

ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

ПЛАТОНОВА НАТАЛЬЯ МИХАЙЛОВНА

*доктор педагогических наук, профессор,
заведующая кафедрой теории и технологии социальной работы
Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы,
info@gipsr.ru*

NATALYA M. PLATONOVA

*D.Sc. (Pedagogy), Professor, Head of the Department of Theory and Technology of Social Work
of St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work*

ДОБРИЦКИЙ ВАЛЕРИЙ ЯРОСЛАВОВИЧ

*кандидат педагогических наук, заместитель директора по социальной работе
СПб ГБУ СОН «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга»,
dobrik.v@mail.ru*

VALERIY YA. DOBRITSKIY

*Cand.Sc. (Pedagogy), Deputy-Director for Social Work at the Center for Social Assistance
to the Family and Children of the Nevsky District of St. Petersburg*

УДК 364.7

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ С ОРГАНИЗАЦИЯМИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В СФЕРЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

FORMS OF INTERACTION BETWEEN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND SOCIAL SERVICE ORGANIZATIONS IN THE FIELD OF INNOVATIVE ACTIVITY

Аннотация. В статье анализируются различные формы партнерского взаимодействия высших учебных заведений с организациями социального обслуживания населения для создания зон совместной деятельности в области образования, научных исследований, инноваций с целью повышения качества социальных услуг. Подробно авторы рассматривают опыт создания базовых кафедр в образовательных организациях как пример эффективного сотрудничества (с базовыми партнерами), а также реализацию концепции стратегического партнерства Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы с учреждениями социальной сферы.

ABSTRACT. The article presents the experience of creating various formats of the partnership between higher education institutions and social service organizations in order to establish zones for joint activities in the field of educational, research and innovation activities to improve the quality of educational and social services for the population. The experience of establishing basic departments in educational organizations as forms of interaction with social service organizations (basic partners), as well as an implementation of the concept of strategic partnership of the St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work with social institutions are analyzed in detail.

Ключевые слова: образовательная организация, организация социального обслуживания, базовые кафедры, базовый партнер, социальная работа, дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы, образовательные технологии, инновационные площадки.

KEYWORDS: educational organization, social service organization, basic departments, basic partner, social work, additional professional education of specialists in the social sphere, educational technologies, innovative sites.

В развитии региональных систем заметно усиливается роль высших учебных заведений, которые рассматриваются и выступают в качестве

потенциальных платформ институциональных преобразований для создания и распространения инноваций в различных сферах. Сегодня в России

высшее образование в его неразрывной связи с наукой становится все более мощной движущей силой экономического роста, служит для повышения эффективности и конкурентоспособности народного хозяйства, соответственно является одним из важнейших факторов национальной безопасности и благосостояния страны, благополучия каждого гражданина [2, с. 26].

Для реального использования интеллектуального потенциала вузов, включая преподавателей, научных работников, студентов, предоставлены широкие возможности участия в научно-исследовательской деятельности и решении актуальных региональных проблем. В частности, в Санкт-Петербурге одним из приоритетных направлений развития мегаполиса становится создание сети эффективных организаций социального обслуживания населения, поскольку более 20% жителей города относятся к старшему поколению. В связи с этим перед вузами ставится задача подготовки современных специалистов социального профиля, ориентированных на совершенствование системы социальной защиты населения, с учетом международных стандартов качества жизни, на основе внедрения инновационных форм социальной деятельности.

По мнению руководителей социальных учреждений, подведомственных Комитету по социальной политике Санкт-Петербурга, образовательные организации, в том числе вузы, должны выступать как устойчивая сеть партнеров, ориентированных на совместную деятельность. Направления сотрудничества включают различные области специализированной подготовки кадровых ресурсов для социальной сферы; совершенствование методического обеспечения процесса предоставления социальных услуг гражданам; проведение совместных научно-исследовательских работ. Необходимость данного взаимодействия обусловлена следующими факторами:

- растущими потребностями организаций социального обслуживания в целевой подготовке и повышении квалификации специалистов с учетом перспектив развития социальной сферы;
- потребностями вузов в повышении конкурентоспособности и качества образовательных услуг, внешней экспертизе качества подготовки и прогнозных оценках востребованности специалистов;
- потребностями организаций социального обслуживания в проведении научно-исследовательских работ, направленных на совершенствование и внедрение новых технологий социального обслуживания населения и др.

