

СОДЕРЖАТЕЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ БАЗИС ПЕРСОНИФИКАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УНИВЕРСИТЕТСКОМ КОМПЛЕКСЕ

Проблема качества персонификации дополнительного социально-профессионального образования в университетском комплексе рассматривалась в статье в трех аспектах: 1) качество формирования у специалистов социальной сферы базисных надпрофессиональных квалификаций (владение компьютером, информационными технологиями, иностранным языком, навыками маркетинга, рекламы и т.д.); 2) качество формирования различных видов профессиональных компетенций специалистов по социальной работе (коммуникативной, правовой, социально-экономической, социально-психологической, социально-геронтологической, специально-технологической и др.); 3) качество «конкурентной подготовки», т.е. способность осваивать смежные специализации социального профиля.

Ключевые слова: качество образования, квалификация, профессиональные компетенции социальных работников, смежный социальный профиль подготовки.

На современном этапе развития общества образование становится одной из важнейших и центральных сфер человеческой деятельности, теснейшим образом связанной со всеми другими сторонами общественной жизни. От способности системы образования удовлетворять потребности личности и общества в высококачественных образовательных услугах принципиально зависят перспективы экономического и духовного развития страны.

Эволюционирующие тенденции развития современного общества, характеризующиеся процессами глобализации, интернационализации, интеграции, диверсификации, обострили проблему профессиональной адаптации человека в условиях быстроменяющейся социально-экономической среды. Особое значение приобретает эффективное кадровое сопровождение проводимых реформ и преобразований. Поэтому сегодня наиболее актуальным является предоставление возможности специалистам социальной сферы получить дополнительное профессиональное образование определенного профиля и уровня в соответствии с ситуацией на рынке труда, чему и служит система дополнительного профессионального образования (ДПО).

В странах Западной Европы институты дополнительного образования рассчитаны на широкие слои населения без особой прагматической ориентации. В современной России – несколько иная ситуация. Развитие системы дополнительного профессионального образования носит во многом конъюнктурный характер, что объясняется радикальными переменами в жизни страны в последние годы. Исключительная роль структуры ДПО в современной системе профессионального образования Российской Федерации определяется его ответственностью за обновление и обогащение интеллектуального потенциала общества, ликвидацию функциональной неграмотности руководителей и специалистов, в том числе специалистов социальной работы.

Отечественные и зарубежные ученые (В.Г. Бочарова, В.И. Жуков, П.Д.

Павленок, Ш. Рамон и др.), определяя сущность социальной работы на современном этапе, полагают, что она должна включать несколько функциональных направлений: организационно-коммуникативное, социально-координационное, интерактивно-терапевтическое, социально-информационное, профилактическое, правозащитное, аналитико-прогностическое, проектно-созидательное, социально-преобразующее. В отличие от высшего профессионального образования, закладывающего фундаментальный базис знаний и умений специалиста и играющего «стратегическую» роль в формировании его профессиональных навыков, дополнительное профессиональное образование дает возможность «тактических», оперативных действий, позволяет приобрести навыки, наиболее актуальные и востребованные в настоящий момент на рынке труда, а значит, делает специалиста конкурентоспособным, повышает его творческую самореализацию, на что и направлены усилия Болонского процесса в контексте трансформации российской экономики и реформирования высшей школы.

По данным, представленным в Концепции федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 гг., более четверти выпускников вузов не трудоустраиваются по полученной специальности. Поэтому результатом выхода из сложившейся ситуации является формирование структуры ДПО на основе инновационного обеспечения. Трансформационный процесс выступает сегодня как процесс организации целенаправленного дополнительного профессионального образования специалистов социальной работы, обеспечивающий повышение квалификации и переподготовку, и как процесс организационных и содержательно-технологических преобразований системы ДПО.

В настоящее время складываются новые подходы к организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров путем приближения к потребителю, выполнения соответствующего социального заказа, реализации совместных образовательных проектов и развития международного сотрудничества. Созданы предпосылки для дальнейшего развития учреждений дополнительного профессионального образования на основе маркетингового подхода, обеспечивающего максимально полное удовлетворение запросов всех заказчиков и потребителей образовательных услуг. Развитие системы дополнительного профессионального образования сфокусировано на качество, гибкость и, в конечном счете, на персонификацию профессионального роста специалиста социальной работы.

