

# Tuning

Russia

Ключевые ориентиры  
для разработки  
и реализации  
образовательных  
программ в предметной  
области «Социальная  
работа»





КЛЮЧЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ  
ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ  
В ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ  
«СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»



Тюнинг Россия

КЛЮЧЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ  
ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ  
В ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ  
«СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»

2013  
Университет Деусто  
Бильбао

### **Ключевые ориентиры для разработки и реализации образовательных программ в предметной области «Социальная работа»**

Ключевые ориентиры содержат общие рекомендации для разработки и реализации образовательных программ в предметной области «Социальная работа», разработанные группой экспертов российских и европейских университетов. Ключевые ориентиры подготовлены на основе консультаций с различными заинтересованными сторонами (преподавателями ВУЗов, работодателями, студентами и выпускниками). Документ предлагает набор общих (универсальных) и предметных (профессиональных) компетенций выпускников по программам данной предметной области, а также обобщенные результаты обучения по уровням высшего образования (бакалавриат и магистратура).

Публикация подготовлена в рамках проекта Tuning Russia 51113S-TEMPUS-I-2010-1-ES-TEMPUS-JPCR. Проект финансируется при поддержке Европейской Комиссии. Содержание данной публикации является предметом ответственности авторов и не отражает точку зрения Европейской Комиссии.

Под редакцией:

Дюкарев Иван, Университет Деусто (Испания)

Караваева Евгения, Ассоциация классических университетов России (Россия)

Ковтун Елена, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (Россия).

Авторы:

Фирсов Михаил, Московский государственный областной университет (Россия)

Наместникова Ирина, Московский государственный областной университет (Россия)

Студенова Елена, Московский государственный областной университет (Россия)

Танвель Ирина, Московский государственный областной университет (Россия)

Шаповалов Валерий, Северо-Кавказский федеральный университет (Россия)

Лельчицкий Игорь, Тверской государственный университет (Россия)

Солодянкина Ольга, Удмуртский государственный университет (Россия)

Фокин Владимир, Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого (Россия)

© Tuning

Все права защищены. Университеты могут бесплатно протестировать и использовать опубликованные материалы при условии ссылки на источник.

Публикация, либо ее части, не могут быть воспроизведены или переданы в любой форме и любыми средствами, будь то электронные, химические, механические, оптические, путем записи или копирования, без предварительного разрешения издателя.

Design: © LIT Images

© Publicaciones de la Universidad de Deusto

Apartado 1 - 48080 Bilbao

e-mail: publicaciones@deusto.es

Depósito legal: BI-815-2013

Impreso en España

# Содержание

Предисловие	9
1. Введение	11
1.1 Вклад университетов в Болонский процесс и Тьюнинг	12
1.2 Тьюнинг в России	13
2. Введение в предметную область «Социальная работа»	17
2.1. Определение предметной области	17
2.2. Взаимосвязь образовательных программ в данной области с образовательными программами в других областях	23
3. Образовательные программы в области социальной работы	27
4. Профессиональная деятельность выпускников в области социальной работы	29
5. Компетенции выпускников	33
5.1. Понятия «компетенция» и «результаты обучения»	33
5.2. Перечень компетенций	35
5.2.1. Составление перечня компетенций по методологии Тьюнинг	35
5.2.2. Общие компетенции	38
5.2.3. Профессиональные компетенции	40
5.2.4. Профессиональные компетенции. Рейтинги	58
5.2.5. Профессиональные компетенции. Ранжирование	65
5.2.6. Профессиональные компетенции. Корреляция	70
5.3. Метапрофайл	78
5.3.1. Метакомпетенции	78
5.3.2. Диаграмма метапрофайла	81
6. Обобщенные результаты обучения по уровням образования	83
6.1. Первый уровень образования	84
6.2. Второй уровень образования	85

7. Преподавание, обучение и оценка	87
7.1. Новые подходы к преподаванию, обучению и оценке в социальной работе	87
7.1.1. Содержание	87
7.1.2. Методы обучения	89
7.1.3. Виды учебной деятельности	95
7.1.4. Инструментарий оценки	96
8. Заключительные замечания	103
9. Предметная группа	109
10. Ссылки на источники	111
<b>Контакты</b>	<b>113</b>



# Предисловие

Тюнинг начинался в 2000 году как проект инициированный европейскими высшими учебными заведениями и поддержанный Европейской Комиссией. Со временем Тюнинг вышел за границы Евросоюза и постепенно трансформировался в глобальную методологическую систему, охватившую сферы образования многих регионов мира.

Как отметила Андрулла Василиу, Комиссар Европейской Комиссии по вопросам образования, культуры, многоязычия и молодежи (Androulla Vassiliou, the European Commissioner for Education, Culture, Multilingualism and Youth) на Конференции «Tuning in the World: New Degree Profiles for New Societies» 21 ноября 2012 года в Брюсселе: «...хотя Тюнинг задумывался как попытка решить чисто европейские проблемы образования, он стал методологией, которая может быть адаптирована к различным структурам высшего образования в разных странах и культурных контекстах, и активная деятельность университетов, ассоциаций и национальных органов управления высшим образованием является ключом к продолжающемуся успеху этой инициативы».

Проект Tuning Russia был разработан и реализован как независимый университетский проект при участии европейских и российских университетов. Основная идея Тюнинг в том, что университеты не стремятся унифицировать свои образовательные программы через создание какой-либо единой системы, жестко предписывающей структуру, содержание или требования к организации образовательного процесса, а ищут точки сближения и взаимопонимания на основе идей Болонского процесса и компетентностного подхода. Защита разнообразных подходов к образованию имеет огромное значение для Тюнинг с самого его начала, и Tuning Russia никоим образом не стремится ограничить независимость

академических и отраслевых специалистов. Напротив, Тюнинг способствует созданию общих (ключевых) ориентиров, которые являются рекомендательными документами и содержат общие рамки для разработки и реализации образовательных программ в отдельных предметных областях.

Издание серии «Ключевые Ориентиры Tuning Russia» стало возможным благодаря коллективной работе предметных групп университетов-участников, их академического и административного персонала. Мы выражаем нашу искреннюю благодарность всем российским и европейским университетам, участвовавшим в работе. Мы также глубоко признательны всем европейским и российским экспертам, внесшим существенный вклад в создание ключевых ориентиров для разработки образовательных программ в различных предметных областях.

Применение методологии Тюнинг в российских университетах с самого начала осуществляется при всесторонней поддержке Национального офиса Темпус в Российской Федерации. Наша особая благодарность директору офиса Ольге Олейниковой, ее поддержка и рекомендации были очень важны для успешной реализации проекта.

Публикация не была бы возможной без общей координации работ и постоянных консультаций со стороны Хулии Гонсалес.

Мы надеемся, что читатели найдут эту книгу полезной и интересной.

Координаторы Tuning Russia.

# 1

## Введение

Сближение национальных систем образования в рамках Европейского Союза и на более обширном пространстве – во всех европейских странах – важная веха в глобальном развитии высшей школы в XXI в. Официальной датой начала процесса сближения и гармонизации систем высшего образования стран Европы с целью создания единого европейского пространства высшего образования принято считать 19 июня 1999 г., когда их правительствами была подписана Болонская декларация<sup>1</sup>. Россия присоединилась к Болонскому процессу в сентябре 2003 г. на Берлинской встрече министров образования европейских стран.

В результате присоединения к Болонскому процессу образовательные системы в большинстве европейских стран в настоящее время находятся в процессе реформирования. Перед высшими учебными заведениями при этом ставится задача не унификации, а гармонизации образовательных программ («настройки» их на основе схожих базовых принципов). Академические модели выпускников и квалификаций, необходимых рынку и обществу, должны играть важную роль в процессе реформ наряду со специфическими задачами, решаемыми академическим сообществом. В связи с этим необходима методика описания уровня полученного образования в терминах компетенций и результатов обучения.

---

<sup>1</sup> The Bologna Declaration on the European space for higher education. <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna.pdf>

## 1.1. Вклад университетов в Болонский процесс и Тюнинг

Проект Тюнинг – «Настройка образовательных структур» («Tuning of educational structures»<sup>2</sup>) – начинался и развивался в широком контексте создания и постоянного реформирования системы европейского высшего образования. Название «Тюнинг» («Tuning») было выбрано для того, чтобы подчеркнуть, что университеты стремятся не к единообразию программ или единым, определенным, «предписанным» учебным планам, но к согласованным параметрам, сближению и общему пониманию программ. Защита многообразия образования в Европе с самого начала была важнейшей чертой проекта, который никоим образом не пытается ограничить независимость специалистов или влияние (полномочия) национальных и местных органов власти.

Тюнинг стартовал в 2000 г. как проект, призванный связать политические цели Болонского процесса (и позднее – Лиссабонской стратегии) с целями высших учебных заведений. За несколько лет участники проекта сформировали основные методологические подходы к планированию, разработке, внедрению, оценке и повышению качества образовательных программ для первого, второго и третьего уровней высшего образования. Методология Тюнинг полностью соответствует контексту Болонского процесса и является основным академическим инструментом процесса создания единого европейского пространства высшего образования. Необходимость обеспечения совместимости, сопоставимости и конкурентоспособности образовательных программ на европейском пространстве возникла из потребности студентов, чья возрастающая международная мобильность определила повышение спроса на надежную и объективную информацию об образовательных программах в разных вузах. Работодатели как в самой Европе, так и за ее пределами потребовали достоверной информации о полученной выпускниками квалификации. В тесном взаимодействии с процессом формирования европейского пространства высшего образования активно развивается процесс создания национальных рамок квалификаций в европейских странах.

Тюнинг ориентирован на потребности образовательных учреждений и их структур, он предлагает всесторонний подход к реализации задач Болонского процесса как на уровне университетов, так и на уровне отдельных предметных областей. Методология Тюнинг предоставляет основные инструменты для разработки, реализации и оценки образовательных программ, обслуживающих каждый уровень образования.

---

<sup>2</sup> Tuning Educational Structures in Europe. <http://www.unideusto.org/tuningeu/>

Кроме того, Тьюнинг служит платформой для выработки университетами согласованных ключевых ориентиров (контрольных параметров) по предметным областям, необходимых для обеспечения сопоставимости, совместимости и прозрачности программ. Ключевые ориентиры для программ подготовки в конкретной предметной области выражаются в виде перечней общих и профессиональных компетенций выпускников и соответствующих им обобщенных результатов обучения.

Тьюнинг является университетским проектом, и именно университеты организовали эффективную, планомерную и скоординированную деятельность в ответ на новые вызовы и новые возможности, созданные европейской интеграцией и формированием единого европейского пространства высшего образования.

## **1.2. Тьюнинг в России**

Методология Тьюнинг, позволившая европейским университетам успешно включиться в деятельность по созданию единых образовательных уровней, согласованных требований к структуре программ, выработке общих подходов к сравнению и оценке результатов обучения, стала своего рода дорожной картой Болонского процесса. Разработанная в рамках проекта «Настройка образовательных программ в европейских вузах» методология сегодня вышла за рамки ЕС и приобрела международное значение в качестве универсального инструмента модернизации учебных планов в контексте достижения профессиональных компетенций. Университеты различных стран и континентов в условиях расширяющегося сотрудничества все чаще прибегают к ее использованию для построения совместных образовательных программ, предусматривающих академическую мобильность, интегрированное обучение, внедрение системы академических кредитов, обмен образовательными модулями, взаимное признание дипломов и возможность получения дипломов сразу двух вузов за один срок обучения (программы двух дипломов).

В условиях введения в Российской Федерации федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС)<sup>3</sup>, основанных на принципах, формально совместимых с данной методологией (выражение требуемых результатов освоения образовательных программ в виде

---

<sup>3</sup> Министерство образования и науки Российской Федерации. <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/документы/336>

наборов общекультурных и профессиональных компетенций, введение системы зачетных единиц (академических кредитов) для расчета трудоемкости образовательных программ), а также значительного расширения свобод вузов в формировании их образовательных программ, интерес к активному использованию методологии Тьюнинг в построении учебных программ для разных направлений подготовки в России существенно возрос.

Первыми российскими вузами, поддержавшими необходимость освоения методологии Тьюнинг, стали ГУ-ВШЭ, Российский университет Дружбы народов и Томский государственный университет, которые в соответствии с ее рекомендациями в 2006-2007 г., в рамках проекта TEMPUS «Настройка образовательных программ в российских вузах»<sup>4</sup>, осуществили составление учебных программ подготовки бакалавров и магистров по направлениям «Европейские исследования» и «Прикладная математика».

Следующим шагом по пути продвижения компетентностно-ориентированных методик в систему высшего профессионального образования в РФ стало участие в 2007–2008 гг. Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Российского государственного гуманитарного университета, Санкт-Петербургского государственного университета и Челябинского государственного университета совместно с европейскими университетами в проекте TEMPUS «Российская модель разработки образовательных программ на основе методологии Tuning и ECTS для применения в области гуманитарных наук в рамках Болонского процесса»<sup>5</sup>. В результате его выполнения были составлены перечни универсальных и профессиональных компетенций, формируемых у студентов, и на их основе подготовлены образовательные программы по направлениям «История» и «Культурология» для бакалавров и магистров в кредитно-модульном формате.

Проект Tuning Russia<sup>6</sup> (TEMPUS, 2010–2013), объединивший 4 европейских университета (координатор – Университет Деусто (Бильбао, Испания); Университет Гронингена (Гронинген, Нидерланды); Тринити Колледж,

---

<sup>4</sup> Настройка образовательных программ в российских вузах. <http://www.hse.ru/org/hse/iori/pr15>

<sup>5</sup> A Russian Tuning-ECTS based model for the Implementation of the Bologna Process in Human Sciences (RHUSTE). <http://ru-ects.csu.ru/>

<sup>6</sup> Tuning Russia. <http://tuningrussia.org/>

Университет Дублина (Дублин, Ирландия); Падуанский Университет (Падуя, Италия)), а также 13 российских университетов (Астраханский государственный университет, Донской государственный технический университет, Московская государственная академия делового администрирования, Московский государственный областной университет, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Московский государственный университет путей сообщения, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого, Российский государственный гуманитарный университет, Северо-Кавказский федеральный университет, Тверской государственный университет, Тульский государственный педагогический университет имени Л.Н. Толстого, Удмуртский государственный университет) и Ассоциацию классических университетов России (АКУР), является проектом по институционализации использования методологии Тьюнинг в образовательной философии и практике вузов России. Его цель – создание сети консультационно-методических Тьюнинг-центров в России и согласованного, в том числе в европейском формате, перечня общих и профессиональных (предметно-специфических) компетенций с последующим использованием их в процессе структурирования и описания образовательных программ всех уровней высшего образования по следующим предметным областям: «Инженерная защита окружающей среды», «Иностранные языки», «Информационно-коммуникационные технологии», «Образование», «Социальная работа», «Туризм», «Экология», «Экономика и Менеджмент», «Юриспруденция».





## 2

# Введение в предметную область «Социальная работа»

### 2.1. Определение предметной области

Социальная работа как вид профессиональной деятельности развивается на европейском пространстве в логике исторических и культурных процессов. Большое влияние на сферу социальной работы оказывают политическая система государства, степень развитости экономики, стратификация общества, культура производства и потребления населения; эти и многие другие факторы определяют своеобразие социальной работы как сферы воспроизводства социального, культурного и трудового капитала в той или иной европейской стране.

В Российской Федерации социальные работники осуществляют свою деятельность в системе социального обслуживания населения, которая направлена на предоставление социальных услуг, осуществление социальной реабилитации и адаптации граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации. Между тем сфера социальной работы имеет более широкие границы, деятельность социальных работников может быть реализована в системе государственных служб, в различных сферах трудовой деятельности (системах), в том числе:

в государственных отраслях и структурах: в государственной службе занятости; государственной службе медико-социальной экспертизы; миграционной службе; ритуальной службе; в службах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, в силовых структурах;

в пенитенциарной системе; системе здравоохранения; системе культуры; системе образования; системе пенсионного обеспечения; системе социального обслуживания; системе социального страхования; системе социальной защиты;

на предприятиях и фирмах различных форм собственности (государственных, частных, общественных).

В европейских странах социальная работа реализуется в различных профессиональных сферах. Так, в ФРГ социальная работа/социальная педагогика реализуется в области социального попечения населения в таких основных сферах, как помощь молодежи, социальная помощь и помощь по охране здоровья. Во Франции социальная работа реализуется в сфере социальной помощи, специализированного воспитания, социокультурной анимации, социального сопровождения детей и подростков.

Однако, несмотря на различные формы и пути реализации в тех или иных странах, социальная работа выполняет единые функции: предоставляет необходимые ресурсы, помогает людям изменить их поведение и представления, решает проблемы, связанные с материальными трудностями и ценностными ориентациями.

Социальная работа в разных странах реализуется на различных уровнях. Каждый из уровней определяет свою грань социальной работы. В число этих уровней входят следующие:

макроуровень практики социальной работы, институциональный уровень, реализует способы организации социальных отношений на уровне социальных институтов, которые осуществляют функции помощи и контроля;

мезоуровень практики социальной работы, организационно-управленческий уровень, регулирует связи между учреждениями сервиса и социальных услуг, программы активизации деятельности персонала, а также содействует реализации программ помощи населению;

микроуровень социальной работы, индивидуально-групповой уровень практики, реализуется непосредственно в учреждениях социальной защиты, осуществляя различные стратегии помощи на основе адресности и индивидуальных запросов клиентов.

Социальная работа как научная дисциплина не имеет однозначного понимания как в Российской Федерации, так и за рубежом. Это связано с научными традициями в европейских странах, развитостью предметного

языка теории социальной работы, влиянием различных областей социально-гуманитарного знания на теоретические парадигмы социальной работы. Эти и другие факторы обуславливают широкий спектр теоретических определений социальной работы, указаний ее границ. Приведем несколько определений социальной работы, предложенных европейскими и американскими исследователями:

- «наука оказания помощи людям в достижении ими достаточного уровня психо - социального функционирования» (Р. Баркер [1, 357]);
- социальная работа понимается «как ответ на социальные недостатки, как государственные мероприятия по оказанию помощи в трудной ситуации, с одной стороны, и культурная образовательная деятельность, с другой; как помощь в адаптации в обществе или как критика и изменение общества; как попечение (социальное обеспечение) и контроль или как помощь и воспитание самопомощи...» (Т. Вальтер [6, 25]);
- «интегративная теория действия, относящаяся к области социальных наук» (П. Зоммерфельд [6, 49]);
- «область познания, обеспечивающая описание и понимание целей и содержания социальной работы как социального явления и деятельности» (М. Пэйн [10, 12-13]).

