

К ПРОБЛЕМЕ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

TO THE PROBLEM OF INTRA-ORGANIZATIONAL TRAINING OF SOCIAL WORK SPECIALISTS

ХАСАНОВА Галия Булатовна

Казанский национальный исследовательский
технологический университет, Казань, Россия
E-mail: ufkzb58@mail.ru

Аннотация. Существующая система повышения квалификации специалистов по социальной работе требует новых подходов к ее организации в связи с многочисленными проблемами. К ним можно отнести сокращение времени обучения в вузе; уменьшение часов, выделенных на производственную практику; появление новых категорий незащищенных слоев населения и технологий предоставления им социальных услуг, которые отсутствуют в содержании подготовки будущих социальных работников; формальное отношение к выбору образовательных программ для работающих специалистов. В данной статье представлена модель внутриорганизационного обучения специалистов по социальной работе, состоящая из концептуально-целевого, содержательно-технологического и результативного блоков. Цель модели ориентирует обучение на формирование тех знаний и умений, которые будут необходимы социальным работникам для решения не только оперативных, но и стратегических задач организаций социального обслуживания. В работе выделены факторы, влияющие на выбор содержания образовательных программ, определены наиболее эффективные методы обучения, субъекты и способы повышения мотивации сотрудников на непрерывное совершенствование профессиональных компетенций, а также ожидаемые результаты реализации предложенной модели. Преимущества представленной в статье модели заключаются в том, что она учитывает потребности специалистов в конкретных знаниях и умениях, которые они сразу могут применить в практической деятельности, возможности получить компетентный совет для решения возникшей профессиональной проблемы.

KHASANOVA Galiya B.

Kazan National Research Technological
University, Kazan, Russia
E-mail: ufkzb58@mail.ru

Abstract. The existing system of advanced training of social workers requires new approaches to its organization due to numerous problems. These include a reduction in the time of study at a university, a reduction in the hours allocated for industrial practice, the emergence of new categories of vulnerable groups of the population and technologies for providing them with social services that are absent from the content of training of future social workers, a formal attitude to the choice of educational programs for working specialists. This article presents a model of intra-organizational training of social work specialists, consisting of conceptual-target, content-technological and result blocks. The purpose of the model focuses training on the formation of those knowledge and skills that will be necessary for social workers to solve not only operational, but also strategic tasks of social service organizations. The paper highlights the factors influencing the choice of the content of educational programs, defines the most effective training methods, subjects and ways to increase employee motivation for continuous improvement of professional competencies, as well as the expected results of the implementation of the proposed model. The advantages of the model presented in the article are that it takes into account the needs of specialists for specific knowledge and skills that they can immediately apply in practical activities, the opportunity to receive competent advice to solve a professional problem that has arisen.

Ключевые слова: специалисты по социальной работе, повышение квалификации, модель внутриорганизационного обучения.

Keywords: social work specialists, advanced training, intra-organizational training model.

Ссылка для цитирования: Хасанова, Г. Б. К проблеме внутриорганизационного обучения специалистов по социальной работе / Г. Б. Хасанова // *Primo aspectu*. – 2025. – № 2 (62). – С. 85–89. DOI: 10.35211/2500-2635-2025-2-62-85-89

Citation link: Khasanova, G. B. To the problem of intra-organizational training of social work specialists // *Primo aspectu*. – 2025. – № 2 (62). – P. 85–89. DOI: 10.35211/2500-2635-2025-2-62-85-89

В настоящее время в условиях социально-экономической нестабильности многие организации столкнулись с дефицитом кадров и, как следствие, с необходимостью находить способы повышения профессиональной компетентности сотрудников и эффективности их труда. Таким способом повышения трудового потенциала персонала должно стать внутриорганизационное обучение, нацеленное на развитие у него необходимых компетенций, формирование системы ценностей и установок, созвучных организационной культуре и стратегии.

Внутриорганизационное обучение специалистов по социальной работе приобретает все большую актуальность по следующим причинам:

- сокращение сроков обучения с 5 лет до 4 привело к тому, что не только снизилась аудиторная нагрузка на студентов за счет уменьшения количества профессиональных дисциплин, но и практические умения теперь обучающиеся должны успеть приобрести за очень короткий срок;
- требования согласования профессиональных стандартов с нынешними образовательными стандартами приводят к тому, что современный выпускник–исполнитель умеет применять только готовые технологии при решении реальных задач;
- появление все новых направлений и технологий социальной работы с незащищенными категориями населения не успевает отражаться в содержании профессиональных дисциплин, что приводит к значительному разрыву между ожиданиями работодателей и реальными возможностями выпускников (Гроза 2013);
- большое количество специализаций требует от социальных работников дальнейшего развития своих профессиональных компетенций и освоения новых подходов к профессиональной деятельности.

Перечисленные причины могут быть устранены в условиях непрерывного профессионального образования, которое рассматривается как необходимая компенсация профессиональных знаний и навыков (Мялкина 2019), которых оказывается недостаточно для эффективного оказания социальных услуг населению. Непрерывное профессиональное образование включает дискретные стадии и обеспечивает разные образовательные траектории в течение всей жизни человека: «вверх» (по ступеням образования), «вперед» (повышение квалификации), «вглубь» – самообразование и совершенствование.

Движение «вперед» персонала организации социального обслуживания обеспечивается в рамках внутриорганизационного обучения, которое должно быть ориентировано на решение корпоративных задач, распространение передового опыта в области оказания социальных услуг и учиты-

вать потребности сотрудников в определенных знаниях и навыках, обеспечивать их непрерывное образование.

