сожалению, остаются вне стен многих вузов.

Активное использование современных образовательных технологий потребует практического решения ряда неотложных задач: во-первых, за счет разумного сочетания пассивной и активной вовлеченности студентов в образовательный процесс необходимо сбалансировать распределение часов на лекционный курс (уменьшение объемов) и на управляемую творческую работу студентов; во-вторых, за счет выстройки программ по блок-модулям акцентировать внимание на освоении ключевых содержательно-профессиональных проблем, оснатив эти блоки соответствующими обучающими технологиями и инструментарием практической направленности и избавив от чрезмерной загруженности деталями, фактами, датами; в-третьих, существенного обогащения требует система формирования методической культуры преподавательских кадров с учетом специфики деятельности в вузах, готовящих социальных работников, и возможности органической интеграции инновационной педагогической теории и живой практики современных мастеров социальной работы; в-четвертых, неотложной является задача издания учебно-методической литературы, базирующейся на отечественной практике и передовой теории; в-пятых, современным эффективным образовательным технологиям необходима достоверная научно обоснованная база. К сожалению, в Республике вопросы действенности социальной работы пока исследуются совершенно недостаточно, хотя Минтруда и соцзащиты обладает соответствующими научно-исследовательскими структурами. Определенную (обобщающую) исследовательскую работу могли бы вести и учебные заведения, подключив к ней студенческий контингент и преподавательские кадры.

Третья проблема и неотложная задача – совершенствование студенческих практик. Здесь противоречий, пожалуй, больше, чем где-либо. Не один год на всех возможных уровнях эти вопросы возмущенно дебатировались, все всё понимают, удрученно покачивают головами, и никто ничего не решает! Мыслимо ли дать практические навыки выпускнику социального вуза за пять месяцев разрозненных практик – по одной в году? Для сравнения только два примера из зарубежной практики. Польша: в двухгодичной школе подготовки социальных работников практические занятия занимают 670 часов. Финляндия: в программу обучения социальных работников входят 14 месяцев полевой работы, т. е. работы на объектах.

Представляется, что организацию студенческих практик надо изменить в корне. *Прежде всего* – изменить отношение самих студентов к практике, имея в виду осознание ими значимости практического опыта для будущей профессиональной деятельности; *во-вторых*, четко дифференцировать содержание практик по курсам, обеспечивая нарастание практических умений и знаний о будущей профессии; *в-третьих*, решить, наконец, вопрос об увеличении продолжительности практики; *в-четвертых*, найти способы изменить отношение к студентам-практикантам в учреждениях социальной сферы, обеспечить высокое качество учебно-познавательной работы со студентами сотрудников соцучреждений, а учебным заведениям необходимо найти возможность материального возмещения их обученческих усилий (например, начисление учебных часов и их оплату по контракту, договору); *в-пятых*, необходима более четкая система контроля за прохождением практики и ее результативностью, как со стороны преподавателей вуза, так и со стороны работников социальных учреждений, с обращением особого внимания на индивидуальные задания, связанные с курсовыми и дипломными проектами, предусматривающими исследование опыта социальной работы.

Не будет преувеличением утверждать, что практическая часть подготовки социальных работников таит в себе весьма существенную личностно-нравственную ценность. Именно она «погружает» студента в тот мир, в ту социально значимую гуманную деятельность, на которую он, надо полагать, профессионально ориентирован, которая соответствует его личному интересу. Если же выбор вуза был случаен, практика поможет вовремя обезопасить себя от возможных разочарований.

Итак, проблема профессионализации кадров для социальной сферы предполагает обеспечение высокого качества теоретической и практической их подготовки на основе:

- *концептуальной стратегии и новой интегрированной базовой программы*, обеспечивающей гармонизацию теоретической и практической подготовки с учетом профилей будущей деятельности;
- *создания в учебных заведениях современной учебно-методической, материально-технической, организационно-управленческой инфраструктуры*, позволяющей активно использовать инновационные образовательные технологии;
- *развития системы обогащения научно-методической культуры профессорско-преподавательского состава*, включения в процессы практической подготовки социальных работников опытных мастеров социальной, психолого-педагогической, культурно-спортивной, духовно-культурологической деятельности.

Список цитированных источников

1. Численность, состав и профессиональное обучение кадров Республики Беларусь в 2005 году / Стат. бюллетень. – Минск: Минстат РБ, 2006.
2. Всемирная декларация «Высшее образование для XXI века: подходы и практические меры». Ст. 11 «Оценка качества». – Париж, 9 октября 1998.

Дата поступления статьи в редакцию: 2.04.2007 г.