Кроме того, возрастающая конкуренция на рынке образовательных услуг, оказываемых вузами, с одной стороны, и осознание организациями социального обслуживания — потенциальными работодателями выпускников, прямого влияния уровня подготовки кадров на результаты деятельности, с другой стороны, заставляют искать новые формы взаимодействия в различных областях совместной деятельности.

Эффективное сотрудничество образовательных учреждений и организаций социального обслуживания можно реализовать через систему традиционных и инновационных форм:

- целевая подготовка по заявкам организаций социального обслуживания;
- включение специалистов организаций социального обслуживания в состав государственных экзаменационных и экспертных комиссий образовательных учреждений;
- практика студентов в организациях социального обслуживания с целью ускорения процесса адаптации к профессии, а также стажировки преподавателей с целью включения их в деятельность организации;
- подготовка выпускных квалификационных работ по актуальным темам, согласованным с организациями социального обслуживания;
- привлечение опытных и высококвалифицированных специалистов организаций к преподавательской деятельности;
- проведение лекций, практических занятий в организации социального обслуживания с привлечением ведущих специалистов органов исполнительной власти;
- совместные мероприятия (ярмарка вакансий, дни профессиональной карьеры и др.) с целью ознакомления студентов с деятельностью организаций социального обслуживания, трудоустройства и др.;
- реализация совместных мероприятий добровольческой деятельности;
- создание инновационных центров, базовых кафедр, профессиональных советов и других структурных подразделений для качественной подготовки студентов, повышения квалификации и переподготовки специалистов организаций социального обслуживания.

В ряде вузов для решения данных задач создаются так называемые базовые кафедры, которые обеспечивают:

- соответствие реализуемой образовательной организацией образовательной программы профилю деятельности организации социального обслуживания (далее — базового партнера);
- проведение практики, практических занятий, семинаров и иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом на базовой кафедре;
- создание условий для подготовки выпускных квалификационных работ и иных видов работ, предусмотренных соответствующей образовательной программой, базовым партнером;
- соблюдение безопасных условий обучения и специальных условий для получения образования студентов с ограниченными возможностями здоровья.

Как правило, базовая кафедра является структурным подразделением образовательной организации и входит в ее структуру, соответствующую профилю деятельности. Среди основных задач базовых кафедр:

- совершенствование качества образования путем использования результатов научно-исследовательских работ в образовательном процессе, организации и проведения занятий в инновационных формах по актуальным проблемам науки, социальной политики, социального обслуживания населения и др.;

- повышение качества образовательной деятельности путем привлечения высококвалифицированных специалистов-практиков в соответствующих областях для ведения специальных курсов дисциплин, руководства практиками и выпускными работами;

- участие в реализации программ повышения квалификации, подготовки и профессиональной переподготовки специалистов;

- углубление и расширение научных, учебных и производственных связей между образовательной организацией и базовым партнером;

- участие в прогнозе потребностей рынка труда и обеспечении раннего трудоустройства выпускников.

Таким образом, базовая кафедра выполняет следующий функционал:

1. Проведение учебных занятий по дисциплинам, закрепленным за кафедрой, руководство самостоятельными занятиями студентов, контроль знаний; осуществление всех видов практик студентов в организации с использованием имеющихся возможностей базового партнера (социального учреждения); руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами студентов в соответствии с запросами социальных учреждений, учебно-исследовательской работой студентов, циклов лабораторных работ, чтение специальных курсов, обеспечивающих учебно-научную и технологическую подготовку по профилю отрасли и организации.

2. Организация и проведение авторских учебных курсов, мастер-классов, индивидуальных и групповых консультаций со студентами.

3. Разработка программ целевой подготовки кадрового резерва (специалистов помогающих профессий) для базового партнера по согласованным основным и дополнительным учебным курсам и циклам. Данные программы создаются рабочей группой, состоящей из ведущих специалистов базового партнера по представлению руководства организации-партнера и преподавателей образовательной организации.

4. Оснащение учебных и совместных научно-учебных лабораторий по профилю базового партнера для выполнения научных исследований, обеспечения учебного процесса и привлечения к научной работе студентов.

5. Проведение учебно-методической работы, в том числе: составление новых учебных программ, учебных планов подготовки бакалавров, магистров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов специалистов; создание (на основе образовательных стандартов и учебных планов) рабочих программ по дисциплинам базовой кафедры, подготовка учебников, учебных и методических пособий, внедрение новых технологий обучения.