Под внутриорганизационным обучением понимается искусственно созданная, целостная, динамичная саморазвивающаяся образовательная система, реализующаяся внутри организации социального обслуживания (на рабочем месте), максимально приближенная к потребностям социальных работников и направленная на совершенствование их профессиональных компетенций. Она должна быть ориентирована на оперативные и стратегические цели организации, проблемы и интересы конкретных специалистов, способствовать созданию такой корпоративной культуры, которая поощряет их саморазвитие и самообразование.

Однако результаты многочисленных бесед со специалистами по социальной работе, прошедших внутриорганизационное обучение, показывают, что оно часто проходит формально, для галочки, или по тем образовательным программам, которые доступны в данный момент времени. А профессиональные проблемы, которые волнуют специалистов, в основном решаются в частном порядке.

Анализ теоретических исследований и практики реализации образовательных программ в учреждениях социального обслуживания позволил авторам статьи разработать модель внутриорганизационного обучения специалистов по социальной работе, включающую взаимосвязанные целевой, содержательно-технологический, мотивационный и результативный блоки.

Ее целью является формирование и развитие у специалистов по социальной работе компетенций, необходимых для решения сегодняшних и завтрашних профессиональных задач, повышение мотивации к этой деятельности и лояльности к организации. На взгляд авторов, чтобы быть эффективной, эта система обучения должна быть гибкой (способной реагировать на меняющуюся ситуацию), непрерывной (обеспечивать постоянное развитие в профессиональной деятельности) (Бибалаева, Шаймарданов 2017), персонализированной (учитывать индивидуальные запросы обучающихся) и т. п.

Выбор образовательной программы, в соответствии с данной моделью, зависит от следующих факторов:

- особенностей контингента, проживающего на подведомственной территории: этнических (традиции, поведенческие реакции, коммуникации) и социально-психологических (уровень образования, преобладающие возраст, статус, модели поведения и пр.);
- специфики деятельности организации социального обслуживания;
- существующих технологий решения социальных проблем, вызывающих затруднения у специалистов;
- возраста, образования, стажа участников обучения.

В результате ее освоения специалист по социальной работе должен научиться понимать проблемы клиента и знать ресурсы, которыми располагает организация и которые могут помочь их решить; уметь применять имеющиеся технологии в ситуации клиента и совершенствовать их; быть готовым принимать обоснованные решения при оказании социальных услуг;

быть способным организовывать взаимодействие специалистов при решении проблем клиентов.

Теоретический материал можно предложить сотрудникам изучать самостоятельно: либо на специальных образовательных платформах, либо по подготовленным учебно-методическим пособиям. А основное внимание следует уделить отработке умений и навыков, которая должна осуществляться в формате активных методов обучения: семинаров, мастер-классов, «круглых столов», тренингов, поведенческого моделирования, решения кейсов, группового наставничества и т. п. В последнее время стал пользоваться популярностью такой метод обучения, как воркшоп («мастерская», «практический семинар», «рабочая встреча») – это особый, интерактивный метод работы с группой, включающий большое количество практики и обучение навыкам работы в команде.

В качестве преподавателей целесообразно привлекать специалистов-методистов, опытных работников или руководителей подразделений, прошедших обучение по данной тематике.

Необходимым компонентом предлагаемой модели является мотивация специалистов по социальной работе к повышению своей квалификации. Она необходима для увеличения результативности обучения, что, в конечном итоге, обеспечит эффективность деятельности организации. С одной стороны, понимание того, что успешность профессионального пути, ощущение комфортности при выполнении рабочих функций, значимость в глазах клиентов, коллег и руководства зависит от самого себя и способствует внутренней мотивации к обучению. С другой стороны, неуверенность в себе, сомнения в правильности своих действий, отсутствие поддержки со стороны окружения требуют внешнего побуждения к профессиональному развитию. Работник должен осознавать ценность обучения для себя, знать, какие привилегии оно ему принесет, как он будет применять новые знания и умения и в каких ситуациях.

Мотивация персонала на обучение – это функция как менеджера организации, так и преподавателя. Менеджер может использовать для этого разные форматы: мотивационное консультирование, коучинг, материальное поощрение. Преподавателю же важно убедить работника в значимости процесса обучения для его профессиональной деятельности, заинтересовать, добиться получения удовлетворения от этого процесса.

Оценка результативности обучения социальных работников осуществляется по таким показателям, как удовлетворенность сотрудника, прошедшего обучение, приобретенными новыми знаниями, умениями и компетенциями; мнение руководства организации по поводу качества профессиональной деятельности обученного сотрудника, снижение текучести кадров (Платонова, Платонова 2017).

Преимущества предлагаемой модели заключаются в том, что она учитывает потребности специалистов и руководителей учреждения при организации обучения, что способствует получению сотрудниками необходимых знаний и умений на рабочем месте, которые сразу же можно приме-

нить в практической деятельности; дает возможность перенять опыт компетентных коллег и получить совет для решения конкретной профессиональной проблемы, а также выбрать те направления, тематику и методы обучения, которые актуальны для конкретной организации.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Гроза, Е. Н. Модель внутрифирменного обучения работников учреждения социального обслуживания / Е. Н. Гроза // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2013. – № 30. – С. 137–142.
2. Мялкина, Е. В. Анализ развития системы непрерывного профессионального образования в России и за рубежом / Е. В. Мялкина // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2019. – №3 (43). – С. 128–139. DOI: 10.17673/vsgtu-pps.2019.3.11
3. Бибалаева, У. Н. Совершенствование технологической компетенции сотрудников учреждений социального обслуживания через внутрифирменное обучение / У. Н. Бибалаева, Р. Х. Шаймарданов // Вестник Челябинского государственного технологического университета. – 2017. – № 5. – С. 16–23.
4. Платонова, Н. М. Проектирование системы дополнительного образования специалистов социального профиля / Н. М. Платонова, Ю. Ю. Платонова // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2017. – № 3. – С. 23–27.