

8. Профессиональное становление будущего специалиста в поликультурной среде вуза: реализация индивидуальной траектории: монография /под общей ред. В.В. Гриценко, А.П. Орловой. – Смоленск: изд-во «Универсум», 2011. – 220 с.

9. Орлова, А.П. Метапринципы этнопедагогической подготовки специалистов социальной сферы / А.П.Орлова // Веснік Віцебскага дзяржаўнага ўніверсітэта. – 2017. – № 1 – 113–122.

10. Сетров М.И. Основы функциональной теории организации. – Л.: Наука, 1972. – 164 с.

УДК 37.013.42:37.018.26

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Г.А. Качан

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

Социальная работа как вид профессиональной деятельности развивается и постоянно эволюционирует и нуждается в инновациях. Сегодня она распространена в различных областях – социальная защита, образование, здравоохранение, пенитенциарная система и правоохранительная деятельность, благотворительность, молодежная политика и т.д. Особое внимание социальная работа уделяет такой сфере, как социальное обслуживание, которая требует от специалистов особых знаний, навыков и умений.

Необходимость повышения профессиональной компетенции социальных работников обусловлена динамично изменяющимся обществом, которое предъявляет новые требования к представителям данной работы. Кроме этого, меняются психологические особенности самих клиентов, что также требует более высокого уровня профессионализма.

Цель исследования: выявить пути и направления повышения профессиональной компетенции социальных работников в условиях ТЦСОН.

Методы исследования: анализ и обобщение теоретических источников, анкета «Оценка профессиональной компетенции»

Понятие «компетенция» происходит от латинского слова «competere», что означает соответствовать, подходить. В настоящее время нет однозначного толкования данного понятия. Так, в словаре С.И. Ожегова компетенция определяется как «... круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен, круг, чьих либо полномочий, прав». Компетентным же человек считается, если он «знающий, осведомленный, авторитетный в какой-нибудь области, обладающий компетенцией» [3, с. 245].

Понятие компетенция чаще применяется для обозначения: 1) образовательного результата, выражающегося в подготовленности, «обособленности» выпускника, в реальном владении методами, средствами деятельности, в возможности справиться с поставленными задачами; 2) такой формы сочетания знаний, умений и навыков, которая позволяет ставить и достигать цели по преобразованию окружающей среды.

В нашем исследовании под компетенцией мы будем понимать способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, а также в определенной широкой области.

В современной практике термин «профессиональная компетенция» чаще всего определяет способность сотрудника выполнять задачи в соответствии с заданными стандартами. Итак, профессиональная компетенция – это способности работника выполнять работу в соответствии с требованиями должности, а требования должности – задачи и стандарты их выполнения, принятые в организации или отрасли.

Многие ученые (И.А. Зимняя, Н.В. Харитоновна, А.К. Маркова, А.В. Хуторской, Л.В. Топчий и др.) проявляют интерес к проблеме классификации профессиональной компетенции. Так, А. К. Маркова различает следующие виды профессиональных компетенций:

- специальная компетенция – «владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие»;
- социальная компетенция – владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, а также «принятыми в данной профессии приемами профессионального общения, социальная ответственность за результаты своего профессионального труда»;
- личностная компетенция – «владение приемами личностного самовыражения и саморазвития средствами противостояния профессиональной деформации личности»;
- индивидуальная компетенция – «владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, без усталости» [2, с 35].

Внимание к проблеме формирования профессиональной компетенции социальных работников вызвано повышенными требованиями рынка труда к профессионализму специалиста (при приеме на работу, проведении аттестации, подборе и перестановке кадров), а также изменениями внутри рынка социальных услуг (конкуренция, новые технологии, внедрение новых социальных услуг).

А.А. Вербицкий выделяет три основных взаимосвязанных качества личности социального работника, определяющие его профессиональную компетенцию: уровень общей культуры, психологическая компетенция, владение практическими технологиями социальной работы [1, с. 193].

Для формирования профессиональной компетенции и повышения результативности труда социального работника необходимо развивать систему как материального, так и нематериального стимулирования труда. Материальное поощрение – это всего лишь внешний стимул по отношению к работе, т.е. внешняя цель. Доказано, что самым мощным мотивирующим средством трудового поведения человека является интерес к работе. Чем больше знаний имеет человек, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе.

Необходимым элементом формирования профессиональной компетенции социального работника является процесс саморазвития путем непрерывного обучения, как на рабочем месте, так и в рамках прохождения специализаций, участия в конференциях, семинарах и тренингах, посещения специальных сайтов для социальных работников. Значимым фактором, способным побудить к обучению, является самовыдвижение на повышение профессиональной компетенции и постоянное наблюдение за коллегами по работе. Важно, чтобы человек всегда понимал, зачем ему учеба, воспринимал ее как «промежуточную переменную» профессионального и должностного роста человека.

Также, повышению профессиональной компетенции социального работника способствует создание благоприятного психологического климата в коллективе, так как он является неотъемлемой частью процесса повышения результативности труда, достижения целей и задач организации, а также повышения качества оказываемых социальных услуг.