6. Осуществление мероприятий по повышению научно-преподавательского потенциала, в том числе: переподготовка и повышение квалификации работников базового партнера, подготовка и повышение квалификации, стажировка научно-педагогических кадров образовательной организации;

привлечение ведущих специалистов организации партнера к преподавательской деятельности; поддержка и развитие научно-педагогических школ по профилю базовой кафедры.

7. Проведение научно-исследовательских работ, создание творческих коллективов для реализации совместных научно-исследовательских проектов.

8. Проведение общих научно-технических мероприятий (семинаров, конференций) по приоритетным научно-техническим направлениям, совместные научные и научно-методические публикации.

9. Организация научно-исследовательских конференций студентов, аспирантов и специалистов.

10. Профессиональная ориентация студентов, оказание помощи в обеспечении трудоустройства выпускников и т.д.

Базовая кафедра может быть выпускающей и обеспечивающей практикоориентированность учебного процесса. Базовая кафедра обычно располагается на территории базового партнера. Направления работы, структура и перечень необходимых должностей базовой кафедры согласуются с базовым партнером и могут фиксироваться в договоре о создании базовой кафедры. Структуру базовой кафедры утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с руководителем базового партнера. Деятельность профессорско-преподавательского состава базовой кафедры определяют трудовые договоры, должностные инструкции, индивидуальные планы, графики работы, утвержденные расписания учебных занятий и экзаменов, графики учебного процесса. Базовую кафедру возглавляет заведующий, избираемый в соответствии с действующим в образовательной организации порядком.

Для обеспечения научно-исследовательских работ могут создаваться структурные подразделения (отделы, лаборатории), организационно находящиеся в составе базовой кафедры. Студенты и аспиранты, обучающиеся на базовой кафедре, могут осуществлять трудовую деятельность в структурах базового партнера на основании заключенного трудового договора. Вузы, тесно сотрудничая с организациями социального обслуживания, в данном формате улучшают свой имидж на рынке образовательных услуг и повышают качество подготовки специалистов.

Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, единственный специализированный вуз социального профиля в Северо-Западном регионе, избрал для реализации взаимодействия с учреждениями социального обслуживания свою модель стратегического партнерства. Так, с целью обеспечения непрерывной системы дополнительного социального образования по подготовке кадров для учреждений социального обслуживания был создан факультет дополнительного образования для работников социальной сферы. На этом факультете разработана и внедряется в практику модель разномодульной системы дополнительного профессионального образования для различных категорий специалистов

социальных учреждений, включая социально ориентированные некоммерческие организации.

Отсутствие у значительной части персонала профильного образования ограничивает возможности карьерного роста. В связи с этим актуальной задачей становится не только подготовка молодых специалистов, но и опережающая по темпам организация дополнительного профессионального образования работников социальной сферы. Как известно, значение дополнительного образования состоит в компенсации объективных недостатков и упущений предшествующей профессиональной подготовки, а также в пополнении знаний в соответствии с последними достижениями и современными требованиями к профессиональной деятельности. Цель дополнительного образования — овладение новыми знаниями, умениями, навыками и качествами для того, чтобы на более высоком профессиональном уровне решать практические задачи на своем рабочем месте [3].

Социальная работа как многоплановая профессиональная деятельность требует не только умений компетентно разрешать социальные проблемы получателей социальных услуг, но и высокого уровня психологической и коммуникативной компетентности. У специалиста помогающей профессии это целый комплекс специфических умений (эмпатических, дискуссионно-переговорных, обобщающих умений, самоизменяющихся умений, базирующихся на коммуникативных, личностных возможностях), которыми можно овладеть лишь в процессе индивидуального профессионального развития.

Инновационные функции специалиста социального профиля предполагают творческий подход к социальной деятельности, постоянный личностный и профессиональный рост, обеспечивающий ее эффективность. Социальным работникам приходится сталкиваться не только с повседневными неотложными проблемами клиентов, но и с риском возникновения различных социальных и поведенческих отклонений у лиц в условиях трудной жизненной ситуации.

Креативная компетентность в данном случае подразумевает умение творчески подходить к профессиональным задачам, вести эвристический поиск при столкновении с ситуациями, которые решаются не логическим путем, а путем обобщения и конкретизации проблемы [4, с. 121].