Отечественные исследователи, подключившиеся к изучению данной дисциплины в конце XX в., имеют свои взгляды на сущность теории социальной работы, остановимся только на некоторых:

- «теория социальной работы представляет собой особое выражение в логических формах знания процесса функционирования и развития сложной полицентрической системы социального развития, где каждый компонент структуры может выступать и причиной, и следствием характера социальных процессов одновременно» (Е.И. Холостова [13, 82]);
- «теория социальной работы как наука представлена как сфера человеческой деятельности, функция которой состоит в выработке и теоретической систематизации объективных знаний об определенной действительности – социальной сфере и социальной работе» (П.Д. Павленок [9, 21]);
- «социальная работа как наука изучает механизмы реализации жизненных сил и социальной субъектности индивида и группы, а также характер сопряженности жизненных сил индивида, группы и средств обеспечения их реализации в разных социальных ситуациях» (авторский коллектив под редакцией проф. С.И. Григорьева [12, 44]);

«это наука о закономерностях и принципах функционирования и развития конкретных социальных процессов, их динамики под влиянием психолого-педагогических и управленческих факторов при защите гражданских прав и свобод личности» (авторский коллектив под редакцией акад. В.И. Жукова – [11, 25]);

«теория социальной работы – система познания специфических предметных объектов, свойств социальной работы как процесса социальной помощи, формы общественного сознания, видов профессиональной деятельности, и выражена она на основе специализированных средств предметного языка» (М.В. Фирсов, Е.Г. Студенова [14, 135]).

Вместе с тем, несмотря на различные научные подходы к теории социальной работы, отечественные и зарубежные исследователи выделяют специфические черты теоретического пространства социальной работы, которые определяют сущность ее предметной области:

социальная работа – это эклектическая (в европейской интерпретации) или междисциплинарная (в российском понимании) область познания; исследование реальности осуществляется на основе методов познания социальных наук;

теоретические концепции социальной работы фокусируются вокруг основных парадигм:

- 1) индивидуальная работа со случаем;
- 2) работа с группой;
- 3) работа в микросоциальной среде/ сообществе;

осмысление проблем клиента осуществляется с позиций директивной – недирективной практики помощи;

теоретические парадигмы имеют прикладной характер;

теоретические парадигмы строятся вокруг проблем анализа ситуации клиента (индивида, групп, сообщества) и конструирования оптимальных моделей помощи, исходя из его запроса и социального контекста;

- амбивалентность социальной работы находит выражение в бинарной кодификации описания теоретических подходов, в формировании дихотомических комплексов: теория – идеология; конформизм – девиация; интеграция – дезинтеграция; помощь – контроль; профессиональная деятельность – любовь к ближнему; проблема – решение и т.д.

Интерпретация социальной работы как профессии на основе компетентностного подхода может иметь следующую логику:

- 1) определение квалификационных рамок профессии на ближайшую перспективу. Здесь стратегию определяют либо профессиональные сообщества, либо действующее законодательство в той или иной стране.
- 2) Понимание фундаментальных ценностей, области познания и существующих моделей помощи в технологических аспектах.
- 3) Определение профессиональным и академическим сообществом компетенций, которые необходимы и достаточны, для профессиональной деятельности в условиях свободного рынка труда.

Такая логика может быть отражена в своеобразной когнитивной модели, которую можно положить в основу образовательной программы бакалавриата по направлению «Социальная работа» (рис. 1).



**Рис. 1**  
Когнитивная модель социальной работы как профессии

«Социальная работа как профессия содействует сохранению, воспроизводству и интеграции человеческого капитала в систему изменяющихся общественных отношений и социальных структур общества, посредством практической деятельности в социальных учреждениях способствует активизации самоуправления свободных индивидов и их организаций. Используя теории социального взаимодействия и общественных систем, социальная работа способствует индивидуальному и коллективному благополучию, защищает интересы

отдельных людей, групп и общностей, с учетом культурного единства и многообразия противодействует процессам маргинализации населения. Принципы прав человека, социальной справедливости, профессиональной солидарности являются фундаментом социальной работы»<sup>7</sup>. Данная дефиниция конкретизирует действующее международное определение социальной работы применительно к российским реалиям. Практическая деятельность в современном российском обществе должна учитывать культурное единство и многообразие, быть нацеленной на достижение индивидуального и коллективного благополучия, и она должна противодействовать распространению маргинализации населения, особенно в условиях социально-экономического кризиса (рис. 2).



**Рис. 2**  
Матрица определения социальной работы

<sup>7</sup> Данное рабочее определение было принято членами предметной группы «Социальная работа» проекта «Tuning Russia» М. Фирсовым, И. Наместниковой, Е. Студеновой, В. Шаповаловым, И. Лельчицким, О. Солодянкиной, В. Фокиным на совместной рабочей встрече участников проекта в Ростове-на-Дону (апрель 2011 г.).

Социальная работа нацелена на активизацию различных общественных организаций, которые должны оказывать профессиональную помощь населению. Солидарность и консолидация государственных институтов, общества, Церкви, всех ее конфессий в деле помощи и поддержки российских граждан является исторической миссией социальной работы.

Именно на этой основе осуществляется профессиональная помощь в основных ее направлениях деятельности:

социально-бытовой;  
социально-экономической;  
социально-педагогической;  
социально-психологической;  
социально-правовой;  
социально-реабилитационной;  
социально-профилактической.

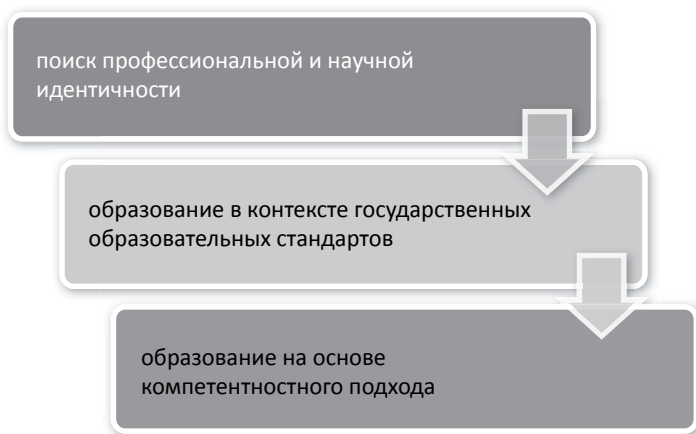
## **2.2. Взаимосвязь образовательных программ в данной области с образовательными программами в других областях**

Социальная работа как область научного познания и сфера профессиональной деятельности в XX в. имеет различный генезис в европейских странах и Российской Федерации.

В европейских странах социальная работа на новом этапе появляется после второй мировой войны, и здесь наблюдается экспансия «американской модели социальной работы», которая охватывает практически все европейские страны. В основу профессии легла не только «американская классическая триада»: работа со случаем, работа с группой, работа в микросоциальной среде, но и базовые теоретические концепты: клиент, случай, диагноз. Профессия и профессиональное знание формировались на научных теориях и практике психологии, медицины, юриспруденции.

Теория и практика социальной работы в Российской Федерации формировались в начале 90-х годов XX в., когда европейские страны отошли от американской теории и практики социальной работы, выработав свои теоретические парадигмы, модели образования и профессиональной деятельности. Именно европейские страны во многом определили теорию и практику социальной работы, которые формировались вокруг таких концептов, как клиент социальных служб, трудная жизненная ситуация, социальное обеспечение.

В развитии образовательного пространства социальной работы в России можно выделить три этапа (рис. 3.).



**Рис.3**  
Этапы развития образовательного пространства социальной работы в России

На первом этапе (начало 90-х гг.) дискутировались проблемы ее научной и профессиональной идентичности, когда социальную работу соотносили с устоявшимися научными формами познания и образовательной практики. Основной спектр проблем был связан с выяснением принадлежности социальной работы к социальной педагогике. Это был период полезных дискуссий, когда намечались подходы к определению предмета и объекта социальной работы, формировались имплицитные концепции, предлагались отечественные эквиваленты понятий, соотносимых с понятием «социальная работа». Именно в этот период западные модели социальной работы были той идеальной моделью либо «абсолютной идеей», осмысление которой позволяло намечать национальные перспективы теоретического познания и образовательной практики. Именно в этот период сформировались основания социальной работы, в которых педагогика, психология и социология сыграли свою системообразующую роль, определив своеобразие теоретической и образовательной национальной модели социальной работы.

Второй этап (конец 90-х гг.) был связан с концептами «государственных стандартов». В чем заключается парадокс «государственных стандартов»?



Государственные стандарты появляются в практике мировой цивилизации тогда, когда наработан достаточно большой опыт поддержки и защиты нуждающихся во всех сферах жизнедеятельности человека, когда принципы, техники и видение проблем во времени и пространстве соотнесены с устоявшимися школами и направлениями социальной работы. Однако, применительно к нашей стране в то время еще не существовала достаточно устоявшаяся точка зрения на предмет и объект социальной работы, а также на подходы к ее научной идентичности. Отсутствовали теоретические концепции и систематизированные взгляды на природу познания социальной работы, ее методов, техник, подходов к личности клиента и профессионала.

Для отечественного познания в данный период были характерны концепты «модернизма», «принципиального плюрализма», таксации, а интерпретации были напрямую связаны с субъективностью, с парадигмальными представлениями профессионалов, чья научная квалификация была сформирована в рамках других научных дисциплин. Привнесение традиций из других кластеров образовательного пространства носило и позитивный характер. Была разработана теория личности профессионала как субъекта изменения «трудной жизненной ситуации» клиента. Это личностно-ориентированный компонент подготовки профессионала, то методологическое основание, которое стало во главу угла отечественной модели подготовки специалиста.

На третьем этапе развития социальной работы как профессии (начало XXI в.) значительное влияние на становление ее идеологием и методологических подходов оказали немецкие и британские концепты профессиональной помощи. Однако, теоретическая парадигма социальной работы в основном формировалась на основе отечественного познания вокруг теоретических концептов психологии, социологии, педагогики и медицины.

Этот период характеризуется радикальным изменением парадигмы образования. Предметная парадигма, преобладавшая в обучении на протяжении многих лет, была заменена компетентностным подходом. Изменение образовательной деятельности формирует новые подходы к сущности социальной работы, ее теории и практике, и старые концепции социального обеспечения начинают уступать место концепциям социального развития и социального конструирования.

Вместе с тем в условиях реализации подходов Болонского процесса в парадигме социальной работы и в отечественном, и в зарубежном познании наблюдается сближение практик и теоретических парадигм,

причем, не только в рамках данной предметной области. Сближение осуществляется и за счет привлечение тех областей познания, которые содействуют развитию профессионального знания и практической деятельности. Среди таких «областей содействия» можно выделить:

социальную философию, этику;

фундаментальные дисциплины социальных наук: социологию, социальную антропологию, психологию, социальную психологию, экономику, демографию, право, социальную политику;

педагогические науки, методы информатики.

# 3

## Образовательные программы в области социальной работы

В данной предметной области в Российской Федерации реализуются следующие основные образовательные программы:

**Табл. 1**  
Основные образовательные программы в предметной области  
«Социальная работа»

Уровни ВПО	Наименование ООП	Квалификация / степень выпускника	Объем трудоемкости ООП в зачетных единицах
Первый уровень: бакалавриат	Название направления подготовки: Социальная работа Возможные профили подготовки: социальная работа в учреждениях социального обслуживания; социальная работа с семьей и детьми; социальная работа с группами риска; социальная работа в приходах; социальная работа в здравоохранении; социальная защита детей и молодежи; социальная работа в неправительственных организациях и др.	Бакалавр	240

Уровни ВПО	Наименование ООП	Квалификация / степень выпускника	Объем трудоемкости ООП в зачетных единицах
Второй уровень: магистратура	Название направления подготовки: Социальная работа	Магистр	120
Второй уровень: специалитет	Название специальности: Социальная работа	Специалист	Не менее 300

Специализация в конкретных областях бакалавриата и магистратуры определяется высшим учебным заведением в сотрудничестве с заинтересованными сторонами и работодателями. В целом, в Российской Федерации не существует третьего уровня в области социальной работы, однако выпускники имеют возможность доступа к обучению на степень доктора в социальных науках (социальная философия, социология), психологии и педагогике. Обсуждение вопроса о желательности и целесообразности введения третьего цикла обучения в области социальной работы уже началось в академическом сообществе, а также среди заинтересованных сторон и работодателей.

## 4

# Профессиональная деятельность выпускников в области социальной работы

Трудоустройство выпускников первого и второго циклов в области социальной работы определяется Федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования по направлению «Социальная работа» (для каждой квалификации). В новых образовательных стандартах социальная работа предстает как вид профессиональной деятельности, который направлен на решение проблем в различных социальных группах населения, в общественных и трудовых сферах, в организациях и учреждениях, в сфере социально-ориентированного бизнеса. Следует отметить, что область подготовки бакалавров значительно шире того места и роли, которые отводит им действующее законодательство, ограничивая сферу их деятельности предоставлением социальных услуг (социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-экономических, социально-правовых). Основными видами профессиональной деятельности бакалавра социальной работы являются:

социально-технологическая деятельность;  
организационно-управленческая деятельность;  
исследовательская деятельность;  
социально-проектная деятельность.

**Социально-технологическая деятельность** включает в себя разработку социальных технологий, а также такие направления, определяющие ее социальную направленность, как: социальная профилактика,

консультирование, посредничество, педагогическая деятельность и другие виды социально-технологической деятельности;

**Организационно-управленческая деятельность** связана с координацией деятельности социальных служб, организационно-административной работой, планированием, контроллингом и другими видами управленческой деятельности;

**Исследовательская деятельность** включает в себя диагностику, проектирование, моделирование социальных процессов в сфере социальной защиты населения, осуществление мониторинга, распространение и внедрение инновационного опыта в практику социальной работы и другие виды исследовательской деятельности;

**Социально-проектная деятельность** охватывает разработку социальных, финансовых, а также экспериментальных проектов, направленных на поиски оптимальных моделей помощи в рамках социальной работы.

Однако стандарт предусматривает возможность расширения и конкретизацию данных видов деятельности в зависимости от потребностей и предложений регионального рынка труда, развитости учреждений региональной социальной защиты, наличия кадров, осуществляющих подготовку социальных работников в высших учебных заведениях.

Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования по подготовке магистров социальной работы, профессиональная деятельность магистров включает следующие виды:

научно-исследовательская деятельность;

научно-педагогическая деятельность;

социально-проектная деятельность;

организационно-управленческая деятельность;

социально-технологическая деятельность.

Уровень профессиональных задач у магистров социальной работы значительно выше, чем у бакалавров. Сферы занятости выпускников (бакалавров и магистров) отражены в табл. 2.

**Табл. 2**  
Сферы занятости выпускников

Цикл	Сферы занятости
Первый цикл Бакалавр социальной работы	Государственные, общественные, религиозные организации и учреждения социального сервиса. Социальное администрирование, социальный менеджмент и сервис, Социальное обучение специфических групп (престарелые, иммигранты и т.д.). Учреждения здравоохранения и образования, пенитенциарной системы, службы занятости и т.д.
Второй цикл Магистр социальной работы	Более высокий административный уровень в управлении учреждениями социальной защиты, образования и социального сервиса. Преподаватели в колледжах, в системе повышения квалификации специалистов социальной сферы, исследователи в региональных и муниципальных исследовательских центрах.





# 5

## Компетенции выпускников

### 5.1. Понятия «компетенция» и «результаты обучения»

Понятие «компетенция» введено в систему профессиональных отношений задолго до Болонского процесса. Современные профессиональные стандарты и квалификационные рамки базируются не на должностных инструкциях, а на обобщенных компетенциях, требуемых от работников в соответствии с видами и задачами профессиональной деятельности. Это обусловлено изменением структуры рынка труда и самого характера профессиональной деятельности (высокий темп обновления технологий, постоянное возникновение новых видов деятельности и соответственно видов занятости, краткосрочность и междисциплинарность многих проектов). Очевидно, что система профессионального образования не могла не принять вызовы современного рынка труда. Документы Болонского процесса используют понятие «компетенции выпускника» как цели реализуемых университетами образовательных программ, ориентированных на запросы современного рынка труда и на удовлетворение потребностей личности. Компетенции и результаты обучения служат основным инструментом сопоставимости образовательных программ, реализуемых различными университетами.

В методологии Тьюнинг различаются понятия «результат обучения» и «компетенция». Это связано с различиями, которые существуют между наиболее важными участниками образовательного процесса – преподавателями и студентами (обучающимися).

**Компетенция** относится к обучающемуся (выпускнику) и является целью образовательной программы, выраженной языком, понятным

работодателю (как правило, компетенции выпускников определяются, исходя из видов и задач профессиональной деятельности).

Компетенции формируются в рамках различных элементов (единиц) образовательной программы и оцениваются на разных этапах обучения. Компетенции, как правило, не могут быть целиком сформированы одной дисциплиной или практикой, приобретение обучающимся компетенций – это циклический интегративный процесс, в котором кроме содержания образования важны также формы и технологии обучения и преподавания.

**Результаты обучения** относятся к элементам (структурным единицам) образовательной программы (модулям, дисциплинам, практикам и др.) и формулируются преподавателями как ожидаемые и измеряемые «составляющие» компетенций: знания, практические умения, опыт деятельности, которые должен получить и уметь продемонстрировать обучающийся после освоения элемента образовательной программы. Описание результатов обучения, как правило, характеризуется использованием активных глаголов (знать..., понимать..., уметь..., иметь опыт деятельности в ...). Результаты обучения могут относиться и к образовательной программе в целом («обобщенные результаты обучения»). Формулировка результатов обучения является основой для оценки трудозатрат обучающегося и, следовательно, для распределения кредитов ECTS (в России – зачетных единиц) по элементам (структурным единицам) образовательной программы.

Результаты обучения – это своего рода индикаторы уровня освоения компетенции обучающимся. Результаты обучения должны сопровождаться соответствующими критериями оценки. Результаты обучения и критерии оценки в совокупности являются основаниями для присуждения обучающемуся кредитов (в России – зачетных единиц). Присуждение обучающемуся определенного количества кредитов ECTS (зачетных единиц) не отменяет оценок, которые выставляются на основе установленных критериев. Сам факт присуждения кредитов (зачетных единиц) говорит о выполнении обучающимся требований к результатам обучения хотя бы на минимально установленном уровне.

Методология Tuning подразделяет компетенции на общие и профессиональные (специфические для конкретных направлений подготовки). Хотя Тюнинг признает доминирующее значение профессиональных компетенций, формируемых у обучающегося в процессе освоения программы, данная методология также предполагает,

что образовательному учреждению необходимо прикладывать значительные усилия для создания в вузе среды, формирующей общие (универсальные) компетенции, не зависящие от предметной области.

Определенные, описанные в процессе выполнения проекта Tuning Russia общие и профессиональные компетенции для конкретных предметных областей призваны стать ключевыми ориентирами для разработки и оценки образовательных программ в этих областях. При этом не подразумевается ограничение каких-либо действий разработчиков программ. Гибкость и автономия при конструировании программ сохраняется, вдобавок предлагается универсальный язык для формулирования целей и задач программы, общий для различных программ и образовательных систем.

По сравнению с традиционными методами разработки образовательных программ, ориентация на результаты обучения обеспечивает значительную гибкость образовательного процесса. В его основе лежит понимание того, что различные траектории обучения могут вести к сравнимым результатам, а сравнимые результаты легче поддаются учету в других программах и могут стать основанием для зачисления на программу следующего цикла. Концепция сопоставимости результатов обучения позволяет не нарушать автономию других учебных заведений и образовательных культур. Иными словами, данный подход способствует разнообразию не только в рамках одного образовательного института, страны или региона мира, но и в рамках одной образовательной программы.

## **5.2. Перечень компетенций**

### *5.2.1. Составление перечня компетенций по методологии Тюнинг*

Введение новой системы обучения, в центре которой находится студент, предполагает перемещение акцентов с процесса обучения на его результат, изменение ролей преподавателя и студента, и в центре данной системы оказывается понятие компетенции.

