

МЕНЕДЖЕРАЛИЗАЦИЯ КАК РЕСУРС ФИЛОСОФИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Л. С. Малик, Л. А. Мелкая (Архангельск, Россия)

Введение. Актуальность исследования обусловлена обновлением методологии социальной работы, плюрализмом теорий, расширением полей социальной практики, что сопряжено с необходимостью повышения ответственности специалистов и усиления статуса профессиональной группы. В профессиональной подготовке новым трендом является менеджерализация – включение управленческих идей на всех уровнях обучения, что, согласно указанным изменениям, может выступить ресурсом формирования философии профессионализма в социальной работе.

Методология и методика исследования. Исследование базировалось на материалах научных работ, посвященных анализу категории профессионализма в социальной работе, описывающих менеджерские концепции, идеи которых положили начало тренду менеджерализации в системе профессиональной подготовки. Анализ теоретического материала дополнен эмпирическими данными, полученными в ходе опроса практикующих специалистов социальной работы по методике В. В. Синявского и В. А. Федорошина «Коммуникативные и организаторские склонности».

Результаты исследования. Проведен анализ концепций, лежащих в основе формирования представлений о профессионализме с учетом идей менеджерализации. Выявлены основные зависимости влияния менеджерских концепций на философию профессионализма в развитии мировоззрения специалистов, готовых действовать в новой социальной реальности. Описана сущность двух направлений развития образования по социальной работе: специализации и профилизации. Профилизация сопряжена с новыми трендами в системе профессиональной подготовки, среди которых особое место занимает менеджерализация, рассматриваемая как механизм соединения глобальных целей с реальными вариантами их достижения. Обозначено содержание процессов трансформации профессионально-ролевого репертуара

© Малик Л. С., Мелкая Л. А., 2020

Малик Лариса Сергеевна – кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой социальной работы и социальной безопасности, Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова.

E-mail: l.malik@narfu.ru

ORCID: 0000-0001-6020-7335

Мелкая Лия Александровна – ассистент кафедры социальной работы и социальной безопасности, аспирант кафедры педагогики, Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова.

E-mail: l.melkaya@narfu.ru

ORCID: 0000-0002-2156-8629

Larisa S. Malik – Candidate of Pedagogical Sciences, Docent, Head of the Department of Social Work and Social Security, Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov.

Lia A. Melkaya – Assistant at the Chair of Social Work and Social Security, Postgraduate Student at the Chair of Pedagogy, Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov.

специалистов социальной работы в контексте менеджерализации, свидетельствующем о расширении функционала практиков в содействии социальному развитию и формированию способности клиентов самостоятельно разрешать трудные жизненные ситуации. Представлены результаты эмпирического исследования, отражающие значимость управленческого компонента в процессе обучения, позволяющие сделать вывод о необходимости первоочередных изменений в системе подготовки специалистов социальной работы.

Заключение. Аргументирована ресурсность менеджерализации применительно к формированию философии профессионализма в социальной работе с учетом трех критериальных блоков профессионализма: содержательного, нормативного, потенциального. Сделан вывод о значимости применения менеджералистских идей в системе становления профессионального мировоззрения специалистов, что позитивным образом скажется на усилении субъектности специалистов и повышении статуса профессиональной группы.

Ключевые слова: философия профессионализма в социальной работе, менеджерализация, образование по социальной работе, профилизация, специализация.

Для цитирования: **Малик Л. С., Мелкая Л. А.** Менеджерализация как ресурс философии профессионализма в социальной работе // Философия образования. – 2020. – Т. 20, № 1. – С. 113–126.

MANAGERIALISATION AS A RESOURCE OF THE PHILOSOPHY OF PROFESSIONALISM IN SOCIAL WORK

L. S. Malik, L. A. Melkaya (Arkhangelsk, Russia)

Introduction. The relevance of the study is connected with updating the key methodology of social work, pluralism of theories and concepts, expanding the fields of social practice, which is associated with the need to increase the subjectivity of specialists and strengthen the status of a professional group. In vocational training, the new trend is managerialisation – the inclusion of managerial ideas at all levels of education, which, according to these changes, can serve as a resource for the formation of a philosophy of professionalism in social work.