Мировой опыт показывает, что система управления качеством позволяет добиваться постоянного совершенствования процесса предоставления образовательных услуг на основе системного и процессного подходов и достигать высокого уровня подготовки специалистов. Современная система дополнительного профессионального образования развивается как открытая, вариативная, ориентированная на предоставление качественных образовательных услуг, имеющая свои особенности: многоаспектность или многогранность, многоуровневость конечных результатов, многосубъектность, многокритериальность, полихронность, инвариантность и др. Сущность системного подхода определяется технологией его организации, т.е. выделении объекта системного анализа, границы раздела внешней и внутренней среды объекта, целевой функции и структуры объекта, критериев оценки состояния объекта, классификации элементов и способов их агрегирования.

По определению ЮНЕСКО, педагогическая технология — это системный метод создания, организации функционирования целостного педагогического процесса с учетом специфики человеческих и материально-технических ресурсов в их взаимодействии. Раскрывая сущность педагогической технологии, сопряженной с идеей управления процессом образования как единства обучения и воспитания, японский ученый Т.Сакамото писал, что педагогическая технология представляет собой внедрение в педагогику *системного способа мышления*, который можно иначе назвать «систематизацией образования».

Любая педагогическая технология должна удовлетворять основным методологическим требованиям (Г.К. Селевко): *концептуальность* (каждой педагогической технологии должна быть присуща опора на определенную научную концепцию, включающую философское, психологическое, дидактическое и социально-педагогическое обоснование достижения образовательных целей); *системность* (педагогическая технология должна обладать всеми признаками системы: логикой процесса, взаимосвязью всех его частей, целостностью); *управляемость* (предполагает возможность диагностического целеполагания, планирования, проектирования процесса обучения, поэтапной диагностики, варьирования средствами и методами с целью коррекции результатов); *эффективность* (современные педагогические технологии существуют в конкурентных условиях и должны быть эффективными по результатам и оптимальными по затратам, гарантировать достижение определенного стандарта обучения); *воспроизводимость* (подразумевает возможность применения (повторения, воспроизведения) педагогической технологии в других однотипных образовательных учреждениях, другими субъектами).

По мнению специалистов, ценность педагогической технологии в системе дополнительного профессионального образования заключается в том, что она не только интегрирует и осуществляет межпредметные связи, сочетание теории и практики, объединяет различные учебные разделы в единое целое, но и позволяет самой личности обучающегося «входить» в активное состояние, участвовать в самодиагностике, самоанализе достигнутого, определяя пути, методы и средства дальнейшей самореализации, саморазвития.

Базовые содержательно-технологические принципы ДПО основываются на опережающем характере содержания обучения, фундаментализации образовательной информации, практической ориентированности учебных курсов, персонификации учебно-образовательного процесса с учетом реальных потребностей специалистов социальной работы в профессиональном и личностном росте, опоре на инновационные педагогические технологии в преподавании курсов повышения квалификации, гуманизме и демократичности образования.

Образовательный продукт в системе дополнительного профессионального образования отличается следующими особенностями: неосвязаемость, неделимость, невозможность хранения, а также изменчивость во времени («старение» знаний), которые не позволяют потенциальному потребителю оценить ее до покупки и использования.

В настоящее время складываются новые подходы к организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров путем приближения к потребителю, выполнения соответствующего социального заказа, реализации совместных образовательных проектов и развития международно-

го сотрудничества. Созданы предпосылки для дальнейшего развития учреждений дополнительного профессионального образования на основе маркетингового подхода, обеспечивающего максимально полное удовлетворение запросов всех заказчиков и потребителей образовательных услуг и образовательных продуктов.

Последовательность процесса развития дополнительного профессионального образования как иерархически сложной, большой системы выделяет входы (когнитивные (научные знания), трудовые, финансовые, информационные и другие ресурсы) и выходы (креативные процессы, услуги, новые знания, рост новаторских идей, освоение новых сегментов и новых рынков, социальная ответственность, удовлетворенность процессом), совокупность подсистем и состоит из обеспечивающей, научной, управляющей и управляемой многоуровневых составляющих.

Причинно-следственные связи между элементами инновационного развития системы ДПО включают: образовательный продукт и технологии обучения; спрос и потребности заказчиков; рынок образовательных услуг; среда функционирования, конкуренции, дифференциации услуг; стратегическое планирование, что определяет инновационное развитие системы ДПО (рис. 1).