Многофункциональная социальная деятельность предполагает достаточно высокий уровень квалификации специалистов, работающих в социальной сфере, что может быть обеспечено постоянным личностным и профессиональным ростом, творческим подходом к выполняемым функциям. Специалисты помогающих профессий должны обладать определенной социальной приспособляемостью в связи с разнообразием контингента, нуждающегося в социальных услугах и социальных сервисах, направленных на получение ожидаемого клиентами результата. Показателями профессионализма специалиста социального профиля могут выступать технологическая эффективность (используемые методы и техники в работе с клиентом); нормативно-этическое соответствие стандарту

профессии; уровень профессиональной обучаемости как стремление к профессионально-личностному развитию, направленность на социальное новаторство. Последнее в данном случае предполагает отказ от стереотипных видов, форм и методов работы с клиентом, поскольку в большей степени носит профессионально-технологический, исследовательский характер.

Сегодня институт профессиональной социальной работы характеризуется комплексной деятельностью специалистов помогающих профессий, ориентированных на внедрение широкого спектра инновационных методов и технологий эффективного социального действия. Социальная работа как сфера практической деятельности объективно нацелена на развитие или восстановление социальной компетентности клиентов как способности и потребности их к самореализации, позитивному взаимодействию с окружающими. Восстановление «социальности» клиента приводит к улучшению его «жизненного сценария», к возрождению утраченных личностных смыслов и ценностей [6, с. 42].

Для подготовки специалистов социального профиля в системе дополнительного образования целесообразно использовать более гибкие модели образовательного процесса и интерактивные методы обучения, включая коммуникативно-диалоговые формы взаимодействия со слушателями, позволяющие сочетать альтернативные точки зрения при решении проблемных ситуаций получателей социальных услуг. В данном контексте деятельность социального работника выстраивается как система коммуникативных задач, поэтому в качестве единицы, «задающей» переход от профессиональной деятельности к учебной, вырабатывается деятельностный модуль, характеризующий определенное качество специалиста, которое должно быть сформировано в процессе обучения по программам дополнительного образования.

Вариативность содержания программ дополнительного профессионального образования для специалистов социальной сферы предполагает наличие инвариативных и вариативных дисциплин, чтобы можно было обеспечивать актуальность, многовекторность и индивидуализацию образовательных маршрутов. Модульный принцип построения образовательных программ предполагает включение лекционно-практических занятий, которые строятся на использовании заданий по конкретным проблемам и затруднениям в профессиональной деятельности обучающихся. Модульные практико-ориентированные программы нацелены на получение определенного результата: обучение конкретному виду деятельности или повышение квалификации по узкой инновационной составляющей в конкретном виде социальной деятельности. Данные программы могут быть адаптированы к графику работы специалистов (без отрыва, с частичным отрывом и отрывом от основной работы). Лекционно-практические занятия сочетают различные методы обучения, в том числе обсуждения, дискуссии, деловые игры, мастер-классы, индивидуальные практические работы, стажировки на экспериментальных площадках института.

Другим вектором взаимодействия с организациями социальной сферы Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы стала совместная деятельность по инициированию инновационных процессов в создании экспериментальных (инновационных) площадок на базе государственных учреждений социального обслуживания населения. Данная программа должна стать стимулирующим механизмом развития инновационной социальной деятельности в данных учреждениях, которая включает в себя разработку, апробацию различных проектов, совершенствование научно-методического, организационного, правового, кадрового обеспечения деятельности учреждений социальной сферы Санкт-Петербурга.

Присвоение статуса экспериментальной (инновационной) площадки осуществлялось по следующим критериям:

- соответствие инновационного проекта приоритетным направлениям государственной политики в сфере социального обслуживания населения:

- актуальность и новизна проекта;
- наличие у организации достаточных ресурсов для реализации проекта.

Важнейшими критериями выступали возможность реализации экспериментального (инновационного) проекта, его внедряемость и контролируемость результата. В качестве перспективных исследований были выделены следующие темы:

- «Изучение опыта успешной социализации инвалидов молодого возраста с расстройствами аутистического спектра для разработки модели комплексного сопровождения данной категории граждан»;

- «Выявление факторов, способствующих социальной реабилитации лиц БОМЖ, для разработки модели повышения социальной компетенции данной категории граждан и включения их в общественные отношения»;

- «Исследование негативных факторов, препятствующих успешной социализации несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении, для создания комплексных профилактических программ вовлечения их в общественно полезную деятельность и предупреждения безнадзорности и правонарушений»;

- «Разработка эффективной модели комплексной профессиональной реабилитации инвалидов трудоспособного возраста путем изучения технологий социального сопровождения инвалидов трудоспособного возраста в условиях межведомственного взаимодействия»;

- «Изучение опыта здоровьесбережения инвалидов и лиц пожилого возраста по месту их жительства для разработки модели медико-социальной реабилитации инвалидов и лиц пожилого возраста с различными уровнями сохранности здоровья».