Methodology and methods of the research. The study was based on the materials of scientific works devoted to the analysis of the category of professionalism in social work and publications describing managerial concepts, the ideas of which laid the foundation for the trend of managerialization in the vocational training system. The analysis of theoretical material is supplemented by empirical data obtained during a survey of practicing social work specialists according to the method of V. V. Sinyavsky and V. A. Fedoroshin «Communicative and organizational inclinations».

The results of the research. The scientific analysis of the concepts underlying the formation of the philosophy of professionalism with the ideas of managerialisation is carried out. The main dependencies of the influence of managerial concepts on the philosophy of professionalism in the development of the worldview of specialists who are ready to act in a new social reality are revealed. The essence of two directions of development of education in social work is described – specialization and profilisation. Profiling is associated with new trends in the vocational training system, among which managerialization occupies a special place, consid-

ered as a mechanism for combining global goals with real options for achieving them. The content of the transformation processes of the professional role-playing repertoire of social work specialists in the context of managerialisation is indicated, which indicates the expansion of the practitioners' functionality in promoting social development and the formation of clients' abilities to independently solve a difficult life situation. The results of an empirical study reflecting the importance of the managerial component in the learning process are presented, which leads to the conclusion about the need for first-priority changes in the system of training social work specialists.

Conclusion. The resourcability of management is argued in relation to the formation of a philosophy of professionalism in social work, taking into account three criteria blocks of professionalism – substantial, normative, and potential. The conclusion is drawn on the importance of applying managerial ideas in the system of formation of the professional worldview of specialists, which will positively affect the strengthening of subjectivity of specialists and raising the status of a professional group.

Keywords: philosophy of professionalism in social work, managerialisation, social work education, profilisation, specialization.

For citation: Malik L. S., Melkaya L. A. Managerialisation as a resource of the philosophy of professionalism in social work. *Philosophy of Education*, 2020, vol. 20, no. 1, pp. 113–126.

Введение. Исследование профессионализма в социальной работе является актуальным направлением. Система социальной работы не только развивается в русле постепенного обновления ключевой методологии, но и подвергается разного рода изменениям в связи с процессами стандартизации. Расширение полей профессиональной практики, плюрализм теоретических моделей и концепций, постоянное совершенствование применяемых социальных технологий сопряжено с повышением субъектности специалиста и ростом статуса профессиональной группы, которая своими усилиями формирует философию профессионализма. О становлении последней свидетельствуют прямая зависимость содержания образовательных программ от потребностей практики, установление приоритета профессиональных стандартов над образовательными. Обозначается вектор изменений – система профессиональной подготовки, которая сегодня приобрела качественно новый тренд – менеджерализацию.

Методология и методика исследования. В настоящем исследовании феноменология менеджерализации социальной работы раскрывается в рамках специализации и профилизации образовательной деятельности. Согласно последнему менеджерализация выступает как один из ключевых трендов развития образования по социальной работе, что требует ее описания в качестве ресурса формирования философии профессионализма. Теоретико-методологическую базу исследования составили работы, посвященные рассмотрению профессионализма в социальной работе (М. Р. Арпентьева [1], Х. Боссонг [2], Т. Шанин [3], Л. С. Малик [4] и др.),

публикации, описывающие менеджералистские концепции Results Based Management¹; Total Quality Management (B. Gummer, Ph. McCallion [5]); New Public Management (E. Ferlie [6]).

Профессионализм рассматривается как динамичная, многоаспектная категория со сложной структурой, выступающая одновременно характеристикой специалиста-практика и современной парадигмы социальной работы (на основе соотношения индивидуального уровня подготовки и профессиональной группой). В этом контексте практики выступают как стейкхолдеры, способные самостоятельно формировать философию профессионализма в социальной работе за счет утверждения базовых требований к профилю специалиста и нивелирования разрыва в представлениях между «идеальным» и «реальным» специалистом, определения границ социальной ответственности профессии, сепарации профессии от смежных областей социальной практики. Философия профессионализма невозможна без повышения субъектности специалистов, в которой особое место занимает владение управленческими компетенциями, включающими коммуникативные и организаторские составляющие. Субъектность позволяет специалисту выработать вариативные модели поведения, совместимые с полученными в процессе обучения знаниями и профессиональными стандартами практики социальной работы, что, по мнению L. R. Giurgiu, M. A. Marica, требует интеграции когнитивного, поведенческого, эмоционального компонентов на этапе обучения [7].