Современное высшее образование существует в многообразном и постоянно меняющемся социальном контексте. Поэтому необходимы систематические консультации с работодателями и экспертами в целях пересмотра, корректировки сформированного списка компетенций выпускников с точки зрения их соответствия потребностям общества. Именно такой подход – формулировка целей образовательных программ

с помощью перечня компетенций – позволяет облегчить диалог представителей системы высшего профессионального образования с группами, непосредственно не вовлеченными в академическую жизнь (работодателями), помогает выявить необходимость разработки новых образовательных программ и отладить систему постоянного совершенствования уже существующих.

В проекте Tuning Russia перечни общих и профессиональных компетенций были сформированы путем применения следующих действий, осуществленных каждой предметной группой (Subject Area Group):

- 1) анализ российского рынка труда и утвержденных в Российской Федерации профессиональных стандартов в соответствующих областях деятельности (при их наличии);
- 2) анализ требований к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата и магистратуры, заданных утвержденными в Российской Федерации Федеральными государственными образовательными стандартами;
- 3) анализ имеющихся международных профессиональных стандартов в соответствующих областях деятельности;
- 4) изучение и адаптация опыта формирования списков общих и профессиональных компетенций в европейском образовательном пространстве;
- 5) консультации с российскими и европейскими экспертами;
- 6) согласование и уточнение первичных списков общих компетенций, предложенных разными предметными группами, выявление ядра в перечне общих компетенций;
- 7) анкетирование российских работодателей, студентов, преподавателей и выпускников вузов по сформированным перечням общих и профессиональных компетенций;
- 8) составление окончательных перечней общих и профессиональных компетенций после анализа результатов анкетирования.

Результатом проведенной участниками проекта работы стали наборы компетенций – общих и профессиональных – для конкретных предметных областей (пп. 5.2.2. и 5.2.3.).

Цели анкетирования российских работодателей, студентов, преподавателей и выпускников вузов по сформированным перечням общих и профессиональных компетенций были следующими:

- инициировать на российском уровне общую дискуссию в области компетенций, основанную на консультациях с основными заинтересованными сторонами: работодателями, студентами, выпускниками и преподавателями;
- получить актуальную информацию для анализа имеющегося многообразия компетенций, социальных потребностей и видов профессиональной деятельности, а также имеющихся тенденций развития системы компетенций в России;
- развернуть дискуссию на трех разных уровнях: институциональном (основа и первый уровень обсуждения), уровне предметных областей (точка отсчета для учреждений высшего образования) и на обобщенном уровне (вторая точка отсчета, по отношению к ситуации на российском уровне) – и определить специфику дискуссии (аспектов рассмотрения проблемы) на каждом из этих уровней;
- сравнить полученные данные с данными опросов в европейских и других странах, с целью выявить общие тенденции и региональные и/или предметные особенности.

В анкете требовалось дать ответы двух типов: 1) указать важность/уровень развития компетенции; 2) ранжировать пять компетенций, которые признаются наиболее важными.

Для каждой компетенции респонденты должны были указать: 1) значимость компетенции для профессиональной деятельности в соответствующей области и 2) уровень развития компетенции, которого, по оценке респондентов-выпускников, они достигли в результате обучения в высшей школе. Для ответов была предложена шкала от 1 – «нулевая»/«нулевой» до 4 – «высокая»/«высокий».

Полученный в итоге проведенной работы перечень общих компетенций для России включает 30 наименований (п. 5.2.2.), перечни профессиональных (предметно-специфических) компетенций в настоящее время разработаны для девяти предметных областей: «Инженерная защита окружающей среды», «Иностранные языки», «Информационно-коммуникационные технологии», «Образование», «Социальная работа», «Туризм», «Экология», «Экономика и Менеджмент», «Юриспруденция» (п. 5.2.3). Перечни профессиональных компетенций содержатся в отдельных брошюрах (аналогичных данной) – «Ключевых ориентирах», подготовленных предметными группами проекта на основании обсуждения в группе, в тематических и предметных сетях, профессиональных сообществах с учетом результатов опроса всех

заинтересованных сторон. В связи с тем, что каждая предметная область имеет свою специфику, предметные группы руководствовались различными подходами к работе. Тем не менее для получения единообразных результатов использовалась общая процедура. В каждом случае компетенции для предметной области определялись коллегиально на основе консенсуса, в ходе дискуссий, изучения практики обучения и преподавания предмета в различных регионах России и странах мира. Следует помнить, что разработанные в ходе этой работы документы носят предварительный характер и в дальнейшем могут быть расширены и исправлены.

Организирующим началом образовательной программы конкретного образовательного учреждения является так называемый «профайл программы» (Programme Degree Profile) – в России аналогом «профайла» является набор документов, составляющий «основную образовательную программу вуза». Этот документ разрабатывается преподавателями образовательного учреждения и получает одобрение соответствующих государственных органов (в виде государственной аккредитации) или общества (в виде профессиональной или общественной аккредитации). Профайл программы служит своего рода ответом на определенную потребность, которую общество осознает как актуальную. Несмотря на то, что каждая образовательная программа имеет уникальный профайл и отражает взгляды и решения конкретного коллектива преподавателей, при ее создании должна быть учтена основная специфика соответствующей предметной области. В ходе проекта Tuning Russia для каждой предметной области были выявлены ключевые отличительные особенности («ядро» предметной области, которое должно быть реализовано в любой образовательной программе независимо от направленности и профиля). Эти особенности описаны в так называемых «метапрофайлах» (наборе «метакомпетенций» или кластеров ключевых компетенций), которые были составлены на основе списков общих и профессиональных компетенций для каждой предметной области (п. 5.3.).

### *5.2.2. Общие компетенции*

Одной из основных задач проекта Tuning Russia являлась выработка согласованного набора общих компетенций для различных направлений подготовки. Для того чтобы определить, какие из общих компетенций имеют наиболее существенное значение, в ходе проекта были проведены широкие консультации с выпускниками вузов, студентами, работодателями и сотрудниками университетов по следующему алгоритму:

- 1) формирование каждой предметной группой (российскими участниками) первичных списков общих компетенций;
- 2) уточнение списков общих компетенций совместно с российскими участниками консорциума и европейскими экспертами по каждой предметной области;
- 3) анализ и сопоставление списков общих компетенций, предложенных разными предметными группами, выявление ядра общих компетенций, названных всеми предметными группами, выделение общих компетенций, упомянутых несколькими группами, и компетенций, предложенных только одной группой;
- 4) утверждение полного списка из 30 общих компетенций, предлагаемого для процедуры анкетирования, и согласование его русской и английской версий;
- 5) процедура анкетирования студентов, работодателей, выпускников и преподавателей вузов;
- 6) обработка анкет и формирование окончательного списка общих компетенций для всех предметных групп в проекте, обсуждение результатов анкетирования со всеми группами.

В окончательный перечень общих компетенций после консультаций со всеми заинтересованными сторонами, европейскими коллегами и экспертами, вошли 30 компетенций (табл. 3).

**Табл. 3**  
Список общих компетенций

Обозначение компетенции	Формулировка
GC 1	Способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу
GC 2	Умение работать в команде
GC 3	Креативность
GC 4	Способность определять, формулировать и решать проблемы
GC 5	Способность разрабатывать проекты и управлять ими
GC 6	Способность применять знания на практике
GC 7	Способность общаться на иностранном языке
GC 8	Способность пользоваться информационно-коммуникационными технологиями
GC 9	Способность к самообразованию

Обозначение компетенции	Формулировка
GC 10	Способность к общению в устной и письменной форме на родном языке
GC 11	Способность работать самостоятельно
GC 12	Способность принимать обдуманные решения
GC 13	Способность мыслить критически
GC 14	Понимание и уважение разнообразия и мультикультурности общества
GC 15	Способность действовать в соответствии с принципами социальной ответственности и гражданского сознания
GC 16	Способность действовать в соответствии с этическими нормами
GC 17	Преданность идее охраны окружающей среды
GC 18	Способность общаться на профессиональные темы с неспециалистами в своей области
GC 19	Способность планировать и распределять свое время
GC 20	Способность оценивать и поддерживать качество выполняемой работы
GC 21	Способность к критике и самокритике
GC 22	Способность находить, обрабатывать и анализировать информацию из разных источников
GC 23	Ответственное отношение к вопросам безопасности
GC 24	Навыки межличностного общения
GC 25	Способность проводить научное исследование на должном уровне
GC 26	Знание и понимание предметной области и профессии
GC 27	Способность разрешать конфликты и вести переговоры
GC 28	Нацеленность на достижение качества
GC 29	Нацеленность на достижение результата
GC 30	Способность к инновационной деятельности

### 5.2.3. Профессиональные компетенции

Обучение социальной работе на основе компетентного подхода способствует соединению теории и практики, обогащает методологию и методику обучения, позволяет учитывать интересы студентов и преподавателей как участников образовательного процесса.



Компетентностный подход включает в себя разработку важнейших общих и предметно-специфических компетенций, относящихся к предметной области социальной работы как профессии. Компетентностный подход в обучении призван «наделять учащихся научными и профессиональными знаниями и давать им возможность применять полученные знания в различных сложных ситуациях» [3, 33].

Работая над профессиональными компетенциями для бакалавров социальной работы, предметная группа первоначально исходила из списка 35 профессиональных компетенций, рекомендованных Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования. Была проделана большая работа по разработке первоначального списка профессиональных компетенций: изучена литература по методологии Тюнинг, проведены консультации с экспертами из Падуанского университета, с представителями академического сообщества, а также ряд обсуждений внутри предметной группы. На этой основе в первоначальный список были внесены частичные изменения, связанные с классификацией профессиональных компетенций по четырем группам согласно видам профессиональной деятельности социальных работников. Таким образом, было проведено их «укрупнение» и составлен новый список из 16 компетенций. Все профессиональные компетенции бакалавра социальной работы были кратко описаны на основе их показателей согласно Дублинским дескрипторам и представлены следующим образом:

социально-технологические;  
исследовательские;  
организационно-управленческие;  
социально-проектные.

Полный список компетенций по группам и их описание представлены в табл. 4.

**Табл. 4**  
Профессиональные компетенции

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции					Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике		
ПК 1. Социально-технологические							
ПК 1.1.	Социальный работник обтирает эффективные технологические социальной защиты и медико-социальной поддержки слабых слоев населения и целенаправленно их использует с учетом специфики ситуации клиента, социокультурного развития общества, особенностей взаимодействия с различными типами клиентов.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>излагать основные методы социальной работы;</li> <li>различать виды технологической социальной защиты и медико-социальной поддержки слабых слоев населения и целенаправленно их использует с учетом специфики ситуации клиента, социокультурного развития общества, особенностей взаимодействия с различными типами клиентов.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>анализировать ситуации клиентов;</li> <li>анализировать внешние и внутренние факторы социокультурного развития общества, его ресурсы, влияющие на применение тех или иных технологий.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>обрабатывать данные социальной диагностики;</li> <li>интегрировать научные знания в интерпретацию социальных ситуаций при выборе социальных технологий;</li> <li>развивать профессиональные индивидуальные способности для применения социальных технологий.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>адаптировать технологии социальной защиты к конкретным условиям;</li> <li>определять стратегии помощи в ситуации кризиса и конфликтов.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>мотивировать и поддерживать клиентов в процессе изменений;</li> <li>взаимодействовать в зависимости от потребностей партнеров по взаимодействию и их способов коммуникации, сохраняя свою аутентичность.</li> </ul>	
Готовность к реализации современных технологической социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения.							

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции				Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике	
ПК 1.2. Готовность к предоставлению социально-бытовых, социально-психологических, социально-экономических и социально-правовых услуг отдельным лицам и социальным группам	Социальный работник владеет технологиями социальной работы, наиболее распространенными в системе предоставления различного рода социальных услуг отдельным лицам и целевым группам, а также способен осуществлять оценку качества социальных услуг на основе квалитетрии и стандартизации.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>излагать существующие виды различных социальных услуг и объяснять их назначение;</li> <li>различать целевые группы, нуждающиеся в социальных услугах;</li> <li>определять субъектов различного рода социальных услуг;</li> <li>объяснять нормативную и правовую базу социальных услуг;</li> <li>излагать и объяснять современные методы квалитетрии применительно к оценке качества и стандартам социальных услуг.</li> </ul>	Социальный работник способен: <ul style="list-style-type: none"> <li>анализировать ситуацию клиента, нуждающегося в социальных услугах различного рода;</li> <li>анализировать местные и региональные ресурсы и возможности для предоставления различных социальных услуг целевым группам;</li> <li>обосновывать необходимость правового или нормативного регулирования мероприятий по оказанию различных социальных услуг нуждающимся категориям населения;</li> <li>дифференцировать потребности клиентов в оказании социальных услуг с учетом их приоритетности.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>составлять перечень потребностей клиентов, нуждающихся в социальных услугах;</li> <li>адаптировать сеть различных социальных услуг для нуждающихся категорий населения;</li> <li>оценивать качество предоставляемых социальных услуг.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>взаимодействовать с сетью социального обеспечения для улучшения социального положения клиентов;</li> <li>контролировать взаимоотношения и устанавливать контакты с клиентами и целевыми группами, нуждающимися в различных социальных услугах.</li> </ul>	

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции				
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике	Коммуникативные умения
ПК 1.3. Готовность к посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по проблемам социализации, абилитации и реабилитации	Социальный работник решает проблемы клиента путем привлечения соответствующих специалистов, мобилизации собственных сил, физических, психических и социальных ресурсов клиента.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• объяснять особенности различных видов деятельности в социальной работе по проблемам социализации, абилитации и реабилитации;</li> <li>• объяснять свою посредническую деятельность в контексте работы всей организации;</li> <li>• интерпретировать инструментальные возможности смежных специалистов, привлекаемых к решению жизненных проблем клиентов;</li> <li>• адекватно репрезентировать жизненные проблемы клиента.</li> </ul>	Социальный работник способен: <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать социальные ресурсы сети социального обеспечения;</li> <li>• анализировать совместно с другими специалистами реабилитационные механизмы в социальной работе с целевыми группами;</li> <li>• оценивать социальную ситуацию клиента и выделять ее кризисные аспекты, нуждающиеся в коррекции с привлечением специалистов;</li> <li>• критически осмысливать профилактическую и консультационную деятельность сети социального обеспечения по проблемам социализации, абилитации и реабилитации.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• разрабатывать совместный план с сетью социального обеспечения по профилактической и консультационной работе;</li> <li>• учитывать возможности и ограничения сети социального обеспечения и действовать в соответствии с этим.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• использовать междисциплинарные знания для решения профессиональных задач,</li> <li>• создавать команду специалистов для социально-профилактической и консультационной деятельности по проблемам социализации, абилитации и реабилитации</li> <li>• организовывать и осуществлять социальное сопровождение клиента.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• конструктивно взаимодействовать с сетью социального обеспечения;</li> <li>• координировать усилия специалистов по решению проблем клиентов;</li> <li>• выстраивать свою профессиональную деятельность на основе обратной связи с государственными учреждениями, общественными организациями.</li> </ul>

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции				
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике	Коммуникативные умения
ПК 1.4. Способность к созданию благоприятной социально-психологической среды в социальных организациях и службах	Социальный работник конструктивно взаимодействует в профессиональной среде, создавая атмосферу доверия и делового настроения, условия для проявления взаимопонимания и инициативы в коллективе, отличается личностно-ориентированными установками в профессиональном поведении.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>излагать цели и задачи делового общения;</li> <li>объяснять стратегии и тактики делового общения;</li> <li>описывать динамику, модели и проекции взаимодействия между людьми.</li> </ul>	Социальный работник способен: <ul style="list-style-type: none"> <li>анализировать личностные и межличностные процессы и соотносить их друг с другом;</li> <li>анализировать конфликты, кризисные ситуации, конфронтации;</li> <li>анализировать предмет общения.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>выстраивать стратегию действий на основе интерпретации взаимодействия между людьми;</li> <li>достигать компромиссов;</li> <li>давать оценки и вносить предложения.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>вести беседу, деловой разговор, дискуссию, прения;</li> <li>функционально контролировать взаимоотношения и устанавливать аутентичные контакты;</li> <li>устанавливать обратную связь с другими людьми и давать оценку этой обратной связи.</li> </ul>	

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции					Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике		
ПК 1.5. Готовность к предупреждению и профилактике профессионального «выгорания»	Социальный работник способен противостоять личной профессиональной деформации, профессиональной усталости и поддерживать свою работоспособность, сохраняя профессиональное долголетие.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>излагать основные требования к психологическим особенностям специалиста;</li> <li>излагать основные требования психогигиены профессиональной деформации;</li> <li>объяснять методы отбора, адаптации и профилактики профессиональных рисков;</li> <li>интерпретировать факторы депрофессионализации.</li> </ul>	Социальный работник способен: <ul style="list-style-type: none"> <li>анализировать динамику отклонений и нарушений в профессиональном развитии;</li> <li>анализировать проявления возможных профессиональных деформаций;</li> <li>интерпретировать истинности риска и степень их распространения и воздействия на профессиональную среду;</li> <li>анализировать сильные и слабые стороны своей деятельности.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>быстро приспосабливаться и преодолевать сложные ситуации;</li> <li>переключаться и управлять своими эмоциями;</li> <li>вырабатывать собственные критерии своего профессионального роста</li> <li>проявлять творческую автономию;</li> <li>избегать возможных отклонений в собственных оценках и действиях;</li> <li>соблюдать принцип распределения ответственности и коллегальности в работе.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>находиться в очевидной доступности, для других осущестлять на них свое влияние;</li> <li>с помощью слова корректировать поведение и оценки.</li> </ul>		

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции					Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике		
ПК 1.6. Готовность соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления профессиональной деятельности	Социальный работник интегрирует этические принципы в свою профессиональную деятельность и осуществляет профессиональное взаимодействие на основе этических ценностей и норм.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• излагать универсальные и профессиональные ценности социальной работы;</li> <li>• излагать этические принципы применительно к своей профессиональной деятельности и деятельности других организаций, политических институтов, профессиональных сообществ;</li> <li>• объяснять свои собственные ценности;</li> <li>• излагать содержание отечественного и международного кодексов этики социального работника.</li> </ul>	Социальный работник способен: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выделять и анализировать этические дилеммы профессиональной практики;</li> <li>• анализировать международные документы по правам человека, которые являются существенными для социальной работы;</li> <li>• оценивать свои действия и действия других, исходя из этических ценностей профессии.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• осуществлять выбор при решении этической дилеммы;</li> <li>• обосновать свой выбор на основе этических ценностей профессии.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• использовать профессионально-этические нормы в целях коррекции собственных этических действий;</li> <li>• проявлять инициативу для стимулирования других поступать подобным образом;</li> <li>• транслировать свои собственные ценности и одновременно уважать ценности клиентов, организаций, политических институтов и профессиональных сообществ.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выстраивать стратегии взаимодействия с клиентами на основе межкультурной сензитивности, эмпатии и толерантности;</li> <li>• участвовать в этических дискуссиях с коллегами и работодателями в принятии этически обоснованных решений.</li> </ul>	