В рамках совместной научно-практической деятельности с учреждениями социальной сферы к задачам института были отнесены следующие:

- организационное и научно-методическое сопровождение деятельности экспериментальных (инновационных) площадок;

- экспертиза и обобщение эффективного инновационного опыта социальных организаций;
- распространение эффективных социальных практик в рамках образовательных программ вуза;
- создания «школ передового опыта» в системе дополнительного профессионального образования специалистов помогающих профессий.

При организации научно-исследовательской работы на базе экспериментальных (инновационных) площадок для получения ожидаемых результатов учитываются следующие факторы: комплексность (учет многообразия факторов взаимодействия); оперативность (быстрое реагирование на изменения с учетом положительного эффекта деятельности, что достигается за счет реализации функций прогнозирования и мониторинга); мобильность (инновационный цикл реализуется с минимальными затратами при сохранении заданного уровня качества); мультипликативность (инновационная деятельность развивается по направлениям, обеспечивающим мультипликативный эффект при их реализации); масштабность (стратегические цели деятельности, учитывающие долговременный, поступательный, системный характер достижений). В данном формате взаимодействия научно-практические исследования выступали не как самоцель, а как средство развития инновационной социальной инфраструктуры, которая позволит осуществлять внедрение инновационных технологий социального обслуживания населения.

Как известно, деятельность специалистов социального профиля в настоящее время регламентируется профессиональными стандартами, направленными не только на совершенствование отдельных трудовых функций, но и на мотивацию к профессиональному творчеству и инновациям. В социальной инноватике креативные технологии рассматриваются как совокупность методов и приемов, видов деятельности, связанных с актуализацией творческого потенциала специалистов, позволяющих объединить творческую интуицию и рациональность осуществления творческого замысла [4, с. 126].

Важным механизмом внедрения инновационных процессов в социальных организациях является включение в подготовку будущих специалистов социального профиля учебных программ и курсов, нацеленных на развитие творческой продуктивности обучаемых и основывающихся на применении инновационных образовательных технологий. К данному типу технологий относят:

- реализацию обучения, ориентированного на студента;
- реализацию проблемно-ориентированного обучения;
- демократизацию образовательного процесса;
- применение информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе;
- реализацию так называемого виртуального обучения с широким использованием информационно-коммуникативных технологий [5, с. 68].

В значительной степени инновационные образовательные технологии являются эффективными (поскольку большое внимание уделяется

взаимодействию студента с преподавателем, в том числе в индивидуальном порядке) для решения научно-исследовательских задач при курсовом и дипломном проектировании. Данные технологии предполагают смещение акцента с преподавателя на студентов, на процессы и результаты формирования их компетентности и получения опыта самостоятельной творческой деятельности.

В условиях реализации партнерского взаимодействия особое значение приобретает инновационная направленность деятельности персонала социальных и образовательных учреждений.

Научно-методическое сопровождение СПбГИПСР социальных организаций показало, что одним из значимых факторов, оказывающих влияние на инновационную деятельность, является включение в нее всего коллектива. Готовность к ней определяется ориентированностью сотрудников на изменения, принятием новшеств извне, позитивностью восприятия условий инновационной деятельности, наличием организационных и технологических возможностей для решения стратегических задач развития организации. В частности, стимулирование инновационной активности персонала может быть обеспечено использованием внутриорганизационной грантовой системы при выполнении перспективных проектов [4].

Для реализации творческих усилий персонала необходимо создание целевых зон инноваций, которые помогают осуществлению инновационных процессов, структурируя творческую работу и создавая пространство для его развития. Профессиональная креативность проявляется в умении видеть, ставить и творчески решать профессиональные задачи, прогнозировать развитие тех или иных ситуаций, связанных с выполняемой работой. Эффективность инновационного (творческого) подхода будет определяться количеством проблем, решенных новым способом. В вузах творческий процесс формализуется в рамках исследовательской проектной деятельности. Важным

условием повышения организационной креативности является создание системы управления идеями.