В дополнение к анализу научных работ в 2019 г. нами проведено пилотное эмпирическое исследование с целью формирования общего представления о развитии отдельных составляющих управленческих компетенций специалистов, занятых в системе социальной работы. Респондентами выступили участники программы «Школа социальной работы» – цикла обучающих семинаров для практикующих специалистов, планирующих создавать структуры помощи и поддержки разного уровня в рамках негосударственного сектора.

В исследовании приняли участие 22 человека, осуществляющих профессиональную деятельность в системе социальной работы. 13 респондентов (59 %) имеют базовое высшее образование по социальной работе, у 9 респондентов (41 %) высшее образование получено по таким направлениям подготовки/специальностям, как «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция». Стаж профессиональной деятельности респондентов в системе социальной работы варьируется от 1 года до 25 лет, сфера практики достаточно широка – от

¹ Results-Based Management: The Handbook is spearheaded by the RBM [Электронный ресурс]. – URL: https://programmecriticality.org/Static/Course/en%20Nov%202017/story_content/external_files/_RBM_handbook.pdf (дата обращения: 10.11.2019).

комплексных центров социального обслуживания населения, центров социальной помощи, учреждений системы социальной защиты населения до социально-ориентированных некоммерческих организаций, систем пенсионного обеспечения и социального страхования. Инструментарий исследования составила методика В. В. Синявского и В. А. Федорошина «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС), направленная на выявление уровня развития коммуникативных и организационных склонностей специалистов как основы полноценного профессионального взаимодействия.

Результаты исследования. С учетом современных процессов стандартизации развитие образования по социальной работе возможно по двум направлениям: специализация и профилизация. Первое направление предполагает подготовку специалиста к профессиональной деятельности в определенной сфере социальной работы, формирование отдельных профессионально значимых качеств, необходимых для работы с конкретной клиентской категорией. Безусловно, специализация длительное время оставалась доминирующим вариантом построения профессиональной подготовки по социальной работе, за исключением образовательных программ, направленных на формирование спектра всего комплекса профессиональных компетенций, обозначенных государственным образовательным стандартом. Однако в современных условиях рамки специализации не могут позволить специалисту полноценно расширить профессиональную компетенцию, поскольку его внимание изначально фокусировалось на узкой профессиональной сфере. Это ограничивает профессиональную мобильность специалиста, так как смена практической области влечет за собой необходимость обязательного прохождения профессиональной переподготовки для обеспечения соответствия профессионально-квалификационным требованиям. В условиях многоплановой профессиональной стандартизации и расширения сфер социальной работы использование подхода специализации может негативным образом сказаться на профессионализации социальной работы в целом.

Второе отмеченное направление – профилизация – является альтернативным вариантом развития образования по социальной работе и имеет существенные отличия от специализации.

Во-первых, для образовательной программы устанавливается широкий профиль, что позволяет выпускнику выполнять несколько типов профессиональных задач в различных отраслях социальной работы, которые предварительно определяются по согласованию с потенциальными работодателями. Подготовка специалистов осуществляется по наиболее востребованным сферам и допускает возможность варьирования набора модулей (дисциплин) для конкретного обучающегося.

Во-вторых, профилизация открывает широкие возможности для роста и расширения рамок профессиональной компетентности специалиста. Если проанализировать содержание ФГОС ВО 3++ и адаптированных СУОС, то спектр универсальных и общепрофессиональных компетенций позволяет специалисту приспособиться к выполнению задач профессиональной деятельности новых типов. При этом специалист может наращивать профессиональные компетенции за счет прохождения курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки или освоения образовательных программ, соответствующих более высокому квалификационному уровню.

