

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

*Поленова М.Е.*

*ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет», г. Белгород*

Главными внешними потребителями услуг высших учебных заведений являются работодатели (предприятия, социальные учреждения, организации, органы государственной власти и др.), которые принимают на работу выпускников вузов и ожидают от них владения комплексом профессиональных компетенций, соответствующих требованиям развития инновационной модели экономики и общества.

В последние годы в системе высшего профессионального образования России утвердилась образовательная парадигма, в рамках которой качество современного образования как результат оказания образовательной услуги определяется тем, насколько у выпускников вузов сформированы компетенции – способности выявлять связи между знаниями и ситуациями и применять усвоенные знания адекватно решаемым профессиональным проблемам. Компетентностная ориентация ФГОС ВПО нацеливает вузы на повышение мобильности и конкурентоспособности выпускников в рыночной среде и предполагает интенсификацию взаимодействия высших учебных заведений с работодателями, осуществляемого на основе Федерального закона от 01.12.2007 г. № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» и других нормативно-правовых документов.

Система высшего профессионального образования не может сегодня развиваться как замкнутая система. Вузы и работодатели – звенья одной цепи. Работодатели должны формулировать требования как к количеству (целевой заказ), так и к качеству подготовки профессиональных кадров в области социальной работы, а вузы удовлетворять эти требования.

Однако, как показали результаты исследования удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников, работодатели отмечают низкий уровень специальной подготовки, недостаток практических знаний и узкий профессиональный кругозор молодых специалистов, оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики. Выход из такой ситуации большинство работодателей видят в увеличении сроков и углублении содержания учебных и производственных практик, привлечении опытных

специалистов-практиков к ведению занятий, усилению контроля за качеством образования, адаптации преподаваемых дисциплин к реальной жизни.

В целом же, респонденты из числа потребителей образовательных услуг высших учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов в области социальной работы, считают, что проблема качественной подготовки специалистов обусловлена недостаточной эффективностью взаимодействия вуза с работодателями. В этой связи организация участия работодателей в подготовке профессиональных кадров приобретает в настоящее время особую значимость и становится объективно необходимым условием эффективного развития профессиональных компетенций студентов, отвечающих требованиям работодателей.

Решение этой ответственной задачи предполагает появление новых форм социального партнерства, новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы при максимальном согласовании и реализации взаимных интересов содействовали вузам в подготовке специалистов, а предприятиям – в обеспечении своих кадровых потребностей.

Наиболее массовой формой взаимодействия производителей и потребителей образовательных услуг является целевая подготовка профессиональных кадров, которая финансируется непосредственно будущим работодателем; в некоторых случаях работодатели и вузы совместно разрабатывают образовательные программы, нацеленные в приоритетном порядке на удовлетворение потребностей конкретного учреждения.

Среди наиболее распространенных направлений совместной деятельности представителей вузов и социальных учреждений-работодателей выделяются: практическое обучение студентов на реальных рабочих местах; расширение спектра образовательных услуг вузов, востребованных на рынке труда; определение требований к качеству подготовки специалистов, в последнее время экспертиза основных образовательных программ, разработанных структурными подразделениями вузов в соответствии с требованиями ФГОС ВПО на предмет включения в ООП дополнительных компетенций с учетом мнения ведущих региональных работодателей; разработка и рецензирование учебно-программной документации; проведение представителями работодателей, специалистами-практиками учебных занятий для студентов вузов, в том числе лекционных курсов, семинаров, мастер-классов, деловых игр, практикумов и др.; участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников; стажировка преподавателей на реальных рабочих местах; повышение квалификации представителей работодателей в вузе; участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, научных сессиях, днях науки в вузах и т.д.; проектная интеграция (совместные научные исследования, открытие базовых кафедр вуза на предприятиях работодателей, создание совместных малых наукоемких компаний и др.);

трудоустройство выпускников; организация и совместное участие в региональных консультативных советах и объединениях с целью совершенствования содержания профессионального образования с учетом потребностей конкретных регионов и др.