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции				Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике	
ПК 1.7. Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней	Социальный работник способен осуществлять свою профессиональную деятельность, опираясь на правовые нормативно-правовые документы, регламентирующие практику социальной работы, организовывать помощь на основе правовых актов и информировать клиентов о возможностях их участия в самозащитной правовой деятельности.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• объяснять значение государственно-правовой поддержки для социальной работы;</li> <li>• излагать содержание законодательных актов в области социальной защиты населения;</li> <li>• объяснять правовые основы социальной работы;</li> <li>• объяснять законодательные и организационные механизмы реализации социальных прав.</li> </ul>	Социальный работник способен: <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать нормативные акты РФ и ее субъектов в социальной сфере;</li> <li>• выделять общесоциальные и адресные нормативные правовые акты;</li> <li>• выявлять сферы совпадения и различия между социальным правом и социальной работой.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выбирать конкретный нормативный или законодательный акт, регулирующий отношения в ситуации клиента;</li> <li>• осуществлять подборку правовых нормативных актов по различным социальным проблемам;</li> <li>• обосновывать необходимость правового или нормативного регулирования организационных мер социальной помощи.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• организовывать правовые консультации для клиентов с привлечением специалистов;</li> <li>• проводить правовую консультацию клиента в пределах сферы своей профессиональной деятельности;</li> <li>• представлять и защищать интересы клиента в местных органах власти;</li> <li>• организовывать помощь на основе правовых актов.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• устанавливать аутентичные контакты в рамках своей профессиональной деятельности;</li> <li>• выстраивать стратегию своей деятельности в целях представления и защиты интересов клиента в вышестоящих организациях.</li> </ul>



Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции				Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике	
ПК 2. Исследовательские						
ПК 2.1. Способность исследовать специфику социокультурного пространства, инфраструктуру обеспечения социального благополучия представителей различных социальных групп	Социальный работник выявляет и анализирует особенности социокультурной жизни различных социальных групп, изучает их потребности, выявляет ресурсы инфраструктуры социального обеспечения по удовлетворению нужд и потребностей различных социальных групп.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• интерпретировать социокультурное пространство как объект исследования;</li> <li>• излагать основные тенденции социокультурного развития общества на основе социологических теорий, направлений и школ;</li> <li>• объяснять социокультурные особенности обеспечения благополучия, поведенческих моделей различных социальных групп, проживающих в регионе.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• различать общее и особенное в традициях культуры социальной жизни различных национально-этнических и социальных групп, их представлений о социальном благополучии;</li> <li>• различать особенности применения методов исследования при изучении социального благополучия различных социальных групп;</li> <li>• анализировать эмпирические данные, полученные в ходе исследования.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• отбирать соответствующие методы для исследования специфики социокультурного пространства и инфраструктуры социального обеспечения;</li> <li>• работать с источниками информации в ходе исследования;</li> <li>• обрабатывать полученные эмпирические данные;</li> <li>• интерпретировать полученные данные;</li> <li>• составлять адекватный отчет по итогам исследования.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• интегрировать знания научных дисциплин и модели методологического анализа в свой анализ социальной ситуации;</li> <li>• разрабатывать практические рекомендации по использованию результатов проведенного исследования;</li> <li>• разрабатывать собственные варианты технологий социальной работы в зависимости от специфики социокультурного пространства и ресурсов его инфраструктуры.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• создавать обстановку конфиденциальности и взаимного доверия при проведении исследования;</li> <li>• применять свои межкультурные навыки в общении с различными социальными группами в процессе исследования.</li> </ul>

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции					Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике		
ПК 2.2. Способность выявлять, формулировать и разрешать проблемы в сфере психосоциальной, структурной и комплексно-ориентированной социальной работы, медико-социальной помощи	Социальный работник выявляет, формулирует проблемную ситуацию и намечает пути решения проблем в сфере психосоциальной, структурной и комплексно-ориентированной социальной работы, медико-социальной помощи, используя общие знания социальных наук, профессиональных дисциплин и достижения практики.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>излагать факты, отражающие природу и цель проблемы в сфере психосоциальной, структурной и комплексно-ориентированной социальной работы, медико-социальной помощи;</li> <li>описывать предметную и гносеологическую стороны проблемы.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>определять степень «открытости» или «закрытости» проблемы в этих сферах;</li> <li>выявлять ее абсолютные или относительные величины;</li> <li>анализировать ее временные рамки;</li> <li>определять тенденции проблемы.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>осмысливать свои наблюдения и на основе этого выстраивать свою стратегию исследований;</li> <li>давать оценку выявленным проблемам и проводить коррекционные процедуры.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>организовывать и проводить исследование социальной ситуации клиента;</li> <li>разрабатывать практические рекомендации на основе исследования по решению социальных проблем в сфере психосоциальной, структурной и комплексно-ориентированной социальной работы, медико-социальной помощи</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>устанавливать контакты на основе обратной связи с различными социальными группами в процессе исследования;</li> <li>устанавливать партнерские отношения с другими социальными организациями, социальными институтами для реализации результатов исследования.</li> </ul>	

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции					Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике		
ПК 2.3. Способность определять научную и практическую ценность решаемых исследовательских задач в процессе обеспечения социального благополучия	Социальный работник проводит исследование таким образом, что его результаты могли быть использованы на практике для обеспечения эффективности деятельности социальных работников, профессиональной поддержки благополучия различных слоев населения, обеспечения их физического, психического и социального здоровья.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• объяснять роль научных исследований для развития практики социальной работы;</li> <li>• определять цель и задачи научного исследования;</li> <li>• формулировать гипотезу научного исследования и проверять ее на соответствие полученным результатам.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• критически осмысливать методологию своего исследования;</li> <li>• обосновывать методологию исследования на основе валидных аргументов и причинно-следственной связи;</li> <li>• определять практическую значимость результатов исследования.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• адаптировать приобретенные знания к решению исследовательских задач;</li> <li>• апробировать результаты исследования на практике.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• организовывать исследовательскую работу на основе отбора актуальных социальных проблем практики;</li> <li>• использовать принципы социальных наук (реципрокации, историчности, креативности) в процессе исследования;</li> <li>• планировать меры по повышению качества своей исследовательской работы.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• аргументировано излагать свою точку зрения;</li> <li>• публично представлять результаты исследования, имеющие практическую значимость для развития социальной работы;</li> <li>• участвовать в работе научных коллективов по различным направлениям обеспечения социального благополучия.</li> </ul>	

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции				Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике	
ПК 3. Организационно-управленческие						
ПК 3.1. Способность к организационно-управленческой работе в подразделениях социальных учреждений и служб	<p>Социальный работник может:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>излагать основы организационно-управленческой деятельности в социальном учреждении (в том числе и полипрофессионального), учитывая особенности национально-культурного, полового, возрастного и социального положения граждан, нуждающихся в помощи.</li> </ul>	<p>Социальный работник может:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>оценивать культуру управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты;</li> <li>анализировать систему мотивации труда специалистов в учреждениях социальной защиты;</li> <li>анализировать качество социальных услуг, предоставляемых целевым группам.</li> </ul>	<p>Социальный работник может:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>учитывать организационную структуру социального обслуживания при организации социальной работы;</li> <li>учитывать в процессе организационно-управленческой деятельности особенности национально-культурного, полового, возрастного и социального положения граждан, нуждающихся в помощи.</li> </ul>	<p>Социальный работник умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>разрабатывать мероприятия по повышению мотивации труда специалистов социального учреждения;</li> <li>разрабатывать предложения по повышению системности контроля над их деятельностью;</li> <li>планировать деятельность на краткосрочную и среднесрочную перспективу.</li> </ul>	<p>Социальный работник умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>проводить деловые переговоры в области организации работы по социальному обслуживанию населения;</li> <li>инициировать и поддерживать атмосферу делового сотрудничества с персоналом учреждения.</li> </ul>	

Показатели компетенции						
Название компетенции	Краткое описание	Знание/Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике	Коммуникативные умения
ПК 3.2. Способность к координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи	Социальный работник способен планировать и осуществлять контроль над деятельностью по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>излагать возможности развития микросоциальной среды;</li> <li>объяснять особенности организации социальной работы в микросоциальной среде;</li> <li>объяснять важность привлечения к работе с лицами, нуждающимися в социальной защите, медико-социальной помощи, специалистов смежных профессий.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>выявлять особенности практики социальной, структурной и комплексно-ориентированной социальной работы в решении задач социальной защиты населения;</li> <li>анализировать позитивное и негативное воздействие внешних факторов на процесс реализации технологий социальной работы в данной микросоциальной среде.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>осуществлять действия, направленные на изменение факторов, существующих в конкретном социуме;</li> <li>принимать решение по оказанию социальной помощи с привлечением потенциала и ресурсов социума.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>привлекать специалистов смежных профессий к решению задач социальной защиты населения;</li> <li>координировать деятельность различных организаций по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>взаимодействовать на основе обратной связи;</li> <li>находиться в очевойдной доступности для других и осуществлять свое влияние на них.</li> </ul>

Название компетенции	Показатели компетенции					Коммуникативные умения
	Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике		
ПК 4. Социально-проектные						
ПК 4.1. Готовность к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы	<p>Социальный работник может:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>определить сущность управленческой функции социальной работы в реализации технологий обеспечения социального благополучия;</li> <li>представлять систему форм и методов работы с различными группами населения;</li> <li>объяснять структуру функционирования системы социальной защиты и поддержки населения и особенностей ее взаимодействия с НКО;</li> <li>объяснять структуру, организационно-правовые формы, принципы, цели социальной деятельности НКО.</li> </ul>	<p>Социальный работник может:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>выявлять критерии социального риска при работе с различными группами населения</li> <li>использовать методы сравнительного анализа при выборе социальных проблем данного микросоциума;</li> <li>применять мультидисциплинарный инструментарий в целях исследования жизненного пространства клиентов.</li> </ul>	<p>Социальный работник может:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>самостоятельно работать с источниками информации по заданной тематике;</li> <li>разрабатывать и представлять стратегии решений с учетом нормативно-правовых стандартов.</li> </ul>	<p>Социальный работник умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>принимать рациональные решения о распределении профессиональных ролей в процессе подготовки и реализации проекта;</li> <li>осуществлять поиск и анализ информации из различных источников;</li> <li>соотносить знания теоретических парадигм социального работы с особенностями практики.</li> </ul>	<p>Социальный работник умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>использовать полученную информацию о состоянии проблем социальной сферы для обоснования проекта;</li> <li>организовывать дискуссии по проблемам проекта и участвовать в них;</li> <li>выявлять и привлекать ресурсы;</li> <li>работать в команде.</li> </ul>	

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции					Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике		
ПК 4.2. Способность создавать социальные проекты с учетом специфики национально-культурного пространства и характера жизнедеятельности различных национальных, половозрастных и социально-классовых групп	Социальный работник создает социальные проекты, направленные на решение общественных проблем и трудных жизненных ситуаций клиентов с учетом социокультурных, половозрастных и социальных факторов.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• объяснять основы социальной работы общественных и религиозных организаций, благотворительных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций, союзов и т.д.);</li> <li>• определять тенденции развития и противоречия социальной работы в РФ;</li> <li>• излагать основные проблемы практики в области социальной работы с группами риска и перспектив ее развития.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать социально значимые проблемы и процессы, связанные с группами риска;</li> <li>• выявлять зоны ценностно-этических противоречий и конфликтов в социальной работе;</li> <li>• выявлять информацию для повышения эффективности профессиональной деятельности.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• самостоятельно работать над получением необходимых знаний для реализации поставленных задач;</li> <li>• работать со статистическими данными и использовать полученные результаты для обоснования инновационных проектов;</li> <li>• разрабатывать проекты на основе анализа особенностей социально-культурного пространства региона, микросоциума.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ответственно участвовать в управлении проектом и персоналом;</li> <li>• разрабатывать и представлять стратегии решений с учетом профессиональных и этических стандартов, профессиональных ролей;</li> <li>• эффективно участвовать в работе команды по международным исследованиям и комплексной практике в социальной сфере.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• развивать коммуникации и взаимодействие с профессиональными и непрофессиональными лицами и структурами в соответствии с задачами проектной деятельности;</li> <li>• ответственно руководить отделами направленными проектной деятельности в целом.</li> </ul>	

Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции				Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике	
ПК 4.3. Готовность к разработке и реализации пилотных и инновационных проектов с привлечением потенциала государственных и корпоративной социальной политики по решению трудных жизненных ситуаций различных групп населения	Социальный работник реализует пилотные и инновационные социальные проекты с привлечением потенциала государственных структур и организаций гражданского общества с учетом интересов и потребностей различных групп населения.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• объяснить закономерности развития социальной сферы;</li> <li>• объяснить действие механизмов изменения жизнедеятельности человека в социальной и микросоциальной среде;</li> <li>• охарактеризовать сущность и специфику оказания профессиональной социальной помощи различным группам населения;</li> <li>• объяснить действие принципа субсидиарности в организации социальной поддержки и социального обслуживания населения.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• оценивать жизненное пространство клиента;</li> <li>• критически подходить к выбору технологий для внедрения их в процессе проектной деятельности;</li> <li>• анализировать информацию из различных источников с целью ее использования для разработки и реализации проектов;</li> <li>• выявлять инновационные аспекты опыта проектной деятельности в социальной сфере.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• самостоятельно выстраивать взаимосвязи учреждения социальной защиты населения с социальными НКО;</li> <li>• вести документацию проекта;</li> <li>• составлять промежуточные и итоговые отчеты о деятельности.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выделять проблемно-целевые группы проектной деятельности;</li> <li>• совершенствовать системы менеджмента на базе научных методик;</li> <li>• выявлять различные общественные интересы и потребности.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• устанавливать коммуникативные взаимосвязи со структурами, организациями и лицами на различных уровнях;</li> <li>• организовывать социальную рекламу и распространение социально важной информации;</li> <li>• работать с информацией в коммуникативном пространстве.</li> </ul>



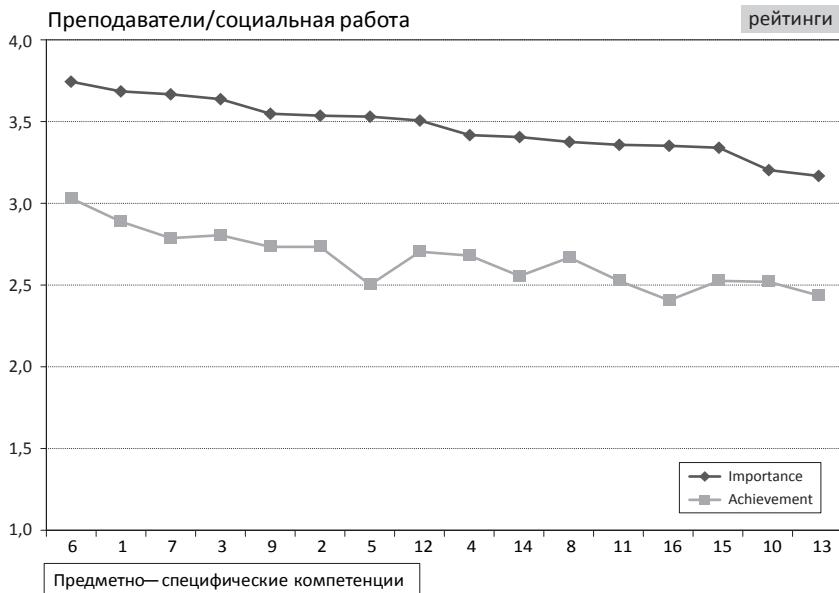
Название компетенции	Краткое описание	Показатели компетенции					Коммуникативные умения
		Знание/ Понимание	Критическое суждение	Навыки самостоятельной работы	Применение знаний на практике		
ПК 4.4. Способность создавать социальные проекты для обеспечения физического, психического и социального здоровья людей с привлечением дополнительных финансовых средств (фандрайзинг)	Социальный работник привлекает дополнительные возможности государственных программ, грантов и бизнес-сообществ для обеспечения финансирования социальных проектов в течение их реализации и обеспечения устойчивости их положительных результатов.	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выявлять свою роль в процессе взаимодействия мер государственной и корпоративной социальной политики;</li> <li>• излагать систему эффективных методов и средств, необходимых для управленческой сферы социального обслуживания населения;</li> <li>• объяснять организационно-правовые основы финансирования социальной сферы.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать финансовые возможности реализации социальных проектов с учетом принципа социальной ответственности частной собственности (бизнеса)</li> <li>• критически оценивать возможности НКО в решении социальных проблем;</li> <li>• рассматривать возможности участия в государственных программах и грантах.</li> </ul>	Социальный работник может: <ul style="list-style-type: none"> <li>• самостоятельно составить бизнес-план социального проекта;</li> <li>• выявлять потенциальные возможности социума для дополнительного обеспечения положительных результатов проектной деятельности;</li> <li>• структурировать поэтапное финансирование проекта из различных источников.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• учитывать финансовые и другие риски в реализации проектов;</li> <li>• использовать нормативно-правовую базу для обеспечения устойчивости развития проекта;</li> <li>• оценивать эффективность проекта с применением различных методов.</li> </ul>	Социальный работник умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• организовывать рекламу деятельности и результатов проекта;</li> <li>• распространять информацию о проекте и об итогах проектной деятельности;</li> <li>• организовывать деловое общение и вести деловую корреспонденцию.</li> </ul>	

Дальнейшая работа над профессиональными компетенциями была связана с определением их значимости и уровней достижения, что потребовало проведения консультаций в форме анкетирования с целевыми группами, в которые вошли преподаватели, студенты, выпускники и работодатели. С начала мая до конца июня 2011 г. был проведен опрос среди представителей указанных целевых групп по списку из 16 профессиональных компетенций. В анкете требовалось указать значимость компетенции для профессиональной работы в данной предметной области, уровень развития компетенции, который достигнут в результате обучения по образовательной программе, и ранжировать пять компетенций, которые признаются наиболее важными (расположить их в порядке приоритетности).

В опросе, который был проведен предметной группой по социальной работе, приняли участие 865 респондентов, в частности: 267 преподавателей, 177 работодателей, 236 студентов, 185 выпускников. Все они представляли разные университеты, в числе которых: Московский государственный областной университет, Тверской государственный университет, Удмуртский государственный университет, Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, Северокавказский государственный технический университет, Академия социального образования (г. Казань), Пермский государственный университет, Мурманский государственный технический университет. Результаты опроса представлены ниже.

#### *5.2.4. Профессиональные компетенции. Рейтинги*

Респонденты оценили важность и уровень достижения каждой профессиональной компетенции в результате обучения по образовательной программе бакалавриата по шкале от 1 («нулевая») до 4 («высокая»). На рис. 4 представлены данные по рейтингу значимости компетенции для социальной работы и уровню развития компетенции, который достигнут в результате обучения бакалавров по образовательной программе, согласно оценке академического сообщества.



**Рис. 4**

(ось X - номера компетенций, ось Y - значимость компетенций)

Наиболее важными профессиональными компетенциями, по мнению академического сообщества, являются следующие:

ПК 6 – Готовность соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления профессиональной деятельности,

ПК 1 – Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения,

ПК 7 – Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней,

ПК 3 – Готовность к посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по проблемам социализации, абилитации и реабилитации.