В-третьих, в отличие от специализации профилизация предполагает комплексное формирование компетенций не в простом соотношении «знания – умения – навыки», а в их дополнении четвертой дидактической единицей – способностью к осуществлению практической деятельности в различных полях социальной практики. Это позволяет выводить четкие критерии оценки профессионализма специалиста и развивать знаково-контекстное обучение в период обучения с целью моделирования квазипрофессиональной деятельности.

Профилизация в комплексе отражает переход от понимания социальной работы с позиций благотворительности или добровольческой деятельности к ее рассмотрению в аспекте идеологии профессионализма [8], а также подчеркивает важность становления социальной работы как научной дисциплины [9]. Последнее связано с необходимостью систематизации эпистем и сложившегося «методологического плюрализма», что в итоге придаст вектор сближению теории и практики социальной работы [9].

Профилизация постепенно укрепляет свои позиции в образовательной практике российской высшей школы и сопряжена с наличием ключевых трендов: профессионализации, стандартизации, менеджериализации, определяющих развитие образования по направлению подготовки «Социальная работа». Первый тренд означает формирование философии профессионализма применительно к профессиональной группе и отдельным специалистам за счет смены ключевой методологии социальной работы с традиционной на семейно-ориентированную [10], трансформацией подходов практики от «консервативных» к «продвинутым». Второй тренд характеризует взаимопроникновение профессиональных стандартов и ФГОС ВО 3++ / СУОС, построение образовательных программ нового типа, содержание и структура которых отличается модульностью, гибкостью построения и отвечает реальным запросам практических отраслей. Третий тренд, о котором пойдет речь в настоящей статье, – менеджериализация – в широком смысле означает проникновение менеджералистских идей из системы подготовки специалистов в профессиональные сферы социальной работы.

Феномен менеджерализации социальной работы слабо представлен в отечественной научной литературе. О его наличии можно судить контекстуально, исходя из анализа общих тенденций развития системы социальной работы и трансформации представлений о функционально-ролевом репертуаре специалистов. Становление тренда менеджерализации связано с постепенным внедрением в практику управления системой социальной работы зарубежных «менеджерских»/«менеджералистских» концепций – Results Based Management, Total Quality Management, New Public Management.

Формированию первой концепции способствовала деятельность целевой группы ООН по развитию (United Nations Development Group). Это система управления, ориентированная на пошаговое достижение поставленного результата. Results Based Management² означает реализацию стратегического планирования, а также системную оценку управленческих результатов по пяти smart-критериям: конкретность, измеримость, достижимость, релевантность, временная перспектива.

Концепция Total Quality Management [5] основывается на идее всеобщего управления качеством организационных процессов разного уровня. На практике это предполагает повсеместное внедрение оценочных систем и реализацию управления, «центрированного на заказчике», то есть максимальный учет потребностей клиентских групп, которым предоставляются услуги. В центре концепции положены идеи максимальной результативности вмешательств, осуществляемых в рамках социальной работы [11].

Концепция «Новый общественный менеджмент» (New Public Management) [6] наиболее широко представлена в отечественной практике в сравнении с указанными выше. Она означает грамотное делегирование и перераспределение полномочий при поддержании баланса оптимальной конкуренции. Базовым условием эффективного управления социальным развитием признается правильно организованная система муниципально-частного и государственно-частного партнерства.

Идеи в русле указанных концепций постепенно были переложены в систему управления социальной работой, однако они до настоящего времени слабо представлены в отечественных публикациях. Это связано со сложностью, многозначностью феномена менеджерализации, полноценный анализ которого не представляется возможным провести в пределах настоящей статьи. Однако отметим ключевые аспекты менеджера-

² Results-Based Management: The Handbook is spearheaded by the RBM [Электронный ресурс]. – URL: https://programmecriticality.org/Static/Course/en%20Nov%202017/story_content/external_files/_RBM_handbook.pdf (дата обращения: 10.11.2019).

лизации для обоснования ее взаимосвязи с философией профессионализма в социальной работе.