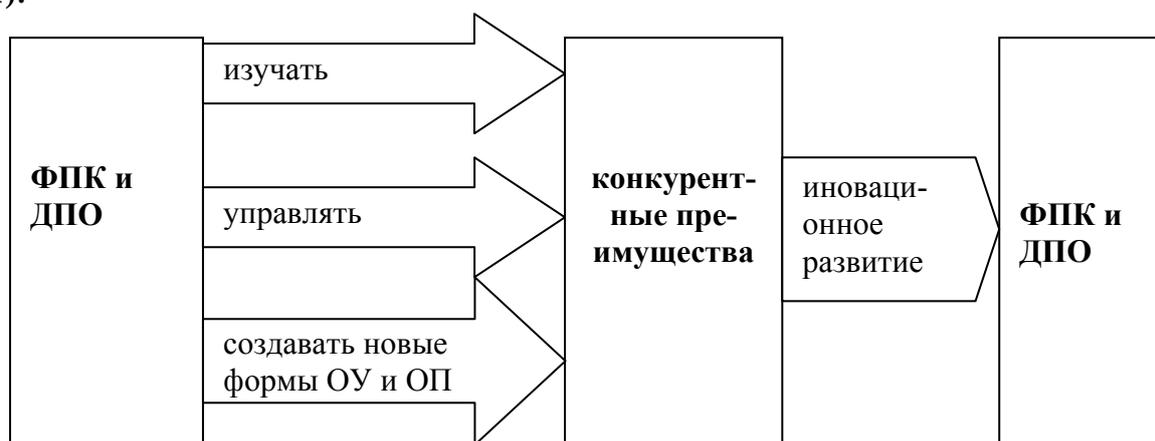


Рис. 1. Взаимосвязь системы ДПО и конкурентных преимуществ

Персонификацию, реализуемую в системе дополнительного профессионального образования специалистов социальной работы, можно классифицировать следующим образом.

1. Личностная ориентация образовательного процесса, основанная на изучении потребностей специалистов социальной работы в профессиональном росте.

2. Структурная дифференциация, создающая представление о профессиональной деятельности системы дополнительного профессионального образования.

3. Уровневая персонификация – организация ДПО в соответствии с социальными особенностями слушателей, уровня их подготовленности к обучению.

Среди основных факторов, имеющих высокую степень влияния на качество ДПО специалистов социальной работы, выделяются следующие: уровень

подготовки слушателей; качество и персонификация учебно-образовательных программ; уровень профессиональной подготовки педагогов; технологии обучения; учебно-методическая литература; отношение студентов к учебе, а также удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг.

Международный стандарт ISO 8402 “Управление качеством и обеспечение качества” определяет *понятие качества* как совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворить установленные и предполагаемые потребности потребителей. В новой версии стандартов серии ISO 9000:2000 это определение несколько видоизменено: «Качество - степень соответствия присущих объекту характеристик установленным требованиям». При этом под объектом понимается то, что может быть индивидуально описано и рассмотрено. Объектом может быть, например, деятельность или процесс, продукция или результат предоставления услуги, организация или система или некоторая их комбинация. В этом контексте, когда говорят о качестве, обычно выделяют качество результатов деятельности (процесса), качество самих процессов и качество системы или организации деятельности. Применительно к сфере высшего образования качество результатов образовательной деятельности определяется качеством знаний и навыков выпускников вузов, их активной гражданской позицией, уровнем культуры и нравственности. Понятно, что хорошее качество результатов может быть достигнуто только при хорошем качестве образовательного процесса, которое определяется, с одной стороны, его содержанием, а с другой - его обеспеченностью ресурсами, материально-техническими, информационными и кадровыми. В то же время высокое качество образовательного процесса может быть обеспечено только при качественном функционировании всей системы вуза, включая качество менеджмента на всех уровнях управления и качество организации вспомогательных процессов.

Мерой качества таких процессов обычно является степень гарантии того, что оказанная услуга, в том числе профессионально-образовательная или научно-исследовательская, будет в точности соответствовать требованиям потребителя. Обеспечение же таких гарантий во всем мире связывают с наличием в организации некоторой системы менеджмента качества. Система менеджмента качества вуза может строиться в соответствии с требованиями и рекомендациями международных стандартов серии ISO 9000, принципами Всеобщего менеджмента качества (Total Quality Management - TQM) или базироваться на модели Европейского фонда по менеджменту качества (EFQM), используемой при присуждении Европейской премии по качеству “Совершенство в бизнесе”. Все эти три подхода имеют в качестве основы *процессно-ориентированный подход*, не противоречат друг другу, взаимно дополняют друг друга и отличаются только полнотой и глубиной охвата всех рабочих процессов организации и степенью перекрытия системы менеджмента качества с общей системой менеджмента вуза. Отметим, что без учета порой противоречивых мнений участников образовательного процесса вряд ли возможно реализовать в университетском комплексе политику управления качеством образования.