Развитию инновационных процессов в вузе способствуют длительное инициативное участие педагогического коллектива в различных научно-исследовательских проектах, постоянный интерес к курсам повышения квалификации, инновационным семинарам, творческим исследованиям. Для повышения креативности профессорско-преподавательского состава вуза целесообразно использовать процедуры конкурсного отбора и корпоративное обучение. Наиболее востребованным является организационное обучение, посредством которого организация получает и применяет новые знания, типы поведения и ценности.

Одним из подходов к решению задач кадровой политики в современных организациях является профессиональная персонифицированность. Она строится на признании уникальности каждого специалиста, выявлении реальной профессиональной ценности и заслуг работника, основывается на принципе неповторимости профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, которыми обладает человек. Характерной чертой кадровой политики должно стать предоставление каждому возможностей для раскрытия своего таланта, развития инициативы и творчества. Ключевыми особенностями такой политики становятся различные формы гибкости, построение команды, возникновение доверия и вовлеченности, управление культурой [7, с. 63].

Таким образом, выступая как региональный учебно-методический и научно-исследовательский центр, Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы осуществляет различные формы сотрудничества с социальными учреждениями, подведомственными Комитету по социальной политике Санкт-Петербурга, для реализации научно-исследовательской и инновационной деятельности в социальном кластере регионального развития.

1. Быков А. К. Принципы модернизации системы дополнительного профессионального образования специалистов учреждений социальной сферы // *Сотис*. 2014. №2. С. 37–44.
2. Губарьков С. В. Роль вузов в повышении эффективности функционирования региональной инновационной системы // *Экономика образования*. 2011. №2. С. 26–45.
3. Лебедева Н. В. Диверсификация дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы // *Высшее образование сегодня*. 2017. №2. С. 15–20.
4. Платонова Н. М., Платонов М. Ю. Основы социальной инноватики: учеб. пособие. СПб.: СПбГИПСР, 2017.
5. Понкин И. В. К вопросу об инновациях в образовании // *Инновации в образовании*. 2017. №3. С. 61–76.
6. Современная социальная работа: введение в теорию и практику: учеб. пособие / под ред. Н. М. Платоновой, В. Н. Келасьева, А. Н. Смирновой. СПб.: СПбГИПСР, 2016. 182 с.
7. Соколов И. Ю., Медведев М. К. Кадровая политика вузов как стратегия управления научно-педагогическим составом // *Инновации в образовании*. 2018. №3. С. 60–69.

References

1. Bykov A. K. Printsipy modernizatsii sistemy dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya spetsialistov uchrezhdeniy sotsialnoy sfery [Principles of modernization of the system of additional professional education of specialists of social institutions]. *Sotsiologicheskkiye issledovaniya — Sociological Studies*, 2014, (2), pp. 37–44 (in Russian).
2. Gubarkov S. V. Rol vuzov v povyshenii effektivnosti funktsionirovaniya regionalnoy innovatsionnoy sistemy [A role of universities in improvement of effectiveness of functioning of a regional innovative system]. *Ekonomika obrazovaniya — Economics of Education*, 2011, (2), pp. 26–45 (in Russian).

3. Lebedeva N.V. Diversifikatsiya dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya spetsialistov sotsialnoy sfery [Diversification of continuing professional education for social services specialists]. *Vysshye obrazovaniye segodnya — Higher Education Today*, 2017, (2), pp. 15–18 (in Russian).
4. Platonova N.M., Platonov M.Yu. *Osnovy sotsialnoy innovatiki* [Foundations of social innovation]. St. Petersburg: St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work Publ., 2016. 211 p. (In Russian).
5. Ponkin I.V. K voprosu ob innovatsiyakh v obrazovanii [To the question of innovation in education]. *Innovation in Education*, 2017, (3), pp. 61–76 (in Russian).
6. Platonova N.M., Kelasyev V.N., Smirnova A.N. (eds.). *Sovremennaya sotsialnaya rabota: vvedeniye v teoriyu i praktiku* [Contemporary social work: An introduction to theory and practice]. St. Petersburg: St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work Publ., 2016. 182 p. (In Russian).
7. Sokolov I.Yu., Medvedev M.K. Kadrovaya politika vuzov kak strategiya upravleniya nauchno-pedagogicheskim sostavom [Staff politics of higher education establishments as the strategy of scientific personnel management]. *Innovation in Education*, 2018, (3), pp. 60–69 (in Russian).