Наименее значимой, по оценке преподавателей, оказалась следующая профессиональная компетенция:

ПК 13 – Готовность к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы.

Как показывает рис. 4, уровень развития профессиональных компетенций, достигнутый в результате обучения по первому циклу (бакалавр социальной работы), оценивается не очень высоко и нуждается в совершенствовании. Отсутствуют компетенции, уровень развития которых по результатам первого цикла обучения оценивается выше, чем их значимость. Следовательно, уровень достижения профессиональных компетенций имеет более низкую область значений, чем их важность. Разрыв между значениями уровня достижения и важности компетенций является релевантным. Эти значения заметно отдалены друг от друга.

На рис. 5 представлены данные по рейтингу значимости профессиональных компетенций для социальной работы и уровню их достижения в результате обучения бакалавров по образовательной программе согласно оценке выпускников.

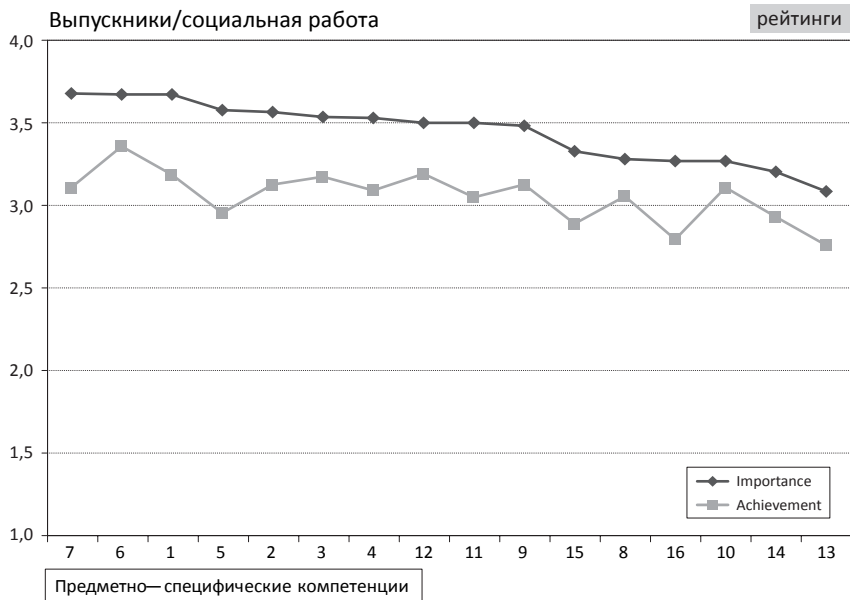
К числу наиболее важных профессиональных компетенций выпускники относят следующие:

ПК 7 – Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней,

ПК 6 – Готовность соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления профессиональной деятельности,

ПК 1– Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения,

ПК 5 – Готовность к предупреждению и профилактике профессионального «выгорания».



**Рис. 5**

(ось X - номера компетенций, ось Y - значимость компетенций)

Наименее значимой по оценке выпускников оказалась следующая компетенция:

ПК 13 – Готовность к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы.

Отметим, что здесь мнения выпускников совпали с мнениями преподавателей. Согласно результатам опроса выпускников уровень развития компетенций по результатам обучения первого цикла (бакалавр социальной работы) требует совершенствования. Результаты обучения по первому циклу оцениваются довольно низко. Практически у всех компетенций (за исключением ПК 7, ПК 6, ПК 1, ПК 2, ПК 3, ПК 12, уровень развития которых оценен почти так же высоко, как их значимость) уровень достижения находится в области более низкого значения, чем их важность. И выпускники, и преподаватели оценили важность предметно-специфических компетенций ПК 1 и ПК 7 как очень высокую.

На рис. 6 представлены важность профессиональных компетенций и уровень их достижения по результатам первого цикла обучения (бакалавр социальной работы) согласно оценке студентов. Студенты считают, что наиболее важными профессиональными компетенциями являются следующие:

ПК 1 – Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения,

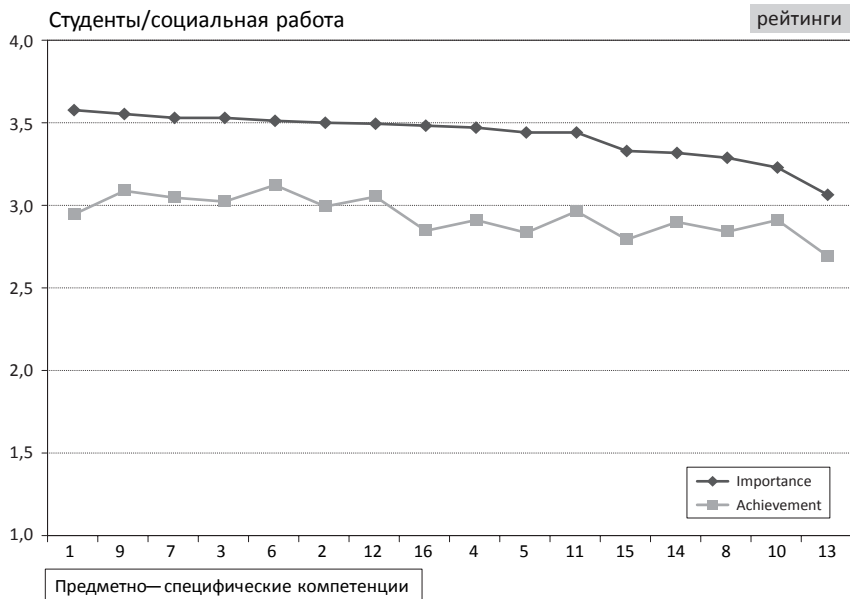
ПК 9 – Способность выявлять, формулировать и разрешать проблемы в сфере психосоциальной, структурной и комплексно-ориентированной социальной работы, медико-социальной помощи,

ПК 7 – Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней,

ПК 3 – Готовность к посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по проблемам социализации, абилитации и реабилитации.

В области наименьшего значения, по оценке студентов, равно как и преподавателей, а также выпускников, оказалась следующая профессиональная компетенция:

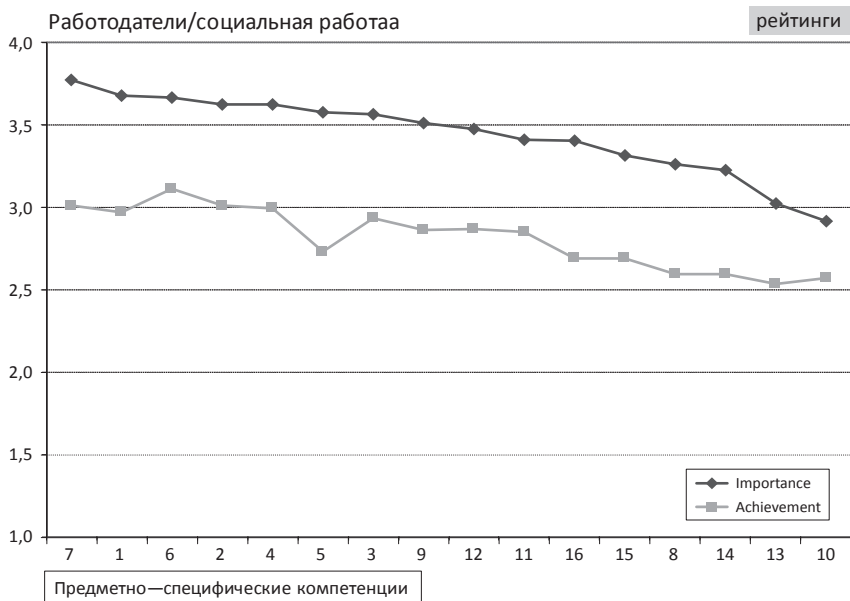
ПК 13 – Готовность к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы.



**Рис. 6**  
(ось X - номера компетенций, ось Y - значимость компетенций)

Согласно результатам опроса студентов область значения уровня достижения компетенций чуть ниже, чем область значения их важности. Однако существенного разрыва между обоими значениями не наблюдается. Студенты, также как преподаватели и выпускники, идентично оценили уровень достижения предметно-специфических компетенций ПК 1 и ПК 7.

На рис. 7 представлены важность профессиональных компетенций и уровень их достижения по результатам первого цикла обучения (бакалавр социальной работы) согласно оценке работодателей.



**Рис. 7**  
(ось X - номера компетенций, ось Y - значимость компетенций)

Наиболее важными профессиональными компетенциями, по оценке работодателей, являются следующие:

ПК 7 – Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней,

ПК 1 – Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения,

ПК 6 – Готовность соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления профессиональной деятельности,

ПК 2 – Готовность к предоставлению социально-бытовых, социально-психологических, социально-экономических и социально-правовых услуг отдельным лицам и социальным группам.

В области наименьших значений у работодателей оказалась следующая профессиональная компетенция:



ПК 10 – Способность определять научную и практическую ценность решаемых исследовательских задач в процессе обеспечения социального благополучия.

Оценка работодателями значимости данной компетенции не совпадает с оценкой, данной преподавателями, студентами и выпускниками. Результаты опроса работодателей показывают, что уровень достижения профессиональных компетенций имеет более низкую область значений, чем их важность, и оставляет желать лучшего.

### 5.2.5. Профессиональные компетенции. Ранжирование

Респонденты выбрали пять профессиональных компетенций, которые они посчитали наиболее значимыми, и расположили их в порядке приоритетности. Первая выбранная компетенция оценивалась в пять баллов, вторая – в четыре балла и третья – в три балла.

На рис. 8. показана важность профессиональных компетенций согласно ранжированию преподавателей.

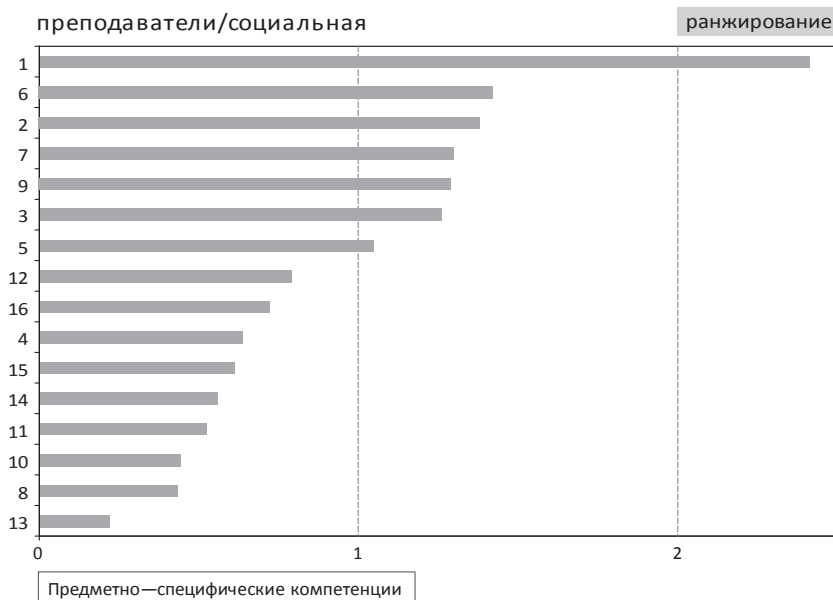


Рис. 8

Наиболее важными профессиональными компетенциями в порядке их приоритетности, по мнению преподавателей, являются следующие:

ПК 1 – Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения,

ПК 6 – Готовность соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления профессиональной деятельности,

ПК 2 – Готовность к предоставлению социально-бытовых, социально-психологических, социально-экономических и социально-правовых услуг отдельным лицам и социальным группам.

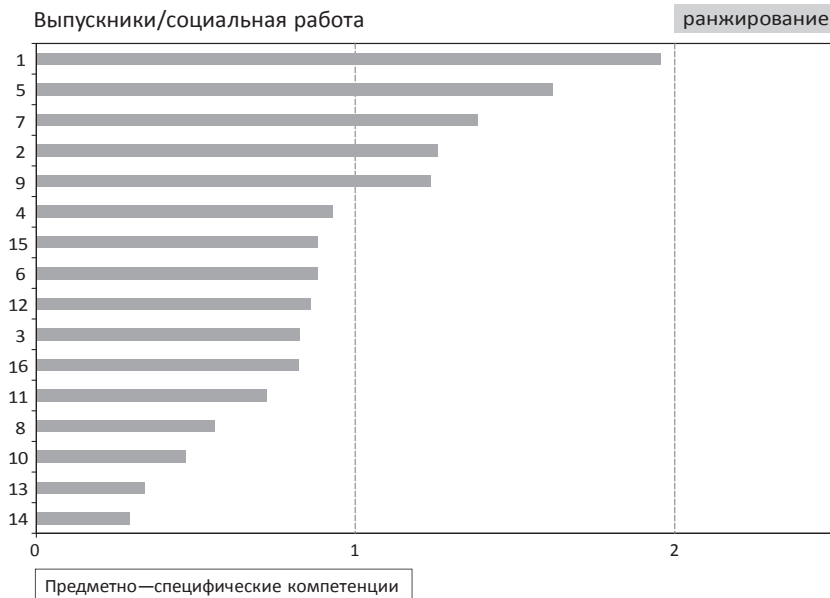
Наименее важными профессиональными компетенциями (получившими соответственно 2, 1 и 0 баллов) согласно оценке преподавателей стали следующие:

ПК 10 – Способность определять научную и практическую ценность решаемых исследовательских задач в процессе обеспечения социального благополучия,

ПК 8 – Способность исследовать специфику социокультурного пространства, инфраструктуру обеспечения социального благополучия представителей различных социальных групп,

ПК 13 – Готовность к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы.

На рис. 9 показано, как выпускники ранжировали важность профессиональных компетенций.



**Рис. 9**

Наиболее важными профессиональными компетенциями выпускники считают следующие:

ПК 1 – Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения,

ПК 5 – Готовность к предупреждению и профилактике профессионального «выгорания»,

ПК 7 – Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней.

Как наименее важные предметно-специфические компетенции выпускники отметили следующие:

ПК 10 – Способность определять научную и практическую ценность решаемых исследовательских задач в процессе обеспечения социального благополучия,

ПК 13 – Готовность к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы,

ПК 14 – Способность создавать социальные проекты с учетом специфики национально-культурного пространства и характера жизнедеятельности различных национальных, половозрастных и социально-классовых групп.

На рис. 10 показана важность профессиональных компетенций согласно ранжированию студентов.

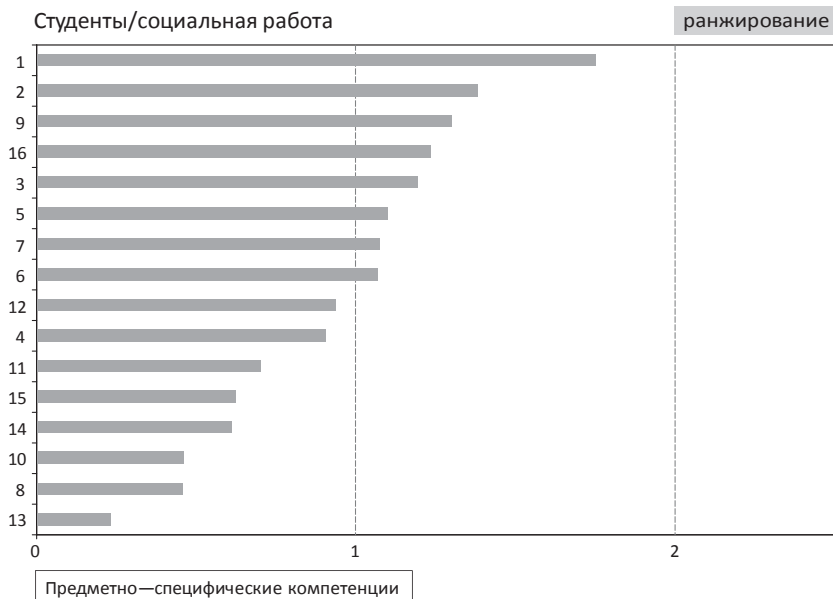


Рис. 10

Наиболее важными в порядке их приоритетности студенты считают следующие профессиональные компетенции:

ПК 1 – Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения,

ПК 2 – Готовность к предоставлению социально-бытовых, социально-психологических, социально-экономических и социально-правовых услуг отдельным лицам и социальным группам,

ПК 9 – Способность выявлять, формулировать и разрешать проблемы в сфере психосоциальной, структурной и комплексно-ориентированной социальной работы, медико-социальной помощи.

Наименее важными, по мнению студентов, являются следующие профессиональные компетенции:

ПК 10 – Способность определять научную и практическую ценность решаемых исследовательских задач в процессе обеспечения социального благополучия,

ПК 8 – Способность исследовать специфику социокультурного пространства, инфраструктуру обеспечения социального благополучия представителей различных социальных групп

ПК 13 – Готовность к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы.

На рис. 11 показано, как распределились компетенции в порядке их приоритетности согласно ранжированию работодателей.

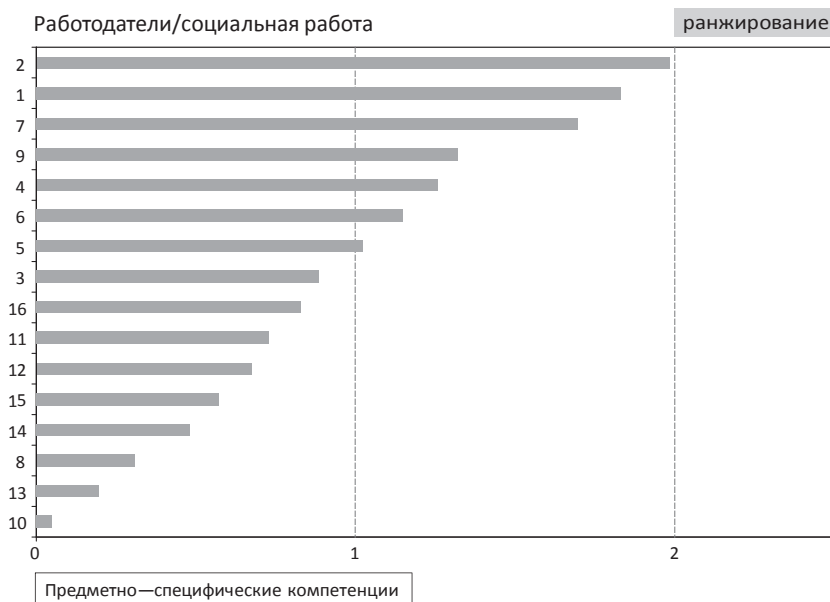


Рис. 11

Наиболее важными по рангу компетенциями, по мнению работодателей, являются следующие:

ПК 2 – Готовность к предоставлению социально-бытовых, социально-психологических, социально-экономических и социально-правовых услуг отдельным лицам и социальным группам,

ПК 1 – Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения,

ПК 7 – Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней.

К числу наименее значимых по рангу работодатели отнесли следующие предметно-специфические компетенции:

ПК 8 – Способность исследовать специфику социокультурного пространства, инфраструктуру обеспечения социального благополучия представителей различных социальных групп,

ПК 13 – Готовность к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы,

ПК 10 – Способность определять научную и практическую ценность решаемых исследовательских задач в процессе обеспечения социального благополучия.