Понятие «качество образования» становится функциональным при достижении консенсуса между интересами разных социальных групп, включенных в образовательную сферу. Проектирование системы качества дополнительного профессионального образования в вузе основывается на постулате о том, что качество является системообразующим фактором жизнедеятельности. Сама

же система проектируется с учетом структуры триады качества, в соответствии с которой должны быть спроектированы организационная, функциональная и оценочная системы. В ходе проектирования учитываются требования закона дуальности организации и управления, в соответствии с которыми должны учитываться механизмы наследования от прошлого и будущего по всем размерностям системы. Для двухмерной системы это, как правило, содержание и форма организации содержания образования (рис.2).

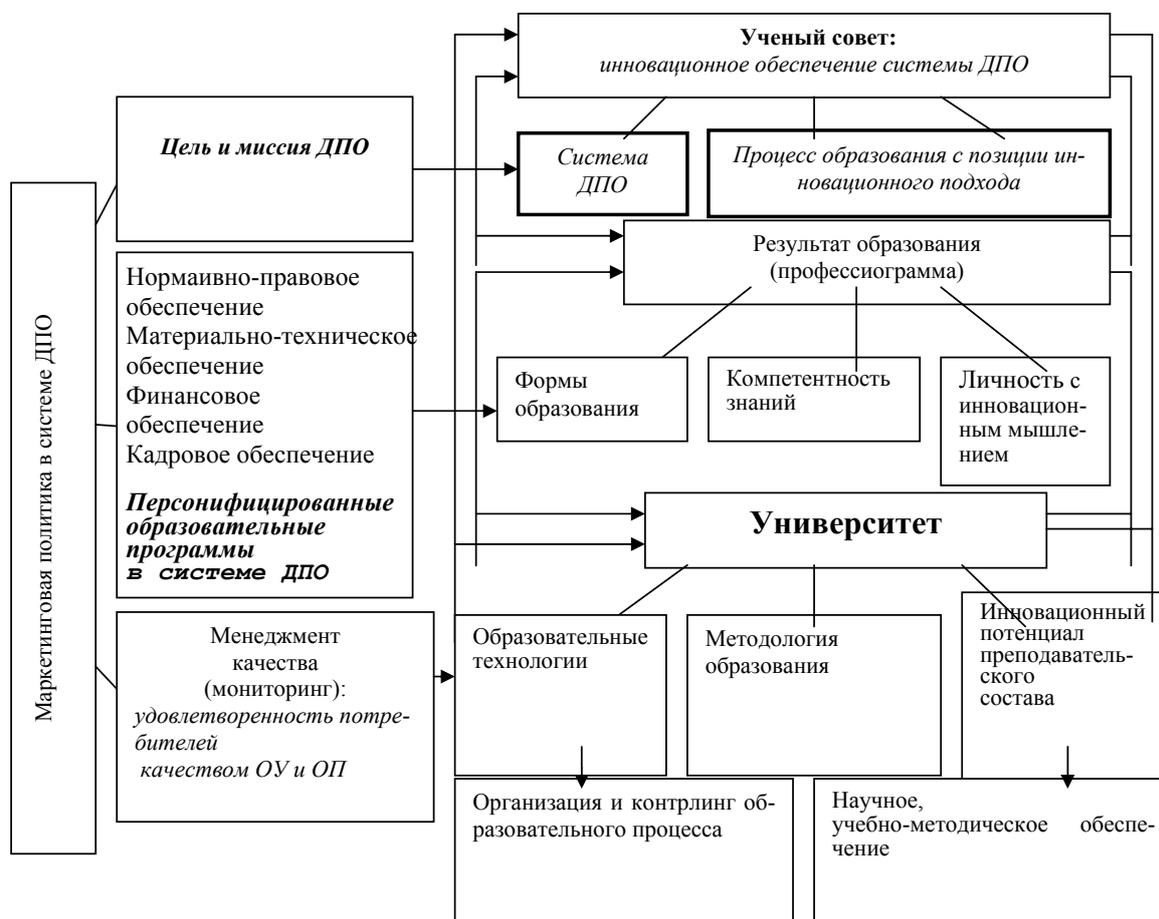


Рис. 2. Структурно-функциональная модель дополнительной профессиональной подготовки специалиста социальной работе в университетском комплексе (УК).