Система развития профессиональной компетенции сотрудников должна включать в себя не только различные образовательные программы, но и мероприятия, направленные на:

- развитие у социальных работников необходимых качеств для работы на более высокой должности;
- укрепление положительного имиджа сотрудников желающих повысить свою профессиональную компетентность;
- придание сотрудникам желающим повысить свою профессиональную компетенцию определенного статуса, повышающего их престижность в учреждении.

Иными словами, любая форма развития профессиональной компетенции работников социальной сферы должна в своей основе иметь какие-либо мотивирующие факторы и только в этом случае будет эффективна. Общей тенденцией, которую сегодня следует отметить, говоря о развитии профессиональной компетенции, является все больший упор на использование методов активного обучения, таких, как деловые игры, тренинги, наставничество, коучинг, стажировка, дистанционное обучение и т.д., и развитие в ходе обучения у работников социальной сферы навыков групповой работы.

Выбор же способов развития профессиональной компетентности сотрудников, по мнению В.П. Суслова, зависит от: целей и задач развития; прямой и косвенной стоимости развития; срочности (времени, отпущенного на повышение компетентности); состава участников (их квалификации, мотивации, предыдущей подготовки); квалификации и компетенции преподавателей.

Проблема повышения профессиональной компетенции социальных работников является актуальной для учреждений социального обслуживания населения Витебской области. Так, благодаря тесному взаимодействию и сотрудничеству ВГУ имени П.М. Машерова и Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома, по запросу последнего периодически институтом повышения квалификации и переподготовки ВГУ имени П.М. Машерова проводятся курсы повышения квалификации для специалистов по социальной работе и социальных работников Витебской области. За последние три года более 80 специалистов и социальных работников имели возможность повысить свой профессионализм и профессиональные компетенции через курсовую подготовку.

Для повышения профессиональной компетенции социальных работников во многих ТЦСОН созданы и успешно работают «Школы социального работника», куда приглашаются юристы, банковские работники, медицинские работники, психолог, а также другие специалисты. Основными проблемами, которые обсуждаются социальными работниками в процессе занятий являются: социально-психологические аспекты поведения престарелых граждан и инвалидов; особенности оказания первой медицинской помощи данным категориям граждан; особенности проведения выплат за разовые услуги и услуги, прописанные по договору (включая взаимозаменяемые услуги); особенности решения конфликтов, связанных с правовым аспектом оказания услуг; инновационные формы социального обслуживания населения.

Кроме этого, еженедельно в учреждения социального обслуживания проводятся планерки, на которых решаются спорные вопросы, рассматриваются конфликты, возникающие между клиентом и социальным работником, осуществляется проверка отчетной документации социальных работников. Таким образом, система развития профессиональной компетенции сотрудников должна включать в себя не только различные образовательные программы, но и мероприятия, направленные на: развитие у социальных работников необходимых качеств для работы на более высокой должности; укрепление положительного имиджа сотрудников желающих повысить свою профессиональную компетентность; придание сотрудникам желающим повысить свою профессиональную компетенцию определенного статуса, повышающего их престижность в учреждении.

Для оценки профессиональной компетенции и удовлетворенности работой социальных работников нами был проведен анкетный опрос. Базой исследования был вы-

бран ГУ «ТЦСОН Первомайского района г. Витебска». В нашем исследовании участвовало 52 социальных работника.

Анкета состоит из 17 вопросов, которые разбиты на три блока: 1-й блок – информация о себе; 2-й блок – удовлетворенность профессиональной деятельностью; 3-й блок – профессиональная подготовка.

Результаты анкетного опроса по первому блоку показали, что средний возраст социальных работников отделения социальной помощи на дому ТЦСОН Первомайского района составляет 35–50 лет. Лишь 4% респондентов имеют высшее образование, остальные 96% – среднее либо среднее специальное образование. Можно предположить, что данная профессия, на первый взгляд, не требует особых профессиональных навыков от работника, следовательно, и особой подготовки. Лишь 27% опрошиваемых удовлетворены своей профессией, что свидетельствует о низкой мотивации профессиональной деятельности.

Анализ результатов анкетирования по второму блоку «Удовлетворенность профессиональной деятельностью», свидетельствует, что лишь 12% респондентов считают свою работу интересной, приносящей удовлетворение в полной мере; для 27% участников опроса – работа вынужденная необходимость. Примечательно то, что 15% респондентов отметили, что лишь включившись в профессиональную деятельность, они осознали значимость и нужность профессии «Социальная работа» для современного общества. Следует отметить, что более 70% опрошенных указали на то, что им нравится работа, которую они выполняют, но их совершенно не удовлетворяет уровень заработной платы. Так, 66% респондентов имеют подработки в свободное от работы время. Неудовлетворенность профессиональной деятельностью порождает проблему текучести кадров социальных работников. Так, 51% опрошенных социальных работников задумывались о смене работы, из них 12% – перешли бы на другую работу не задумываясь, 39% – скорее бы сменили место работы на другое. Эти данные свидетельствуют о неустойчивой позитивной профессиональной мотивации социальных работников, что в целом оказывает дестимулирующее действие на их профессиональную устойчивость. Безусловно, это сказывается и на их стремлении повышать свой профессионализм и профессиональную компетенцию.