#### *5.2.6. Профессиональные компетенции. Корреляция*

Корреляция между результатами ранжирования в группах респондентов (преподавателей, студентов, выпускников и работодателей) показывает, что мнения представителей всех четырех групп относительно трех параметров каждой компетенции (важность, уровень достижения и ранжирование) оказались близкими, соотносительными. Исходя из результатов, показанных на рис. 12, можно утверждать, что все корреляции между группами позитивны, они приближаются к единице для всех групп. Это свидетельствует о том, что ранги, выставленные респондентами отобранным профессиональным компетенциям, близки друг другу. Так, все четыре группы респондентов проранжировали в качестве очень важных следующие две профессиональные компетенции:

ПК 1 – Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения,

ПК 2 – Готовность к предоставлению социально-бытовых, социально-психологических, социально-экономических и социально-правовых услуг отдельным лицам и социальным группам.

Наиболее значимой по рангу для выпускников и работодателей стала следующая профессиональная компетенция:

ПК 7 – Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней.

## СОЦИЛЬНАЯ РАБОТА КОРРЕЛЯЦИЯ МЕЖДУ ГРУППАМИ

ВАЖНОСТЬ

	Academics	Employers	Students	Graduates
Academics	1			
Employers	0,883891	1		
Students	0,8372484	0,89005575	1	
Graduates	0,87999004	0,90477226	0,84968534	1

УРОВЕНЬ ДОСТИЖЕНИЯ

	Academics	Employers	Students	Graduates
Academics	1			
Employers	0,81159941	1		
Students	0,77333548	0,76856533	1	
Graduates	0,89108774	0,74776674	0,8637905	1

РАНЖИРОВАНИЕ

	Academics	Employers	Students	Graduates
Academics	1			
Employers	0,8217043	1		
Students	0,89900754	0,7351293	1	
Graduates	0,83804821	0,8229699	0,83197098	1

ПРЕДМЕТНО-СПЕЦИФИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Рис. 12

Отметим, что преподаватели, работодатели, студенты и выпускники оценили уровень значимости профессиональной компетенции ПК 1 выше 3,5 баллов по пятибалльной шкале. Поразительным результатом опроса

стало то, что ряд профессиональных компетенций, входящих в «исследовательские» и «социально-проектные» группы, оказались в области наименьших значений по шкале важности согласно оценке всех четырех групп респондентов. В их числе следующие профессиональные компетенции:

ПК 10 – Способность определять научную и практическую ценность решаемых исследовательских задач в процессе обеспечения социального благополучия,

ПК 8 – Способность исследовать специфику социокультурного пространства, инфраструктуру обеспечения социального благополучия представителей различных социальных групп,

ПК 13 – Готовность к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы.

Однако следует отметить условность, относительность данного явления, поскольку работодатели поставили данные предметно-специфические компетенции на самые низкие позиции, а преподаватели, студенты и выпускники поставили эти компетенции на средние позиции.

В таблице 5 представлен порядок ранжирования профессиональных компетенций. Профессиональные компетенции, которые оценены по рангу как наиболее важные преподавателями, работодателями, студентами и выпускниками, выделены синим цветом. Наименее значимые компетенции, отмеченные респондентами всех четырех групп, выделены голубым цветом. Цифра обозначает занимаемый компетенцией ранг.



Табл. 5

Порядок ранжирования профессиональных компетенций

Список предметно-специфических компетенций		Важность предметно-специфических компетенций			
		Преподаватели	Студенты	Выпускники	Работодатели
1	Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения	1	1	1	2
2	Готовность к предоставлению социально-бытовых, социально-психологических, социально-экономических и социально-правовых услуг отдельным лицам и социальным группам	3	2	4	1
3	Готовность к посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по проблемам социализации, абилитации и реабилитации		5		
4	Способность к созданию благоприятной социально-психологической среды в социальных организациях и службах				5
5	Готовность к предупреждению и профилактике профессионального «выгорания»			2	
6	Готовность соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления профессиональной деятельности	2			
7	Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней	4		3	3
8	Способность исследовать специфику социокультурного пространства, инфраструктуру обеспечения социального благополучия представителей различных социальных групп				
9	Способность выявлять, формулировать и разрешать проблемы в сфере психосоциальной, структурной и комплексно-ориентированной социальной работы, медико-социальной помощи	5	3	5	4

Список предметно-специфических компетенций		Важность предметно-специфических компетенций			
		Преподаватели	Студенты	Выпускники	Работодатели
10	Способность определять научную и практическую ценность решаемых исследовательских задач в процессе обеспечения социального благополучия				
11	Способность к организационно-управленческой работе в подразделениях социальных учреждений и служб				
12	Способность к координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи				
13	Готовность к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы				
14	Способность создавать социальные проекты с учетом специфики национально-культурного пространства и характера жизнедеятельности различных национальных, половозрастных и социально-классовых групп				
15	Готовность к разработке и реализации пилотных и инновационных проектов государственной и корпоративной социальной политики по решению трудных жизненных ситуаций различных групп населения				
16	Способность создавать социальные проекты для обеспечения физического, психического и социального здоровья людей с привлечением дополнительных финансовых средств (фандрайзинг)		4		

Предметная группа по социальной работе обсудила результаты опроса и сделала окончательный список профессиональных компетенций, который представлен в таблице 6.

**Табл. 6**  
Окончательный список профессиональных компетенций

<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
<b>№</b>	<b>НАЗВАНИЕ</b>	<b>КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ</b>
<b>ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ</b>		
1 (9)	Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения	Социальный работник отбирает эффективные технологии социальной защиты и медико-социальной поддержки слабых слоев населения и целенаправленно их использует с учетом специфики ситуации клиента, социокультурного развития общества, особенностей сочетания глобального, национального и регионального
2 (10)	Готовность к предоставлению социально-бытовых, социально-психологических, социально-экономических и социально-правовых услуг отдельным лицам и социальным группам	Социальный работник владеет технологиями социальной работы, наиболее распространенными в системе предоставления различного рода социальных услуг отдельным лицам и целевым группам, а также способен осуществлять оценку качества социальных услуг на основе квалиметрии и стандартизации
3 (14)	Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней	Социальный работник способен осуществлять свою профессиональную деятельность, опираясь на нормативно-правовые документы, регламентирующие практику социальной работы, организовывать помощь на основе правовых актов и информировать клиентов о возможностях их участия в самозащитной правовой деятельности
4 (15)	Способность к организационно-управленческой работе в подразделениях социальных учреждений и служб	Социальный работник способен организовывать деятельность по социальной работе на уровне подразделения социального учреждения (в том числе и полипрофессионального), учитывая особенности национально-культурного, половозрастного и социального положения граждан, нуждающихся в помощи

<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
<b>№</b>	<b>НАЗВАНИЕ</b>	<b>КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ</b>
<b>ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ</b>		
5 (18)	Способность к координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи	Социальный работник способен планировать и осуществлять контроль над деятельностью по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, привлекая к этой работе специалистов различных организаций
<b>МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ</b>		
6 (11)	Готовность к посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по проблемам социализации, абилитации и реабилитации	Социальный работник решает проблемы клиента путем привлечения соответствующих специалистов, мобилизации собственных сил, физических, психических и социальных ресурсов клиента
7 (12)	Способность к созданию благоприятной социально-психологической среды в социальных организациях и службах, предупреждению и профилактике профессионального «выгорания»	Социальный работник конструктивно взаимодействует в профессиональной среде, создавая атмосферу доверия и делового настроя, условия для проявления взаимопонимания и инициативы в коллективе, отличается личностно-ориентированными установками в профессиональном поведении. Социальный работник способен противостоять личной профессиональной деформации, профессиональной усталости и поддерживать свою работоспособность, сохраняя профессиональное долголетие
8 (13)	Готовность соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления профессиональной деятельности	Социальный работник интегрирует этические принципы в свою профессиональную деятельность и осуществляет профессиональное взаимодействие на основе этических ценностей и норм

<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
<b>№</b>	<b>НАЗВАНИЕ</b>	<b>КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ</b>
<b>СИСТЕМНЫЕ</b>		
9 (16)	Способность определять научную и практическую ценность решаемых исследовательских задач в процессе обеспечения социального благополучия	Социальный работник проводит исследование таким образом, что его результаты могут быть использованы на практике для обеспечения эффективности деятельности социальных работников, профессиональной поддержки благополучия различных слоев населения, обеспечения их физического, психического и социального здоровья
10 (17)	Способность исследовать специфику социокультурного пространства, инфраструктуру обеспечения социального благополучия представителей различных социальных групп	Социальный работник выявляет и анализирует особенности социокультурной жизни различных социальных групп, изучает их потребности, выявляет ресурсы инфраструктуры социального обеспечения по удовлетворению нужд и потребностей различных социальных групп
11 (19)	Готовность к разработке и реализации пилотных и инновационных проектов государственной и корпоративной социальной политики по решению трудных жизненных ситуаций различных групп населения	Социальный работник реализует пилотные и инновационные социальные проекты с привлечением потенциала государственных структур и организаций гражданского общества с учетом интересов и потребностей различных групп населения
12 (20)	Способность создавать социальные проекты с учетом специфики национально-культурного пространства и характера жизнедеятельности различных национальных, половых возрастных и социально-классовых групп.	Социальный работник создает социальные проекты, направленные на решение общественных проблем и трудных жизненных ситуаций клиентов с учетом социокультурных, половых возрастных и социальных факторов

### 5.3. Метапрофайл

Метапрофайл – это представление о структуре и сочетании компетенций, которые идентифицируют конкретную предметную область (определение «ядра» предметной области). «Ядро» предметной области должно быть реализовано в любой образовательной программе независимо от ее направленности и профиля. Метапрофайлы являются справочными структурами, они предназначены для отражения и анализа разнообразных образовательных программ в соответствующей предметной области. Метапрофайл и метакомпетенции формируются на основании анализа данных консультаций со всеми заинтересованными сторонами и рекатегоризации списка компетенций. Рекатегоризация в разных предметных областях основывается на разных подходах, в соответствии с ее спецификой.

#### 5.3.1. Метакомпетенции

В работе над списком метакомпетенций для социальной работы мы исходили из определения компетенций как «хорошей демонстрации в различных и аутентичных контекстах динамичного сочетания знаний, правил и стандартов, техник, процедур, умений и навыков, отношений и ценностей» [3,29]. Существует немало типологий компетенций, из которых, по нашему мнению, следует отбирать оптимальные, то есть основные и приемлемые для метапрофайла. Данная типология была предложена и успешно внедрена в университете Деусто. Согласно этой типологии компетенции можно классифицировать по трем основным группам:

- 1) **инструментальные компетенции**, которые функционируют как средства для достижения цели и включают сочетание методологических и когнитивных способностей, технологических умений, необходимых для профессиональных компетенций;
- 2) **межличностные компетенции**, включающие в себя индивидуальные способности и социальные навыки, способствующие процессам взаимопонимания, социального взаимодействия и сотрудничества;
- 3) **системные компетенции** – навыки и способности, относящиеся к системе в целом. Они предполагают сочетание чувственного и рационального, которое позволяет человеку видеть части целого в их связи и единстве. В качестве основы для развития системных компетенций требуется владение инструментальными и межличностными компетенциями.

Согласно этой типологии список метакомпетенций для метапрофайла по социальной работе может включать следующие общие и предметно-специфические компетенции (табл. 7):

**Табл. 7**  
Список метакомпетенций для метапрофайла по социальной работе

<b>МЕТАКОМПЕТЕНЦИИ</b>	
<b>ОБЩИЕ</b>	<b>ПРЕДМЕТНО-СПЕЦИФИЧЕСКИЕ</b>
<b>ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ</b>	
Способность определять, формулировать и решать проблемы	Готовность к реализации современных технологий социальной защиты, медико-социальной поддержки слабых слоев населения
Способность применять знания на практике	Готовность к предоставлению социально-бытовых, социально-психологических, социально-экономических и социально-правовых услуг отдельным лицам и социальным группам
Способность к самообразованию	Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней
Способность к общению в устной и письменной форме на родном языке	Способность к организационно-управленческой работе в подразделениях социальных учреждений и служб
Способность применять обдуманые решения	Способность к координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи
<b>МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ</b>	
Умение работать в команде	Готовность к посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по проблемам социализации, абилитации и реабилитации
	Способность к созданию благоприятной социально-психологической среды в социальных организациях и службах, предупреждению и профилактике профессионального «выгорания»
	Готовность соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления профессиональной деятельности

МЕТАКОМПЕТЕНЦИИ	
ОБЩИЕ	ПРЕДМЕТНО-СПЕЦИФИЧЕСКИЕ
<b>СИСТЕМНЫЕ</b>	
Знание и понимание предметной области и профессии	Способность исследовать специфику социокультурного пространства, инфраструктуру обеспечения социального благополучия представителей различных социальных групп
Нацеленность на достижение результата	Способность определять научную и практическую ценность решаемых исследовательских задач в процессе обеспечения социального благополучия
	Способность создавать социальные проекты с учетом специфики национально-культурного пространства и характера жизнедеятельности различных национальных, половозрастных и социально-классовых групп
	Готовность к разработке и реализации пилотных и инновационных проектов государственной и корпоративной социальной политики по решению трудных жизненных ситуаций различных групп населения

Метакомпетенции (ключевые компетенции) на том или ином уровне должны быть сформированы у любого выпускника первого уровня ВПО по направлению «Социальная работа», независимо от профиля (направленности) подготовки. Наличие ключевых компетенций должно быть входным требованием для поступающих в магистратуру на программы в данной предметной области.



### 5.3.2. Диаграмма метапрофиля

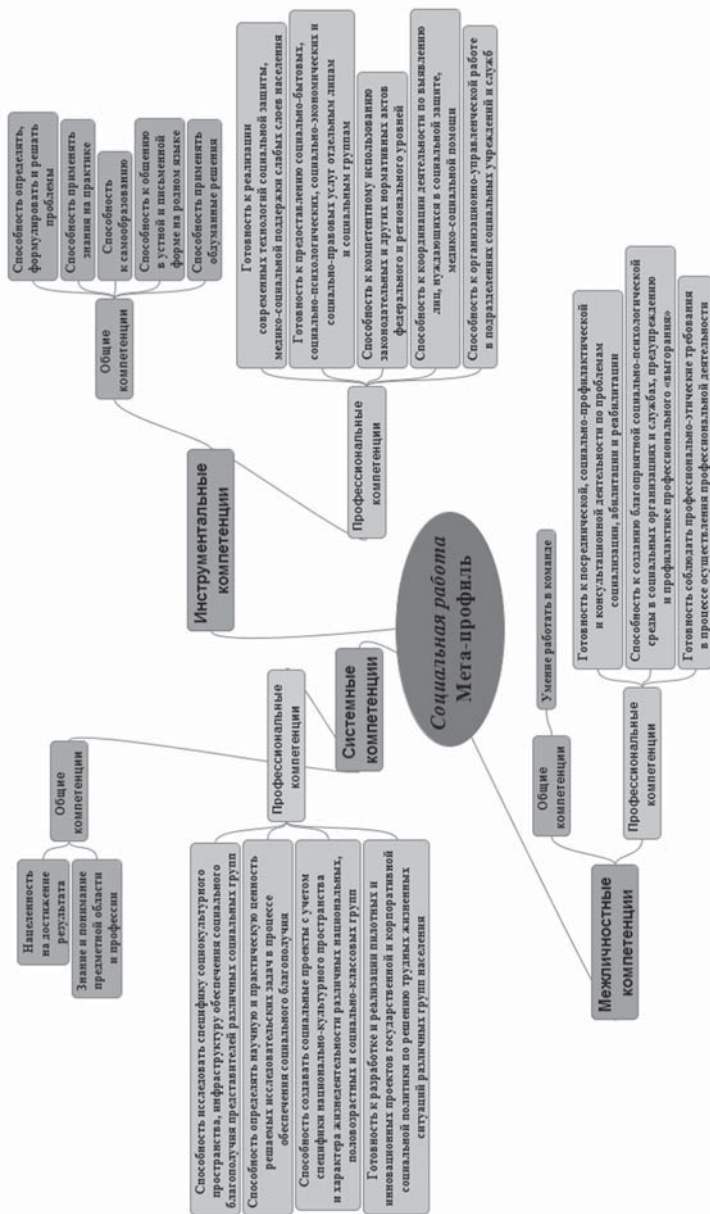


Рис. 13



## 6

# Обобщенные результаты обучения по уровням образования

В системе образования, организованной по принципу циклов (в России – уровней ВПО), каждому циклу (уровню) соответствует отдельный набор результатов обучения, раскрывающий соответствующий перечень компетенций выпускников, сформулированных для данной предметной области. Как указывалось выше, результаты обучения формулируются как для всей программы, так и для отдельных курсовых единиц или модулей. Результаты освоения отдельных элементов программы должны способствовать формированию общих результатов обучения по программе. На этапе разработки программы принимается решение о том, какие структурные единицы программы будут направлены на достижение тех или иных общих результатов обучения и на формирование тех или иных компетенций, заявленных в качестве целей программы.

Организация образовательного процесса по принципу циклов (уровней) неизбежно влечет за собой использование понятия «уровень обучения». Для каждого уровня могут быть использованы определенные показатели (дескрипторы). В рамках Болонского процесса коллектив экспертов Совместной инициативы качества разработал набор общих описаний (дескрипторов) для каждого цикла, известных как Дублинские дескрипторы. Эти дескрипторы получили одобрение министров образования европейских стран в докладе «Рамка квалификаций для общеевропейского пространства высшего образования». Подходы, которыми руководствовались участники проекта Тюнинг и Совместной инициативы качества, полностью согласуются между собой и дополняют друг друга.

Участники проекта разработали дескрипторы уровней бакалавриата и магистратуры для всех предметных областей. Ниже приводится описание обобщенных результатов обучения по уровням образования для данной предметной области.

### **6.1. Первый уровень образования**

Выпускники первого уровня ВПО (бакалавры) в предметной области «Социальная работа» должны:

#### **знать/понимать:**

основы современных отечественных и зарубежных теорий социального развития и социального благополучия;  
особенности коммуникативных процессов в современном обществе;  
основные концепции в области психосоциальной, структурной и комплексно ориентированной социальной работы;  
основные технологии обеспечения социального благополучия;  
содержание экономических процессов, протекающих в сфере социального обслуживания населения;  
правовые основы социальной работы, социального управления и социального обслуживания;  
кодекс этики социального работника;

#### **уметь/быть в состоянии выполнить:**

использовать методы, принципы и функции социального управления в сфере социального обслуживания;  
оценивать качество социального обслуживания в соответствии со стандартами;  
давать этическую оценку профессиональной деятельности социального работника;  
использовать социально-педагогические, медико-социальные и социально-психологические методы и технологии в практике социальной работы;  
проводить исследование проблемного поля психосоциальной, структурной и комплексно-ориентированной социальной работы;  
выявлять общее и особенное в развитии социальной работы в России и зарубежных странах;  
владеть навыками профессионального взаимодействия с клиентами и коллегами.