Основными идеями, ведущими положениями, определяющими проектирование и реализацию систем менеджмента качества управления образовательными учреждениями, в том числе и университетскими комплексами, являются:

реализация на практике квалиметрического подхода к организации и анализу образовательного процесса, заключающегося в расширении номенклатуры диагностируемых сторон и свойств, выделении механизмов функционирования и развития, процессуальной и результирующей сторон;

использование существующей организационно-штатной структуры учреждения, отвечающей за диагностику качества образования, развертывание на ее базе программно-целевых структур управления качеством при обеспечении их рациональной сочетаемости с функционально-линейными подструкту-

рами;

достижение высокого уровня координированности в действиях, управленческих решениях участников образовательной деятельности, субъектов управления качеством; оптимальное распределение функций, прав и полномочий; высокий уровень компетентности и квалиметрической культуры представителей администрации, педагогических работников, специалистов разных служб и функциональных звеньев службы мониторинга качества образования;

учет многообразных видов обмена, связей и отношений системы качества образовательного учреждения с аналогичными системами более высокого порядка, внешней средой;

многовариативность технологических и организационных решений конкретных задач по управлению качеством объектов и процессов с учетом наличного потенциала, средств воздействия, обозначенных приоритетов и т.п.;

представленность в системе менеджмента качества многообразных видов деятельности (от учебной, воспитательной, методической до управленческой, оценочно-диагностической, прогностической);

сочетание в управлении качеством жизненных циклов объектов, процессов различной продолжительности (от нескольких месяцев до 10 лет и более), характеризующихся повторяемостью, часто на новом качественном уровне.

Критериями эффективности развития персонифицированной образовательной системы дополнительной социально-профессиональной подготовки в университетском комплексе (УК) должны выступать: ретроспективные показатели повышения качества вариативных профессионально-образовательных услуг; удовлетворенность потребителей данных услуг и работодателей качеством подготовки специалистов социальной сферы, выпускников УК; тенденция к развитию всех компонентов персонифицированной образовательной системы дополнительного образования; тенденция к росту личностных достижений всех, кто причастен к системе ДПО; соответствие принципам и направлениям развития муниципальной, региональной, федеральной систем социально-профессионального образования.

Подход к разработке и внедрению системы менеджмента качества персонифицированных дополнительных образовательных программ в университетском комплексе социального профиля состоит из нескольких ступеней, включающих: установление потребностей и ожиданий потребителей профессионально-образовательных услуг и других заинтересованных сторон; разработку политики и целей различных структурных звеньев УК в области качества непрерывного персонифицированного социально-профессионального образования; определение системы процессов и установление ответственности, необходимых для достижения целей в области качества социально-профессионального университетского образования; установление и определение необходимых ресурсов и обеспечение ими для достижения целей в области качества; выбор индикаторов (показателей) и разработку методов для измерения результативности и эффективности каждого выделенного процесса; применение данных этих измерений для определения результативности и эффективности каждого процесса; определение средств, необходимых для предупреждения несоответствий и устранения их причин; разработку и применение процедур для постоянного улучшения всех процессов и системы менеджмента качества в целом.

Построение системы менеджмента качества с учетом мнения всех

групп потребителей и постоянное улучшение этой системы наиболее целесообразно осуществлять на базе сочетания и последовательного использования международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 9004:2000, а также методов самооценки в организациях, построенных на базе EFQM модели. На начальной стадии проведения работ в указанном направлении необходимо провести всестороннюю самооценку собственной структуры управления, используемых методов управления и основных процессов, влияющих на эффективность деятельности образовательного учреждения. К проведению самооценки могут быть по возможности привлечены студенты и сотрудники всех факультетов и служб УК по различным направлениям деятельности. Самооценка должна проводиться на основе простейших опросных форм, содержащих вопросы и варианты ответов, структурированные по основным критериям модели EFQM или модели Минобразования РФ «Внутривузовские системы обеспечения качества». Основной целью проведения самооценки является получение всесторонней информации о деятельности университета с целью выработки плана мероприятий по созданию системы менеджмента качества, а также выявление потенциала для улучшения и проведения первоочередных корректирующих действий. Проведение самооценки должно сопровождаться организацией серии семинаров с сотрудниками по разъяснению основных целей и задач проводимых мероприятий.