В широком смысле менеджерализация означает переориентацию личностных поведенческих мотивов с «отношения к человеку» на «отношение к результату» [12]. Вместе с тем менеджерализация задает вектор изменений в социальной работе на трех уровнях: институциональном, общепрофессиональном, личностном, что позволяет говорить об охвате профессии в целом, следовательно, открывает потенциал менеджерализации для развития философии профессионализма. Менеджерализация не означает «перевод» профессии в сферу менеджмента или переход социальной работы на принципы самокупаемости, хотя указанные аспекты в некоторой степени имеют место. Она означает соединение глобальных целей социальной работы (повышение качества жизни, достижение социального благополучия, устойчивое социальное развитие) с актуальными механизмами их достижения в рамках осуществления социального обслуживания и социальной защиты различных групп населения. Идеи менеджерализации созвучны идеям «образования для устойчивого развития», направленного на формирование целостной личности, готовой мыслить в глобальном, а действовать в локальном измерении [13].

В русле обозначенной нами темы более интересным представляется последний – личностный – уровень, поскольку именно он отражает потенциальный критерий в рамках философии профессионализма и демонстрирует трансформацию функционально-ролевого репертуара специалиста. Этот уровень сопоставлен с потенциальным критерием профессионализма специалиста, отражающего комплекс компетенций, формируемых в рамках профессиональной подготовки специалиста согласно стандартам уровня бакалавриата/магистратуры. Комплекс фиксируется в компетентностной модели выпускника, которая является основой для проектирования образовательных программ. Другими словами, обобщенная профессиограмма специалиста, отражающая профессионально-ролевой репертуар специалиста, преломляется через компетентностную модель к конкретной образовательной программе в зависимости от профиля, уровня (бакалавриат/магистратура) и типа программы (основная, дополнительная).

В контексте менеджерализации роль «помощника» заменяется на роль «куратора», функционал которой заключается в активизации ресурсов клиента, семьи, социальной группы для преодоления трудной жизненной ситуации. Роль «исполнителя» трансформируется в роль «фасилитатора», что предполагает стимулирование позитивных социальных изменений на разных уровнях. Роль «контролера социальной ситуации» сменяется ролью «проектанта местного сообщества», в задачи которого входит развитие ответственности социума за своих представителей, со-

действие формированию позитивной социальной среды на подведомственной территории. Последнее позволяет активизировать потенциал социума по линии ресоциализации, реабилитации «проблемных» представителей, не допуская их стигматизации и перевода в люмпенизированные, маргинальные группы.

Менеджерализация предполагает ставку на повышение субъектности специалиста, поскольку каждый практик априори должен владеть умением выполнять триаду управленческих функций «планирование – организация – контроль» независимо от того, линейную или руководящую должность он занимает в социальном учреждении/организации. Другими словами, это характеризует способность специалиста к осуществлению самоменеджмента, организации и управлению процессом помощи и поддержки клиентских групп, что позволяет вывести владение указанной триадой в качестве отдельного критерия профессионализма.

Далее обращаясь к презентации результатов эмпирического исследования, укажем, что методика КОС нацелена на выявление двух блоков: коммуникативных и организаторских склонностей, что рассматривается как условие успешной профессиональной деятельности.

Исследование позволило получить следующие данные по развитию коммуникативных склонностей специалистов социальной работы: средний показатель составляет 0,71, что соответствует высокому уровню (IV). Высокий (IV) и очень высокий (V) уровни развития зафиксированы у 36,4 % и 31,8 % респондентов соответственно.

Вместе с тем имеют место различия между специалистами без профильного образования и с базовым образованием по социальной работе. У первой группы средний показатель равен 0,77 (V – очень высокий уровень развития коммуникативных склонностей), у второй группы – 0,67 (IV – средний уровень развития коммуникативных склонностей). Примечательно, что специалисты без базового образования по социальной работе обладают более выраженной способностью к построению коммуникативных взаимодействий. Если проанализировать направление подготовки/специальность респондентов, получим, что в первую группу входят специалисты с образованием «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция». В результате статистической обработки корреляций и зависимости между опытом работы и сформированностью коммуникативных склонностей специалистов не выявлено.