## **6.2. Второй уровень образования**

Выпускники второго уровня (магистры) в предметной области «Социальная работа» должны:

### **знать/понимать:**

проблемы организации и управления образовательными процессами;

### **уметь/быть в состоянии выполнить:**

самостоятельно проводить прикладное научное исследование в области социальной работы;

профессионально оформлять научно-техническую документацию;

самостоятельно осваивать новые теории, модели, методы исследования с учетом задач и потребностей теории и практики социальной работы;

проводить экспертизу научно-исследовательских работ в социальной сфере;

разрабатывать стратегию и тактику социальных программ, направленных на решение социальных проблем;

осуществлять научно-педагогическую деятельность в образовательных учреждениях;

конструировать и реализовывать технологии социальных услуг населению на различных основаниях;

осуществлять консультирование и проводить экспертизу по нормативно-правовым, социально-психологическим, социально-педагогическим вопросам социальной работы и формам защиты прав населения.



# 7

## Преподавание, обучение и оценка

Методология настройки образовательных программ (методология Тьюнинг) предполагает необходимость новых форм преподавания, обучения и оценки. Современные подходы к обучению связаны с изменением педагогической парадигмы, центром которой становится студент. Новая парадигма предполагает смещение акцента с трансляции знаний от преподавателя к студентам на освоение студентами знаний и компетенций, что делает более прозрачной спецификацию результатов обучения. В этой парадигме меняется роль преподавателя, который из «транслятора» знания становится организатором процесса освоения студентами компетенций, консультантом и наставником.

С учетом изменяющейся педагогической парадигмы факультеты социальной работы уделяют внимание различным формам преподавания, обучения и оценки. Формат традиционных лекций, заучивание тем, письменные экзамены уступают место ряду различных подходов.

### **7.1. Новые подходы к преподаванию, обучению и оценке в социальной работе**

#### *7.1.1. Содержание*

Социальная работа является интегративной дисциплиной, включающей междисциплинарные исследования причин и условий возникновения трудных жизненных ситуаций в процессе жизнедеятельности индивидов,

групп и сообществ, а также решение этих ситуаций с учетом специфики национально-культурного пространства и характера жизнедеятельности различных национальных, половозрастных и социально-классовых групп. Она нацелена на создание новой информации о социальных отношениях и социально-уязвимых группах населения. Как сфера научного знания социальная работа локализуется, главным образом, в пространстве гуманитарных и общественных наук.

Междисциплинарный характер социальной работы оказывает влияние как на процесс обучения, так и на его содержание. С самого начала студенты учатся выражать и передавать свои мнения и точки зрения в различных аудиториях и контекстуализировать свои собственные знания. Это очень ценные умения, прежде всего на рынке труда.

Одним из ведущих принципов обучения студентов является практикоориентированность. Этот принцип реализуется в образовательной программе при учете Национальных стандартов деятельности в сфере социальной работы. Система практико-ориентированной подготовки должна выстраиваться на основе базовых концептов определенного уровня, раскрывающихся в следующей последовательности: от научного познания мира, общества, государства – к личности, семье, группе, микросоциальной среде, службам социального обеспечения. Иными словами, речь идет о переходе от общей фундаментальной подготовки к углубленной практико-ориентированной перспективе, где студенты самостоятельно выстраивают свои образовательные стратегии в соответствии с индивидуальными исследовательскими интересами и потребностями рынка труда с использованием технологий моделирования и проектирования. Такой подход способствует улучшению трудоустройства выпускников, повышению их шансов на рынке труда.

Активное развитие процессов международной интеграции, интернационализации рынка труда в условиях глобализации социальных проблем приводит к осознанию необходимости унификации требований к квалификационным характеристикам специалистов по социальной работе, которых готовят национальные системы образования различных стран. Однако при этом должна сохраняться тенденция сочетания глобального, национального и регионального, специфики социокультурного развития общества.

Обучение социальной работе в университете должно быть направлено на высококачественное, доступное студентам преподавание, включающее интерактивные формы и базирующееся на научных



исследованиях. Оно должно уделять внимание таким вопросам, как социальные различия, властные отношения, производство знаний, профессиональная этика и т.д.

### *7.1.2. Методы обучения*

Социальная работа известна как творческая, критическая, научно-ориентированная и педагогически инновационная область в академических образовательных программах. Преподавание и обучение социальной работе проводится на основе сочетания теории и практики, что обуславливает особые требования к преподавателям и студентам. В социальной работе методы теоретического и прикладного обучения неразделимы и часто пересекаются друг с другом. В связи с изменением роли преподавателя и студента в учебном процессе, развитием ответственности студента за освоение необходимых для будущей профессиональной деятельности компетенций формируется нацеленность учебного процесса на результаты обучения. Следовательно, фундаментальная задача преподавателя состоит в том, чтобы мотивировать студентов участвовать в познавательной деятельности, которая может привести их к достижению этих результатов. В этом смысле более важным становится то, что и как делает студент [2,2003]. На поддержку высокого уровня обучения должны быть настроены все аспекты обучения и оценивания знаний студентов. Оптимизировать условия для качественного обучения позволяет подход конструктивного выравнивания обучения и оценки с целями учебной программы, предложенный Дж. Биггсом [2, 2003]. Данный подход имеет два аспекта:

«Конструктивность» выравнивания отражает идею того, что студенты конструируют обучение посредством соответствующих учебных видов деятельности. Здесь главным становится не то, что передает преподаватель студенту, а то, что студенты создают сами для себя. Обучение в данном случае выступает просто катализатором для получения знаний.

«Выравнивание» относится к тому, что делает сам преподаватель для создания учебной среды, которая поддерживает формы учебной деятельности, направленные на достижение результатов обучения. Ключевым моментом в системе обучения является то, что используемые методы обучения и задачи оценивания выравниваются с формами учебной деятельности для достижения намеченных результатов.

Конструктивное выравнивание предполагает четыре основных шага:

- 1) Определение желаемых результатов обучения.
- 2) Выбор учебных/обучающих мероприятий, способных привести к фактическим желаемым результатам обучения.
- 3) Оценивание действительных результатов обучения, чтобы сравнить, насколько они совпадают с тем, что намечалось сделать.
- 4) Выход на итоговую оценку.

В процессе обучения преподаватель должен иметь четкое представление о том, чему он хочет научить студентов. При этом нужно различать декларативные знания и функционирующие знания. Декларативные знания – это знания, которые могут быть «заявлены» без их обоснования и конкретизации, они передаются в устной или письменной форме. Как правило, студенты передают своими собственными словами то, что мы недавно рассказывали им. Декларативные знания – это вторичные знания, знания о том, что было выявлено. Знание академических дисциплин является декларативным. Но знания приобретаются не только для того, чтобы их декларировать. Студенты должны использовать эти знания для работы, чтобы сделать их функционирующими. Поэтому, если преподаватель всего лишь говорит студентам о той или иной предметной области и заставляет их читать о ней, вряд ли можно будет достичь желаемых результатов обучения у большинства студентов. Хорошие студенты будут превращать декларативные знания в функционирующие в нужное время, но большинство студентов не будут, если с них не потребуют этого.

Таким образом, цели обучения необходимо определять в терминах, предполагающих, что студенты должны продемонстрировать соответствующий уровень своего понимания, а не просто изложить тему на устном экзамене. Первым шагом в проектировании целей учебного процесса, таким образом, становится определение тех уровней понимания, которые преподаватель ожидает от студентов. Также следует определить, изучение каких тем сформирует это понимание и каковы должны быть показатели понимания. В связи с этим описание целей обучения, формулировка результатов обучения в социальной работе должны проводиться в терминах соответствующих глаголов высокого и низкого уровня. Некоторые примеры таких глаголов даны в табл. 8 (Дж. Биггс).

**Табл. 8**  
(Дж. Биггс)



Каждая дисциплина и тема, как правило, имеют соответствующие им глаголы, которые отражают различные уровни понимания, тематическое содержание и цели. Включение глаголов в ожидаемые результаты обучения позволяет формировать оценки на любом уровне системы. Те же глаголы должны быть встроены в обучающую и учебную деятельность, а также в задачи оценивания. Они позволяют преподавателю следовать правильным курсом. В табл. 9 дается пример выравнивания обучения и оценки с целями учебного курса «История социальной работы» на основе подхода Дж. Биггса.

Табл. 9

Выравнивание обучения и оценки с целями учебного курса «История социальной работы» на основе методологии Дж. Биггса. 36 часов (акад. час 45 мин.) = 1 ECTS

№	Компетенция	Результаты обучения (знать, уметь, владеть)	Обучающая деятельность	Ожидаемое время, затраченное студентами (в часах)	Учебная деятельность (также изучение текстов и источников)	Ожидаемое время, затраченное студентами (в часах)
1	Способность определять, формулировать и решать проблемы	<ul style="list-style-type: none"> <li>знать и понимать специфику, факторы и причины различных видов социальных проблем с древнейших времен до наших дней;</li> <li>находить возможные решения проблем</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>обучающие лекции;</li> <li>планирование и разработка критериев для сравнительного анализа</li> </ul>	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>сравнительный анализ проблем и поиск их решений в разных странах в различные исторические периоды</li> </ul>	25
2	Способность к общению в устной и письменной форме на родном языке	<ul style="list-style-type: none"> <li>работать с историческими текстами;</li> <li>готовить доклады, эссе, презентации;</li> <li>владеть исторической терминологией</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>обучающие лекции;</li> <li>семинары</li> </ul>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>индивидуальное изучение теоретических источников и слайдов;</li> <li>подготовка презентации</li> </ul>	10
3	Способность к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней	<ul style="list-style-type: none"> <li>знать, понимать, объяснять различные законодательные акты разных исторических периодов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>обучающие лекции;</li> <li>чтение и анализ текстов и обсуждение их со студентами</li> </ul>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>дискуссия со сверстниками и преподавателем;</li> <li>индивидуальное изучение источников</li> </ul>	18

№	Компетенция	Результаты обучения (знать, уметь, владеть)	Обучающая деятельность	Ожидаемое время, затраченное студентами (в часах)	Учебная деятельность (также изучение текстов и источников)	Ожидаемое время, затраченное студентами (в часах)
4	Готовность соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать и объяснять генезис этических ценностей;</li> <li>• применять этические и профессиональные принципы при анализе случая</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• кейсы;</li> <li>• анализ критических ситуаций;</li> <li>• имитационное моделирование;</li> <li>• дискуссии с экспертной оценкой;</li> <li>• ролевые игры</li> </ul>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• индивидуальное изучение источников;</li> <li>• активное участие в дискуссии и ролевых играх</li> </ul>	18
5	Знание и понимание предметной области профессии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понимать цели и исторические корни социальной работы;</li> <li>• знать исторический процесс развития профессии</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающие лекции;</li> <li>• семинары</li> </ul>	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• индивидуальная подготовка;</li> <li>• дискуссия или круглые столы</li> </ul>	25
			48 час.		96 час.	

Метакомпетенции (ключевые компетенции) на том или ином уровне должны быть сформированы у любого выпускника первого уровня ВПО по направлению «Социальная работа», независимо от профиля (направленности) подготовки. Наличие ключевых компетенций должно быть входным требованием для поступающих в магистратуру на программы в данной предметной области.

В практике обучения остаются и лекции, и семинары как в их классическом варианте, так и с использованием инновационных технологий. Лекция излагается в сжатом виде, а на семинарах материал уточняется и расширяется. Однако эти контексты не обязательно требуют глаголов высокого уровня. Студенты могут ограничиваться пассивным прослушиванием и выборочным запоминанием. Существует много других способов поощрения соответствующих видов учебной деятельности, где акцентируются активные формы проведения занятий, консультирование, дистанционные технологии обучения и организации самостоятельной работы студентов. Проведение круглых столов, деловых игр, дискуссий, использование кейс-метода способствует развитию самостоятельности студентов в изложении и отстаивании своей точки зрения, в принятии решений, формирует основы работы в команде. Участие студентов в обсуждениях, выполнении заданий, презентациях составляет часть итоговой оценки их работы по учебному курсу. Аудиторные практические занятия являются полезным форматом обучения, где студенты могут формировать практические компетенции, такие как навыки подготовки презентаций или академические навыки.

В зависимости от целей обучения весьма желательно сотрудничество между университетом и государственными или частными структурами и службами или неправительственными организациями. Это позволяет студентам получить доступ к стипендиям и стажировкам, приобрести практические навыки в соответствии с университетским образованием и участвовать в исследовательских проектах, инициированных государственными или частными структурами. Такое сотрудничество также способствует формированию совместных проектов «магистр–доктор – социальное учреждение», которые будут связывать студентов с потенциальными работодателями. Более общие форматы обучения, как указано выше, могут быть дополнены тематическими зимними или летними школами социальной работы, интенсивными семинарами, специальными программами на втором цикле обучения, научно-исследовательскими групповыми проектами (межвузовскими и международными), программами обмена преподавателями и студентами.

### *7.1.3. Виды учебной деятельности*

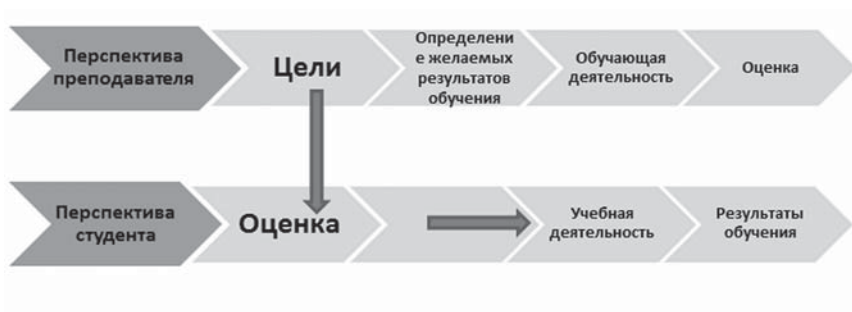
В социальной работе критические и компаративные подходы к ее теории и практике отражаются в методах обучения и взаимодействия между преподавателями и студентами (межпоколенческий аспект) и даже определяют условия для проведения обучения. На содержание и методы обучения социальной работе также влияет учебная и производственная практика студентов. Благодаря интенсивным взаимосвязям между структурой и содержанием обучения, студенты сами могут влиять на ситуацию обучения. Ключевыми элементами учебной деятельности являются обсуждение и активное участие в процессе обучения. По этой причине студенты вовлекаются в учебный процесс на самом раннем этапе своего обучения. Учебная деятельность также основывается на таких принципах, как опора на позитивную группу, открытые и различные формы коммуникации, осознанное развитие сотрудничества. Учебная деятельность не ограничивается обычными академическими установками, она охватывает также творческие и экспериментальные подходы к научным текстам и сбору эмпирических данных. Творческая деятельность студентов и их вовлечение в учебный процесс усиливаются с помощью введения креативных элементов, таких как написание творческих работ, ролевые игры, моделирование ситуаций, диалоговые и групповые выступления.

Сотрудничество с профессиональным сообществом является еще одним весьма успешным видом учебной деятельности в социальной работе. Применение такой формы учебной активности облегчает объяснение и понимание обсуждаемых явлений, способствует производству новых знаний, творчеству и развитию когнитивных и метакогнитивных навыков студентов.

Во многих странах, в том числе и в России, обучение социальной работе проводится с использованием дистанционных технологий. Использование Web-курсов, платформ Moodle стало обычной практикой на местах. Когда такие формы обучения хорошо организованы и преподавание с их применением ведется на высоком профессиональном уровне, устанавливается действенная обратная связь со студентами. Поскольку дистанционные технологии часто пропагандируются некритично, преподаватели социальной работы тщательно изучают и совершенствуют методику обучения в их рамках для достижения эффективности и действенности таких форм.

### 7.1.4. Инструментарий оценки

В рамках подхода выравнивания (Дж. Биггс) оценка рассматривается как составная часть учебной программы, в той степени, в какой она осмысливается студентами. Студенты должны знать не только учебную программу или то, что пройдено на занятии, а то, как их будут оценивать. Суть в том, чтобы задачи оценивания как в зеркале отражали желаемые результаты обучения.



**Рис. 14**

Процесс формирования оценки результатов учебной деятельности студентов

Формирование оценки представляет собой цепочку взаимосвязанных последовательных действий. Для преподавателя оценка находится в конце этой цепочки, но для студентов она стоит в ее начале (см. рис. 14). Если учебная программа отражается в оценке, как обозначено стрелкой, обучающая деятельность преподавателя, а также учебная деятельность студента направлены к одной и той же цели. Подготовка к этим оценкам будет проходить через изучение учебной программы. Желаемые результаты обучения не следует определять элементарно, то есть в терминах полученных оценок. Предполагаемые результаты обучения относятся скорее к искомому качеству исполнения, поэтому о фактических результатах обучения студентов нужно судить по этим качествам. В противном случае, выравнивание целей с оценками будет невозможным.

Опыт участия в проекте показал, что в университетах различных стран разработаны свои собственные методы оценки. Оценка не только контекстуальна, она также зависит от уровня учебных дисциплин,



предметной области, методов и результатов обучения. Методы оценки в социальной работе не обязательно отличаются от тех, которые применяются в других предметных областях. Оценка имеет большое значение, и временами очень сложно вывести оценку, поскольку уровни знаний студентов (от начального до последующего) могут значительно различаться. Очевидно, что для некоторых преподавателей будет оптимальным оценивание способностей студентов в процессе обучения. Исходя из такой оценки, результаты обучения можно прогнозировать, тогда специальные экзамены и задания являются ненужными. Такая форма оценки применяется только тогда, когда преподаватель работает с относительно небольшой группой студентов или в ситуациях дистанционного обучения. Традиционные экзамены с хорошо сформулированными вопросами и экзамены на основе уже подготовленного материала также являются подходящими методами оценки. Короткие комментарии могут тоже быть полезной формой оценки, поскольку они обеспечивают моментальную обратную связь преподавателя со студентами и преподаватели могут контролировать, как достигаются результаты обучения. Широко используются дневники обучения, хотя их тоже критикуют, поскольку на должном уровне вести эти дневники сложно, так как они порой становятся сборником документов или резюме. Балльная отметка как форма оценки не всегда нужна, в противоположность оценке устной.

Иногда недостаточно формулировок «зачтено/не зачтено/требуется пересдача». Коллегиальная оценка и коллегиальная обратная связь часто используются в процессе обучения социальной работе. Важно знать, как установить конструктивную обратную связь, которая шла бы не только от преподавателей, но и от студентов. Методы самостоятельной оценки также практикуются в ходе процесса обучения. Студенты формулируют свою собственную оценку, которая следует за оценкой преподавателя. Самостоятельные оценки студентов представляются реалистичными. Это предполагает, что преподаватель доверяет студентам, активизирует их роль и ответственность в процессе обучения. Всякий раз, когда оценка предполагает градацию, желательно заранее объяснить критерии и сделать этот процесс как можно более прозрачным.

Оценочные задания должны предусматривать желаемые знания (см. табл. 10, построенную по модели Дж. Биггса).