Данные анкетного опроса по третьему блоку «Профессиональная подготовка», позволили получить информацию об уровне профессиональных знаний респондентов, об их отношении к повышению своей профессиональной компетенции. Так, 71% респондентов удовлетворены уровнем своей профессиональной подготовкой. Более 50% опрошиваемых оценивают свой уровень владения профессиональными умениями на 4–5 баллов, что свидетельствует о высоком уровне компетенции. Вместе с тем, 48% участников опроса отметили, что им не хватает знаний о психологических и возрастных особенностях пожилых людей и людей с ограниченными возможностями; 20% – знаний в области конфликтологии; 14% – знаний нормативно – правовой базы социального обслуживания населения; 11% – ощущая дефицит знаний по организации и осуществлению реабилитационных мероприятий с различными группами населения. Примечательно то, что 40% респондентов предпочитают самообразование как способ повышения своей профессиональной компетенции; 33% высказали необходимость в создании специального сайта для социальных работников.

Таким образом, на эффективное формирование успешной профессиональной деятельности социального работника оказывает влияние целый ряд факторов: 1) личностные факторы – ценностные, мотивационные, деятельностные; 2) средовые факторы – социально-экономические, социально-педагогические.

Система формирования профессиональной компетенции сотрудников должна включать в себя не только различные образовательные программы, но и мероприятия,

направленные на: развитие у социальных работников необходимых качеств для работы на более высокой должности; укрепление положительного имиджа сотрудников желающих повысить свою профессиональную компетентность; придание сотрудникам желающих повысить свою профессиональную компетенцию определенного статуса, повышающего их престижность в учреждении.

Общей тенденцией, которую сегодня следует отметить, говоря о развитии профессиональной компетенции, является все больший упор на использование методов активного обучения, таких, как деловые игры, тренинги, наставничество, коучинг, стажировка, дистанционное обучение и т.д., и развитие в ходе обучения у работников социальной сферы навыков групповой работы.

Список использованных источников:

1. Вербицкий, А. А. Контекстное обучение в системе подготовки социальных работников / А.А. Вербицкий // Теоретические основы подготовки социальных работников. – М., – 2006. – 156 с.
2. Маркова, А. К. Психология профессионализма /А.К. Маркова. – Москва. – 2006. – С. 35.
3. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс] / С.И. Ожегов; Н.Ю. Шведова Толковый словарь русского языка. – Издательство: М.: ИТИ Технологии; Издание 4-е, доп; 2006 г. – 944 с. – Режим доступа: <http://slovarozhegova.ru/> – Дата доступа: 14.05.2017.

УДК 379.82:373.5

НАРОДНЫ ДОМ І ЧЫТАЛЬНЯ ЯК ЦЭНТРЫ САЦЫЯЛЬНА-ПЕДАГАГІЧНАЙ РАБОТЫ НА БЕЛАРУСІ КАНЦА ХІХ – ПАЧАТКУ ХХ СТАГОДДЗЯ

Л.В. Каралькова

Віцебск, ВДУ імя П.М. Маішэрава

На прыканцы ХІХ стагоддзя ў своеасаблівую культурна-асветную дзейнасць уключаюцца таварыствы народнай цвярозасці, якія пачалі сваю работу з 1 ліпеня 1897 г., калі ў беларускіх губернях быў уведзены казёны продаж напояў.

Таварыствы народнай цвярозасці ажыццяўлялі нагляд за продажам спіртных напояў. Гэтыя аб'яднанні ставілі сваёй мэтай асвету і маральнае выхаванне народных мас. Яны распаўсюджвалі спецыяльную літаратуру, праводзілі субседаванні – народныя чытанні аб шкодзе алкагалізму, спрыялі адкрыццю чытальняў, бібліятэк, Народных дамоў.

Мэта. Разгледзіць дзейнасць Народных дамоў і чытальняў як цэнтраў сацыяльна-педагагічнай работы на Беларусі ў канцы ХІХ – пач. ХХ стагоддзя.

Матэрыялы і метады. Выкарыстаны дадзеныя Цэнтральнага Дзяржаўнага гістарычнага архіва Беларусі (ЦДГА), Цэнтральнага Дзяржаўнага гістарычнага архіва Беларусі ў г. Гродна (НГАБ ў г. Гродна), а таксама матэрыялы перыядычнага друку пачатку ХХ стагоддзя.

Вынікі і іх абмеркаванне. Народныя чытанні арганізавалі з 1 кастрычніка да 1 мая па нядзелях і царскіх днях у чайных, народных вучылішчах, валасных управах, вёсках, і па-магчымасці, у маёнтках. Асноўнымі тэмамі для чытанняў былі: рэлігійна-духоўная, па гісторыі Расіі, па прыродазнаўству, па геаграфіі, па сельскай гаспадарцы, па творах рускіх класікаў (Пушкін А.С., Гоголь М.В. і іншыя). Чытанні для народа праводзіліся бясплатна, усе расходы па іх арганізацыі камітэт прымаў на свой кошт. У кожны павет паступала па тры тэмы і праз тры тыдні яны перадаваліся ў суседні ра-