Следовательно, мы можем сделать вывод, что уровень развития коммуникативных склонностей зависит от содержания получаемого образования и выше у специалистов, освоивших в процессе профессиональной подготовки менеджерские или управленческие курсы различной направленности. Низкий (I) и ниже среднего (II) уровни развития коммуникатив-

ных склонностей зафиксированы у 23 % респондентов, причем подобные результаты наблюдаются только в группе специалистов с базовым образованием по социальной работе. Согласно методике такие показатели характеризуют специалистов, имеющих трудности при построении профессиональных контактов и установлении взаимодействия, испытывающих дискомфорт в разноплановых ситуациях профессионального общения.

Если говорить о развитии организаторских склонностей, то средний показатель по всей группе респондентов составляет 0,71, что соответствует высокому уровню (IV). Такие показатели зафиксированы у 45,5 % всех респондентов, что свидетельствует о выраженной инициативности специалистов, развитой способности принимать самостоятельные решения, нести за них персональную ответственность и отражает направленность личности приносить пользу в рамках общественной деятельности (выполнение социальной миссии).

Среди специалистов без базового образования по социальной работе средний показатель развития организационных склонностей составляет 0,74 (высокий уровень, IV), у специалистов с профильным образованием – 0,68 (средний уровень, III). Показатели среднего уровня свидетельствуют о недостаточно устойчивой сформированности организаторских умений при развитой способности к эффективному планированию своей деятельности и слабо выраженном умении отстаивать собственную точку зрения, претворять в жизнь самостоятельно принятые решения, контролировать профессиональные ситуации.

Почти у трети всех респондентов зафиксирован I – низкий (18,2 %) и II – ниже среднего (13,6 %) уровни развития организаторских склонностей. Такие специалисты, как правило, избегают проявления инициативы и не стремятся принимать самостоятельные решения в профессиональной сфере, отдельные виды работы осуществляются «по принуждению», «по поручению». Выраженных отличий развития организаторских склонностей среди специалистов с базовым и без базового профильного образования по социальной работе не зафиксировано.

Вместе с тем у специалистов с управленческим и менеджерским образованием, занятых в системе социальной работы, средний показатель развития организаторских склонностей выше на уровень. Корреляционных зависимостей между уровнем развития организаторских склонностей и стажем профессиональной деятельности в системе социальной работы не выявлено. Это также позволяет нам сделать вывод о том, что базис для развития организаторских способностей закладывается непосредственно в период профессионального обучения, причем зависит от объема и характера управленческого компонента подготовки.

Заключение. Центральным аспектом в контексте тренда менеджерализации социальной работы является подготовка специалиста, спо-

собного самостоятельно приобретать знания, необходимые в профессиональной деятельности. Специалист, обладающий высоким уровнем коммуникативных и организаторских склонностей, готовый устанавливать эффективное профессиональное взаимодействие в линейном или руководящем звеньях социальной организации, способный успешно действовать в разных полях социальной практики – это менеджер социальной работы, универсальный профессионал-практик.

Следует отметить, что нельзя судить о менеджерализации с позиций «хорошо/плохо», поскольку она уже стала устойчивым трендом, определяющим представления о структурных составляющих профессионализма в социальной работе. Менеджерализация является особым ресурсом, так как она показывает реальные возможности претворения идей философии профессионализма на практике. Закономерно встает вопрос, какие изменения следуют в контексте менеджерализации. Отметим их, опираясь на три базовых блока – критерии профессионализма в социальной работе, описанных нами ранее.

Содержательный критерий предполагает формирование совместными усилиями профессионального и академического сообщества обобщенной профессиограммы специалиста социальной работы с учетом функционально-ролевого репертуара в контексте менеджерализации. Разнообразие профессиональных стандартов в социальной работе и широкие возможности вуза в определении набора компетенций не должны смещать вектор изменений в сторону специализации. Наличие профессиограммы позволяет совместить положения образовательных и профессиональных стандартов, профессионально-квалификационных требований.