**Табл. 10**  
Метод оценки и виды оцениваемых знаний

МЕТОД ОЦЕНКИ ОЦЕНИВАЕМЫХ ЗНАНИЙ	→	ВИДЫ
<p><i>Расширенная проза, типовое эссе</i> экзамен на основе эссе открытая книга задание, выполненное дома</p>		<p>наизусть, ответы на чередующиеся вопросы, быстрое структурирование как на экзамене, но с меньшим использованием памяти, охват широкое освещение прочитанного, взаимодействие, применение, организация, материал</p>
<p><i>Целевой тест</i> вариант по выбору упорядоченный результат</p>		<p>распознавание, стратегия, понимание, охват уровни понимания</p>
<p><i>Характеристика оценки</i> практикум семинар, презентация критические случаи проект рефлексивный журнал изучение случая, проблемы портфолио</p>		<p>навыки, необходимые в реальной жизни коммуникативные навыки рефлексия, применение навыков, чувство актуальности применение навыков, исследовательские навыки рефлексия, применение на практике, чувство актуальности применение на практике, профессиональные навыки рефлексия, творчество, неожиданные результаты</p>
<p><i>Быстрая оценка (в большой группе)</i> концептуальные карты трехминутное эссе короткие отрывки краткий ответ письмо другу подведение итогов</p>		<p>охват, взаимодействие уровень понимания, чувство актуальности осознание важности существенных деталей воспроизведение единиц информации, охват целостное понимание, применение, рефлексия понимание основных идей</p>

Существует два подхода к итоговой оценке:

- 1) оценка как процесс, который преобразует неколичественные данные в числа.
- 2) создание целостных суждений, которые соответствуют результатам с качественными критериями.

При первом подходе оценивание – обычный метод по умолчанию, но он открыт для всех квалификаций и возражений, перечисленных выше как «модель измерения».

Второй подход требует перечня критериев для выставления конкретных оценок. Присуждаемая оценка лучше всего описывает данную успеваемость.

Важным остается вопрос о структуре оценки за конкретные модули. В разных странах наполнение оценки будет различным в зависимости от традиций и конкретных условий обучения. В Московском государственном областном университете на кафедре социальной работы была предложена система оценки, которая включает и элемент посещаемости (табл. 11), хотя во многих европейских вузах он уже не учитывается в связи с возрастанием самостоятельности студентов и активизации их роли в учебном процессе.

Например, в рамках модуля «Теория социальной работы» (две части) образовательной программы бакалавриата по направлению «Социальная работа» (МГОУ) нагрузка студента составляет 5 зачетных единиц. Нужно отметить, что в отечественных стандартах одна зачетная единица равняется 36 часам.

Табл. 11

Система оценки в Московском государственном областном университете  
(кафедра социальной работы и социальной педагогики)

**Теория социальной работы (часть I)**

По шкале ECTS	По национальной шкале	По шкале учебного заведения (в качестве примера)
A	отлично	91–108
BC	хорошо	73–90
DE	удовлетворительно	55–72
FX	неудовлетворительно с возможностью повторной пересдачи	37–54
F	неудовлетворительно с обязательным повторным прохождением курса	1–36

1 зач.ед. = 36 час. = 36 баллов.

Балл/ зач. ед.	Удельный вес рейтинговой оценки				Баллы	Итоговая оценка
	Посещение занятий	Оценка за работу на практических занятиях	Оценка за самостоятельную работу			
18	9	Выступление	18	9	Оценка за промежуточные задания	Оценка за итоговые задания по темам
		Дополнение				
		36 (1)		54 (1,5)		108 (3)

## Теория социальной работы (часть II)

По шкале ECTS	По национальной шкале	По шкале учебного заведения (в качестве примера)
A	отлично	61-72
BC	хорошо	49-60
DE	удовлетворительно	37-48
FX	неудовлетворительно с возможностью повторной пересдачи	19-36
F	неудовлетворительно с обязательным повторным прохождением курса	1-18

1 зач.ед. = 36 час. = 36 баллов

Балл/ зач. Ед.	Удельный вес рейтинговой оценки				Баллы	Итоговая оценка
	Посещение занятий	Оценка за работу на практических занятиях	Оценка за самостоятельную работу			
12	Лекции Практические занятия	Выступление	Дополнение	Оценка за промежуточные задания	Оценка за итоговые задания по темам	
				12	6	
	36 (1)		36 (1)		72 (2)	

Измерение «ноу-хау» является проблемой в такой междисциплинарной и критической области, как социальная работа. Оценка должна охватывать не только приобретенные знания, но и сам процесс обучения. Она также должна включать достижения студентов в процессе обучения, содержать комментарий, быть аргументированной, учитывать устные и письменные навыки, а также способность работать в группе. Не следует пренебрегать при вынесении оценки и тем фактом, что социальная работа как сфера научного знания связана с политикой и студенты (как и преподаватели) лично и эмоционально вовлечены в этот процесс. Положительный эффект здесь достигается, во-первых, за счет приверженности к обучению и, во-вторых, повышенного интереса к темам. Тем не менее, очень важно, чтобы мнения преподавателей или их собственные теоретические и политические предпочтения не влияли на оценку.

К сожалению, отдельные преподаватели социальной работы в некоторых странах критически подходят к вопросам обеспечения качества, инструментарию оценки и процессу оценки, как таковым. Существующий в университетах аудит, а также финансирование университетов все больше основываются на показателях и рейтингах. Университетский аудит и контроль качества можно рассматривать как широкие возможности для поощрения хорошего междисциплинарного преподавания и инновационного педагогического развития, которые значительно улучшают обучение социальной работе во многих странах. Междисциплинарное предметное поле социальной работы обладает большими ресурсами, которые предлагают различный инструментарий оценки, востребованный на университетском уровне.

# 8

## Заключительные замечания

Участие России в Болонском процессе изменяет всю парадигму высшего образования, в том числе методы обучения, процедуры и критерии оценки, способы обеспечения его качества. Для нынешнего этапа развития отечественного образования характерен переход от традиционной предметноцентрированной парадигмы к образованию, ориентированному на развитие компетенций. Для высших учебных заведений это означает пересмотр организации учебного процесса, содержания образования в контексте увеличения академических свобод, внедрение новых подходов к формированию и оценке общих и предметно-специфических компетенций студентов и организации всех видов практики.

Компетентностная модель обучения в области социальной работы отражает интеграцию теории и практики, содержания и методов обучения, интересов студентов и преподавателей как участников образовательного процесса. При таком подходе студент становится участником организации и реализации процесса обучения. В этом случае появляется возможность творчески подходить к соединению теоретических и практических заданий, развивать познавательную и социальную активность студентов, приблизить обучение к потребностям практики со стороны рынка труда. Более того, единство принципов формирования системы компетенций позволит осуществить интеграцию российских университетов в международное образовательное пространство, которое начало осуществлять переход к компетентностным моделям обучения несколько десятилетий назад.

Активная разработка содержания квалификаций в терминах компетенций и результатов обучения проводится на протяжении последних лет в рамках проекта Тюнинг. Предметная группа по социальной работе,

участвуя в проекте «Tuning Russia», активно включилась в этот процесс и попыталась реализовать философию проекта на практике: развивать инициативу снизу, осуществлять передачу знаний и технологий в двустороннем направлении, развивать межпрофессиональный обмен и диалог. Разработка контрольных параметров образовательной программы осуществлялась с учетом методологии настройки, предложенной Академией Тюнинга университета Деусто (Испания), а также накопленного опыта зарубежных вузов-партнеров, участвующих в проекте, и рекомендаций ФГОС ВПО последнего поколения по направлению «Социальная работа».

Предметная область «Социальная работа» описывалась в рамках определения, разработанного и принятого предметной группой по социальной работе в Ростове-на-Дону на первой совместной встрече (апрель 2011 г.). В основе определения социальной работы – понятие «человеческий капитал», которое, по мнению предметной группы, позволяет конкретизировать международное определение социальной работы применительно к российским условиям. Как профессия социальная работа в разных странах реализуется на различных уровнях, каждый из которых определяет ее особую грань. Как научная дисциплина социальная работа не имеет однозначного толкования в России, равно как и за рубежом, что формирует достаточно большой спектр определений ее теоретических границ. Вместе с тем, и у отечественных, и у зарубежных исследователей можно найти общие подходы, которые определяют сущность предметной области социальной работы. Большое влияние на становление методологии и теории социальной работы в России оказали немецкие и британские концепты профессиональной помощи. Однако теоретическая парадигма социальной работы в основном формировалась на основе отечественного познания вокруг теоретических концептов психологии, социологии, педагогики и медицины.

В настоящее время почти все университеты в Российской Федерации предлагают обучение социальной работе на уровне бакалавра (обычно программа рассчитана на 4 года обучения), но ни у работодателей, ни у студентов пока нет определенной ясности в понимании места бакалавра социальной работы на рынке труда. В ряде университетов открыта магистратура по направлению «Социальная работа» со сроком обучения 2 года. Что касается третьего цикла обучения (доктор социальной работы), то в целом в Российской Федерации его не существует, однако выпускники имеют возможность для доступа к обучению на степень доктора в социальных науках (социальная философия, социология), психология и педагогика. Следует отметить, что обсуждение вопроса о желательности и



целесообразности введения третьего цикла обучения в области социальной работы уже началось в академическом сообществе, а также среди заинтересованных сторон и работодателей.

Контрольные параметры рассматриваются в терминах компетенций и результатов обучения. Предметная группа опиралась на определение компетенции как динамичного сочетания знания, понимания, навыков и способностей, а также ценностных установок. В этом контексте компетенция или набор компетенций означает, что человек приводит в действие определенную способность или умение и выполняет задачу таким образом, чтобы стало возможным оценить уровень ее выполнения. Ожидаемые результаты обучения также рассматриваются в контрольных параметрах согласно методологии Тюнинг, то есть в терминах уровня компетенций, который достигается студентом [3, 1]. Задача сферы образования – создать такие условия, чтобы эти результаты были достигнуты в процессе освоения образовательной программы. Для этого необходимо обоснованно отбирать необходимое содержание, создавать условия для освоения компетенций в процессе активной деятельности студента и оценивать сформированные компетенции.

В рамках проекта «Tuning Russia» основное внимание уделяется двум различным видам компетенций: общекультурным и профессиональным (предметно-специфическим). Общие компетенции имеют определенные характеристики, которые характерны для всех профессий, так как они способствуют личностному росту и являются условием для эффективной работы. В настоящее время общие компетенции становятся очень важными, поскольку именно они могут предложить больше шансов для трудоустройства выпускников в условиях развития общества, имеющего тенденцию к постоянному реформированию. Предметно-специфические компетенции относятся к определенной предметной области. Они являются ключевыми для любой академической квалификации и тесно связаны со специфическим знанием предмета, обеспечивая своеобразие и состоятельность конкретных дипломных программ. Предметно-специфические компетенции бакалавра социальной работы основаны как на профессиональной деятельности (помощь, наличие конкретного поведения, профессиональное общение, работа с партнерами и социальной средой, социальная диагностика), так и на ценностях критической рефлексии, последовательном обучении профессионального социального работника. Это связано с тем, что ныне и в будущем профессионализм социальной работы будет выстраиваться с учетом гибкости в умениях, методике и способности к активному изменению [5, 238].

Предметная группа по социальной работе считает, что потребности развития социальной сферы, усложнение требований к профессиональной деятельности со стороны рынка труда предопределяют и участие работодателей в процессе обсуждения предметно-специфических компетенций бакалавра социальной работы, формировании требований к выпускникам. Это позволяет проектировать содержание образовательной программы с учетом данных требований и формировать обучающую среду. При этом качество образовательной программы уже понимается как соответствие требованиям и ожиданиям потребителей, то есть работодателей и самих выпускников, которые, закончив обучение, получают более высокие шансы на трудоустройство и эффективную занятость.

Системе высшего образования следует принимать во внимание изменяющиеся потребности общества, нынешние и будущие возможности трудоустройства, равно как соответствующие предметные знания, умения и отношения. В будущем все более будет возрастать значение консультаций с заинтересованными лицами по совершенствованию учебных курсов и программ. Чтобы иметь возможность находить и поддерживать контакты с потенциальными участниками таких консультаций, необходимо разрабатывать методы и создавать стимулы для выпускников по их вступлению в ассоциации выпускников университетов, которые они окончили.

Проект Тьюнинг выделил измерение и сравнение учебной нагрузки студента в качестве жизненно важного компонента для разработки образовательных программ и повышения прозрачности среди университетов. Предметная группа по социальной работе считает, что этот компонент является самым слабым звеном в цепочке обучения, познания и оценки. Следует отметить, что проект Тьюнинг позволяет разрешить эту проблему, рассматривая студенческую учебную нагрузку как динамичный элемент при разработке образовательных программ и курсовых единиц.

Проект Тьюнинг также подчеркнул важность обеспечения качества в разработке и осуществлении программ. Предметная группа по социальной работе согласна, что повышение качества образовательных программ различных уровней можно обеспечить за счет активных партнерских отношений преподавателей со студентами, работодателями и профессиональными сообществами. Поскольку процессы оценки качества являются довольно сложными и требуют различных инструментов и участия разных представителей системы высшего образования, то следует

привлекать самих студентов к активному и постоянному участию в процессах управления качеством и его повышения. Это участие очень важно для развития у них рефлексивных и практических умений.

Разработка контрольных параметров для формирования образовательных программ по направлению «Социальная работа» в рамках международного проекта «Tuning Russia» стало началом большой совместной работы отечественных и европейских университетов в новой парадигме высшего образования, повышения качества образования и возможностей трудоустройства выпускников, а также вхождения российских вузов в европейское пространство высшего образования.



# 9

## Предметная группа

Координатор группы:

Фирсов Михаил - Московский государственный областной университет (МГОУ), доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной работы и социальной педагогики; e-mail: mihail\_firsov@mail.ru

Члены группы:

Наместникова Ирина – Московский государственный областной университет (МГОУ); доктор философских наук, профессор кафедры социальной работы и социальной педагогики, e-mail: namira2004@mail.ru;

Студенова Елена – Московский государственный областной университет (МГОУ); кандидат философских наук, доцент кафедры социальной работы и социальной педагогики, e-mail: elenst14@mail.ru;

Танвель Ирина – Московский государственный областной университет (МГОУ); ст. преподаватель кафедры социальной работы и социальной педагогики, e-mail: tanveli@yandex.ru ;

Шаповалов Валерий – Северокавказский федеральный университет (СКФУ), доктор педагогических наук, профессор, декан социально-психологического факультета гуманитарного института; e-mail: v.shapovalov@rambler.ru;

Лельчицкий Игорь – Тверской государственный университет (ТвГУ), доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики, социальной работы и социальной психологии; e-mail: pedagogika\_srkafe@mail.ru;

Солодянкина Ольга – Удмуртский государственный университет (УдГУ); кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой социальной работы института педагогики, психологии и социальных технологий; e-mail: socialwork@rambler.ru;

Фокин Владимир – Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого (ТГПУ); доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой социально-педагогических наук, социологии и политологии; e-mail: Fokine@mail.ru .

Европейские эксперты:

Суриан Алессιο (Surian Alessio) – преподаватель, факультет образования, университет Падуа (Италия); e-mail: alessio.surian@unipd.it;

Сербати Анна (Serbati Anna) – преподаватель, факультет образования, университет Падуа (Италия); e-mail: a.serbati@scform.unipd.it.

# 10

## Ссылки на источники

1. Barker, Robert L. The social work dictionary. – 3rd ed. NASW PRESS, 1995.
2. Biggs J. Aligning Teaching and Assessing to Course Objectives. In: Teaching and Learning in Higher Education: New Trends and Innovations. University of Aveiro. 13-17 April. 2003.
3. Competence-based learning. A proposal for the assessment of generic competences. Editors A.V. Sanches, M.P. Ruiz. 2008. University of Deusto. P. 33.
4. Tuning Educational Structures in Europe. Universities' contribution to the Bologna Process. An introduction. 2nd Edition. Ed. By J. Gonzales and R. Wagenaar. 2006. University of Deusto.
5. Parton, N. (2004). Postmodern and Constructionist Approaches to Social Work. In: Tekessa R. Adams, L. Dominelli and M. Payne (ed.). Social Work. Themes, Issues and Critical Debates. Second edition. London: Palgrave, 237-246.
6. Walter Th. Phänomenologie – Ihr Nutzen für die Theorie und die Praxis der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. // Theorie und Forschung in der Sozialen Arbeit/hrsg. Von Norbert Huppertz/ - Neuwied; Kriftel: Luchterhand, 1998. 200 S. S. 25.
7. Zommerfeld P. Soziale Arbeit – Grundlagen und Perspektiven einer eigenständigen wissenschaftlichen Disziplin // Sozialarbeitswissenschaft – Kontroversen und Perspektiven: Ronald Merten (Hrsg.) – Neuwied; Kriftel; Berlin: Luchterhand 1996. 200 S. S. 49.
8. Олейникова О.Н. Болонский процесс и сопоставимость программ, дипломов и квалификаций высшего образования // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». – № 3, том 2, 2009. – М.: Изд-во МГОУ. – С. 15-16.
9. Павленок П.Д. Методология и теория социальной работы: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008 – 267 с. С 21.

10. Пэйн М. Социальная работа: современная теория: учебное пособие / Малькольм Пэйн; под ред. Дж. Камшинга ; пер. с англ. О.В. Бойко (гл. 1–11) и Б.Н.Мотенко (гл. 12–14) ; науч. ред. русского текста д-ра филос. наук, проф. И. В. Наместникова. — М.: Издательский центр «Академия», 2007. — 400 с.
11. Теория и методика социальной работы. Учебное пособие М., 1994. - 339 с. (Часть 1). — С. 25.
12. Теория и методология социальной работы: Учебное пособие / С.И. Григорьев, Л.Г. Гусякова, В.А. Ельчанинов и др. М., 1994. — С. 44.
13. Теория социальной работы: Учебник / Под ред. проф. Е.И. Холостовой. — М.: Юристъ, 1998. — 334с. — С. 82.
14. Фирсов М.В., Студёнова Е.Г. Теория социальной работы: Учебное пособие для вузов. — Академический Проект, 2009. — 512 с. — С. 135.



## Контакты

Координаторами **Tuning** являются Университет Деусто (Испания) и Университет Гронингена (Нидерланды).

Генеральные Ко-Координаторы Тюнинг:

**Хулия Гонсалес (Julia González)**

juliamaria.gonzalez@deusto.es

**Роберт Вагенаар (Robert Wagenaar)**

r.wagenaar@rug.nl

Координатором проекта **Tuning Russia** является Университет Деусто (Испания):

**Пабло Бенейтоне (Pablo Beneitone)**

Director  
International Tuning Academy  
University of Deusto  
Av. De las Universidades 24  
48007 Bilbao  
Spain  
Tel. +34 94 413 9467  
Fax. +34 94 413 9433  
e-mail: pablo.beneitone@deusto.es

**Иван Дюкарев (Ivan Dyukarev)**

Tuning Russia Coordinator  
International Tuning Academy  
University of Deusto  
Avenida de las Universidades 24  
48007 Bilbao  
Spain  
Tel. +34 94 413 9466  
Fax. +34 94 413 9433  
e-mail: ivan.dyukarev@deusto.es

Ко-Координатром проекта **Tuning Russia** в России является Ассоциация классических университетов России:

**Евгения Караваева**

Исполнительный Директор  
Ассоциация классических университетов России  
119991, ГСП-1, Москва, Воробьевы горы,  
МГУ, Главный корпус, А-1006  
Тел. +7 495 939 25 05  
Факс +7 495 939 16 24  
e-mail: karavaeva@rector.msu.ru

Для более подробной информации посетите сайты:

<http://tuningrussia.org/>

<http://www.unideusto.org/tuningeu/>

<http://www.rug.nl/let/tuningeu>



Tempus

 **Deusto**  
University of Deusto

   
university of  
 groningen