Главной задачей сегодняшнего дня в системе дополнительного социально-профессионального образования является не просто создание системы менеджмента качества и ее сертификация, а внедрение и использование современных методов управления с целью *повышения* качества образования в университетском комплексе. Решение данной задачи приведет к необходимости принятия энергичных мер по совершенствованию организационной структуры ДПО УК (университетском комплексе), разработке плана стратегического развития университетского комплекса на краткосрочную, среднесрочную перспективу, формирования сети стратегических партнеров, обеспечивающих обратную связь «потребители профессионально-образовательных услуг ДПО УК – структурные звенья ДПО УК – потребители (работодатели) слушатели ДПО УК».

Вкладывая ресурсы в развитие профильных вузов, стратегические партнеры имеют право и должны участвовать в оценке качества выпускников, учебных программ и планов, выработке рекомендаций по развитию новых форм профессиональной подготовки специалистов, оценке качества научных исследований в вузе, компетенции преподавателей.

Итак, содержательный компонент персонифицированной системы ДПО предполагает разработку широкого спектра профессиональных образовательных программ с учетом государственных образовательных стандартов, социально-экономического прогнозирования соответствующих отраслей экономики и данных социально-педагогического предвидения.

Персонификация содержания образовательных социально-профессиональных программ строится в соответствии со следующими требованиями: фундаментализации (обеспечивает формирование и усиление научно-базисных компонентов социально-профессионального образования); преемственности и интеграции (поэтапное усложнение междисциплинарного образовательного континуума с учетом ранее полученных знаний, умений, навыков); завершенности и полноты (освоение нового уровня образовательной программы после

качественного овладения предыдущим); доступности (выбор обучающимся профессионально-образовательной программы соответственно потребностям, возможностям и способностям личности); открытости (высокий уровень оперативно-информационного обеспечения знакомства со всем спектром профессионально-образовательных услуг); мобильности (обеспечение возможности перепрофилирования квалификации, специализации, трудоустройства).

Технологический подход в профессиональном образовании объединяет несколько интенсивно развивающихся в последнее время направлений в дидактике высшей школы: технологии диалогового и модульного обучения (В.В. Шоган), контекстное обучение (А.А. Вербицкий), обучение через решение учебных задач (Г.А. Балл, В.А. Сластенин, Л.Ф. Спирин), проблемно-модельное обучение (П.И. Пидкасистый, Ж.С. Хайдаров), конструктивно-проективное обучение (Г.А. Лебедева, Н.В. Матяш, В.Д. Симоненко), имитационное и игровое моделирование (В.Ю. Бабайцева, Н.Н. Богомолова, Н.В. Долматова, С.А. Шмаков) и другие. Реализация развивающих технологий ДПО в университетском комплексе (УК) социального профиля предполагает выполнение обучающимся функций «действующего лица».

Технологии реализации дополнительных профессионально-образовательных программ университетского комплекса определяются видом «персонализированного продукта» – уровнем, направленностью, спецификой ДПО специалиста; находятся в отношениях сопряженности, взаимосвязи и взаимообусловленности с технологиями социально-профессиональной деятельности. Приоритетны следующие виды профессионально-образовательных технологий: контекстно-прикладные (формируют навыки определенного вида деятельности: учебно-познавательной, социально-профессиональной и др.); интегративно-модульные (обеспечивают межпредметные связи, сочетание теории и практики, формирование и развитие системы междисциплинарных профессиональных знаний, умений, компетенций); интерактивные (обеспечивают субъект-субъектную основу учебно-профессионального взаимодействия обучаемых и обучающихся); конструктивно-проектные (стимулируют учебно-познавательную активность, формируют культуру самообразовательной деятельности; навыки работы в команде и др.).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. – М., 2002. – 24 с.
2. Матвеева Т.В., Машкова Н.В. Стратегические и мотивационные аспекты развития системы бизнес-образования. // Болонский процесс: развитие менеджмента и маркетинга: материалы III Международной научно-практической конференции, 12-13 декабря 2006 г. в 2 ч. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2006. – Ч. 2. – 241 с.

Galkina T.E.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF COMPLEMENTARY SOCIAL COURSES IN COLLEGE

The author of the article talks about quality of complementary social courses in college. During these courses students are supposed to learn basic skills like using IT, communicating, advertasing, law and the ability to learn new skills.

Key words: preventive work with teenagers, establishments of social service of the population, rehabilitation of neglected children.