Последний тезис подводит нас к нормативному критерию, то есть обеспечению соответствия специалиста базовым требованиям в рамках профессии. Однако границы нормативного блока профессионализма широки и включают также стимулирование создания специалистами профессиональных ассоциаций и союзов социальных работников. Подобные структуры призваны способствовать методическому обеспечению практики социальной работы, содействовать росту профессиональной уверенности в возможности представления интересов профессиональной группы. Другим не менее важным направлением работы в рамках нормативного критерия является создание центров лицензирования и сертификации специалистов социальной работы, запускающих механизмы профессионально-общественной аккредитации.

Потенциальный критерий профессионализма фокусирует внимание на деятельности высшей школы, в задачи которой входит учет особенностей менеджерализации в проектировании и реализации основных и дополнительных профессиональных программ разного типа. Компетентностная модель выпускника должна коррелировать с общей профес-

сиограммой специалиста, формироваться представителями академического и профессионального сообществ, учитывать запросы потребностей практики. Другими словами, требуется проникновение идей философии профессионализма в образовательный процесс.

Учет тренда менеджерализации в построении образования по социальной работе не означает расширение спектра реализуемых модулей управленческой направленности, хотя может потребоваться внедрение отдельных «менеджерских» курсов или аналогичных факультативных дисциплин. Главным образом, содержание обучения следует проектировать так, чтобы обучающийся имел возможность выполнять указанную нами триаду управленческих функций «планирование – организация – контроль» на этапе профессиональной подготовки. Внедрение технологий знаково-контекстного обучения, включение в профильные дисциплины обязательного решения профессиональных задач и кейсов, применение технологий групповой работы будет содействовать комплексному развитию коммуникативных и организаторских склонностей специалиста, что является условием успешного профессионального взаимодействия и особым критерием профессионализма.

Признание социальной работы как отдельной научной отрасли может стать условием дальнейшей профессионализации теории и практики социальной работы. Безусловно, в России рано говорить о формировании системы ученых степеней по социальной работе ввиду ее междисциплинарности, однако возможно развитие третьего уровня образования – программ аспирантуры в рамках укрупненной группы специальностей «Социология и социальная работа». Это даст импульс к проведению разноплановых исследований, а в перспективе будет стимулировать постепенное становление научных школ по социальной работе.

Таким образом, философия профессионализма в социальной работе, формирующаяся с учетом тренда менеджерализации, позитивным образом скажется на усилении статуса профессиональной группы в целом и повышении субъектности специалистов-практиков.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Арпентьева М. Р.** Социальная работа: интегративная профессиограмма специалиста // Специфика профессиональной деятельности социальных работников: сборник научных трудов. – Н. Новгород: Научно-исследовательский социологический центр, 2015. – С. 601–608. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24740609>
2. **Боссонг Х.** Зачем нужен профессионализм в социальной работе (размышления в контексте текущих исследований) // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2014. – № 1 (33). – С. 14–17. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21459680>
3. **Шанин Т.** Социальная работа: идеология профессионализма // Журнал исследований социальной политики. – 2004. – Т. 2, № 3. – С. 303–328. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9535976>

4. **Малик Л. С., Мелкая Л. А.** Философия профессионализма в развитии образования специалистов социальной работы // Философия образования. – 2018. – № 4 (77). – С. 23–33. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36828944>
5. **Gummer B., McCallion Ph.** Total Quality Management in the Social Services: Theory and Practice. – Albany, N. Y.: Professional Development Program of Rockefeller College, 1995. – 342 p.
6. **Ferlie E.** The New Public Management and Public Management Studies // Business Policy and Strategy. – 2017. – Mar. – P. 1–25. DOI: <https://dx.doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.129>
7. **Giurgiu L. R., Marica M. A.** Professional Values in Social Work Students and Mid-career Practitioners: A Comparative Study // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2013. – Vol. 76. – P. 372–377. URL: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.130>
8. **Zengina Og., Altindağ Öz.** Social Work Education from Distance // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2013. – Vol. 106. – P. 2426–2430. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.278>
9. **Anastas J. W.** The Science of Social Work and Its Relationship to Social Work Practice // Research on Social Work Practice. – 2014. – Vol. 24 (5). – P. 571–580. DOI: <https://doi.org/10.1177/1049731513511335>
10. **Малик Л. С., Мелкая Л. А.** Семейно-ориентированная социальная работа как методология профессионализма специалистов // Актуальные проблемы социального образования: региональный аспект: материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Липецк: ЛГПУ им. П. П. Семенова-Тян-Шанского, 2018. – С. 69–71. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36713836>
11. **Proctor E.** The Pursuit of Quality for Social Work Practice: Three Generations and Counting // Journal of the Society for Social Work and Research. – 2017. – Vol. 8, no. 3. – P. 335–353. URL: <https://doi.org/10.1086/693431>
12. **Chernyak V.** Logical problems «managerialisation» man and society // GISAP: Economics, Jurisprudence and Management. – 2015. – № 5. – P. 8–10. DOI: <http://dx.doi.org/10.18007/gisap:ejm.v0i6.859>
13. **Lopez S. G., Benitez J. L. S., Sanchez J. M. A.** Social Knowledge Management from the Social Responsibility of the University for the Promotion of Sustainable Development // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2015. – Vol. 191. – P. 2112–2116. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.327>