В основе реализации системы социального партнерства в образовательном пространстве лежит принцип *сопричастности*, т.е. условием объединения всех партнеров является общность интересов каждого из участников и равное участие в работе системы. Можно предложить следующие *механизмы* функционирования системы социального партнерства в непрерывном образовательном пространстве:

- формирование баланса качественных и количественных показателей спроса рынка труда в кадрах в области социальной работы и предложения, т.е. мониторинг потребностей работодателей в специалистах по социальной работе; мониторинг качества системы вузовской подготовки кадров в области социальной работы; адаптация вузовской программы обучения потребностям работодателей и общества;

- интенсификация подготовки студентов к реальной практической деятельности во время обучения в вузе;

- вовлечение работодателей в более активную образовательно-воспитательную деятельность;

- формирование в студенческой среде ценностей, потребностей и способностей самореализации личности;

- развитие системы содействия практической подготовке студентов в рамках социальных учреждений и формирования в рамках организаций резерва молодых кадров в области социальной работы;

- развитие системы взаимодействия вуза с выпускниками.

Основными направлениями активного содействия предприятий-работодателей практической подготовке студентов являются: содействие практической подготовке студентов во время учебы; взаимодействие организаций-работодателей и выпускающей кафедры; управление процессом адаптации молодых специалистов в организации.

Для улучшения взаимодействия выпускающей кафедры и социальных организаций-работодателей необходимо совершенствование коммуникационных каналов (формирование аналитической базы данных, содержащей информацию об учреждениях, заключивших договор с выпускающей кафедрой о взаимовыгодном сотрудничестве: от предприятий-работодателей требуется информация об их потребностях в кадрах, включая список вакансий и уровень необходимой практической подготовки претендента, а также желаемых форм сотрудничества с кафедрой).

Система взаимодействия выпускающей кафедры с потенциальными работодателями должна рассматриваться значительно шире, чем просто налаживание контактов студентов и социальных учреждений и организаций. Для учета интересов выпускающей кафедры и работодателей необходимо

разработать специальную Программу взаимодействия выпускающей кафедры с работодателями. Этой же цели служат договоры о творческом сотрудничестве с предприятиями-работодателями, в которых необходимо предусматривать следующие мероприятия:

- обучение персонала организаций;
- обучение руководящего звена организаций (аспирантура, подготовка и защита кандидатских диссертаций, система ФДПО и экстерната, тренинги);
- участие сотрудников организаций во Всероссийских научно-практических конференциях;
- проведение исследований по заказу организаций;
- разработка научных тем в рамках магистерского, дипломного и курсового проектирования студентов;
- стажировка преподавателей кафедры в организациях-работодателях;
- подбор перспективных кадров из числа лучших студентов (предоставление «Банка данных резюме выпускников»);
- ежегодный мониторинг качества вузовской подготовки молодых специалистов.

Конструктивное партнерство вузов и работодателей – назревшая потребность. Учитывая взаимный интерес всех участников – субъектов рынка образовательных услуг, качественное высшее образование как в регионе, так и в целом по России сегодня должно стать одной из важных сфер частно-государственного партнерства.

## **ПРОБЛЕМА ПРЕДУБЕЖДЕНИЙ И ФЕНОМЕН СТИГМАТИЗАЦИИ В ПРАКТИКЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В ИНТЕРНАТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ<sup>1</sup>**

***Волкова О.А., Лунай Т.П.***

*ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет», Белгород*

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск*

Увеличение численности пожилых людей и ранний выход на пенсию людей способствовали тому, что старость стала восприниматься как социальная проблема. О том, что проблемы адаптации пожилых людей носят

---

<sup>1</sup> Работа выполнена в рамках государственного задания на выполнение работ в рамках ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы» Министерства образования и науки Российской Федерации (№6.2843.2011, 2012 г.).