REFERENCES

1. Arpenteva M. R. Social work: an integrative professional analysis of the specialist. *The specificity of professional activity of social workers*. Ed. of Professor Z. H. Saralievа. Nizhny Novgorod: NAZIS Publ., pp. 608–615. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24740609> (In Russian)
2. Bossong H. What is professionalism required for in social work (Reflections in the context of current researches). *Bulletin of N. I. Lobachevsky Nizhny Novgorod University. Series: Social Sciences*, 2014, no. 1 (33), pp. 14–17. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21459680> (In Russian)
3. Shanin T. Social Work: the Ideology of Professionalism. *The Journal of Social Policy Studies*, 2004, vol. 2, no. 3, pp. 303–328. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9535976> (In Russian)
4. Malik L. S., Melkaya L. A. Philosophy of professionalism in the development of professional training of social workers. *Philosophy of Education*, 2018, no. 4 (77), pp. 23–33. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36828944> (In Russian)
5. Gummer B., McCallion Ph. *Total Quality Management in the Social Services: Theory and Practice*. Albany, N. Y.: Professional Development Program of Rockefeller College, 1995, 342 p.

6. Ferlie E. The New Public Management and Public Management Studies. *Business Policy and Strategy*, 2017, Mar., pp. 1–25. DOI: <https://dx.doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.129>
7. Giurgiu L. R., Marica M. A. Professional Values in Social Work Students and Mid-career Practitioners: A Comparative Study. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2013, vol. 76, pp. 372–377. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.130>
8. Zengina Og., Altındağ Öz. Social Work Education from Distance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2013, vol. 106, pp. 2426–2430. URL: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.278>
9. Anastas J. W. The Science of Social Work and Its Relationship to Social Work Practice. *Research on Social Work Practice*, 2014, vol. 24 (5), pp. 571–580. DOI: <https://doi.org/10.1177/1049731513511335>
10. Malik L. S., Melkaya L. A. Family-oriented social work as a methodology of specialists' professionalism. *Actual problems of social education: regional aspect: Materials of the II all-Russian scientific and practical conference with international participation*. Lipetsk: LSPU named after P. P. Semenov-Tyan-Shansky, 2018, pp. 69–71. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36713836> (In Russian)
11. Proctor E. The Pursuit of Quality for Social Work Practice: Three Generations and Counting. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 2017, vol. 8, no. 3, pp. 335–353. URL: <https://doi.org/10.1086/693431>
12. Chernyak V. Logical problems «managerialisation» man and society. *GISAP: Economics, Jurisprudence and Management*, 2015, no. 5, pp. 8–10. DOI: <http://dx.doi.org/10.18007/gisap:e-jm.v0i6.859>
13. Lopez S. G., Benitez J. L. S., Sanchez J. M. A. Social Knowledge Management from the Social Responsibility of the University for the Promotion of Sustainable Development. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2015, vol. 191, pp. 2112–2116. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.327>

Received Decemder 15, 2020

Поступила: 25.12.2020

Accepted by the editors February 18, 2020 Принята редакцией: 18.02.2020