ребенка составной частью его повседневной жизни, а с другой, очерчивает границы его индивидуальности и самостоятельности, и определяет способы действий в изменяющихся условиях социума.

Современное общество в свою очередь посредством социальных институтов осуществляет процессы социализации ребенка, ориентируясь на те образы ребенка, которые являются для данного общества желаемыми и значимыми. На наш взгляд, развитие личного пространства ребенка в общественном представлении может иметь несколько желаемых образов: 1) ребенок может самостоятельно принимать решения, оценивать результаты собственной двигательной деятельности; 2) ребенок может регулировать собственное поведение в различных условиях окружающей действительности; 3) ребенок может организовывать свою двигательную деятельность при решении различных жизненных ситуаций.

Таким образом, в рамках педагогической науки мы рассматриваем личное пространство детей старшего дошкольного возраста как конструкт психофизического бытия детей старшего дошкольного возраста. Данный конструкт представлен телесно-поведенческим, деятельностно-компетентностным и организационно-созидательным компонентами, функционирует как средство достижения гармоничного взаимодействия детей с окружающей средой, в которой они, осознавая себя субъектами, способны контролировать поведение, организовывать пространство для самостоятельного принятия решений и действий в процессе двигательной деятельности.

Список использованных источников:

1. Ахметова, М. Н. «Личное пространство» школьника – читателя в условиях интерпретации текста / М. Н. Ахметова // Учен. зап. Забайк. гос. ун-та. Сер. Филология, история, востоковедение. – 2009. – № 3. – С. 164–169.
2. Максакова, В.И. Педагогическая антропология / В.И. Максакова. – М.: РАН, 2001. – 99 с.
3. Мальцева, О. А. Философско-психологические основы становления личностного пространства человека / О. А. Мальцева // Становление личностного пространства субъектов педагогического процесса образовательного учреждения : сб. науч.-метод. материалов / Пед. колледж г. Сретенска ; отв. ред. О. А. Мальцева. – Чита, 2013. – С. 6–26.
4. Москаленко, О.В. Пространство и среда: точки соприкосновения и взаимодействия / О.В. Москаленко // Мир психологии. – 2013. – № 4. – С. 50–58.
5. Осипов, А. И. Пространство и время как категории мировоззрения и регуляторы человеческой деятельности / А. И. Осипов ; науч. ред. Д. И. Широканов. – Минск : Наука и техника, 1989. – 220 с.
6. Смолова, Л. В. Психология взаимодействия с окружающей средой. Экологическая психология / Л. В. Смолова. – СПб. : С.-Петерб. гос. ин-т психологии и соц. работы, 2010. – 710 с.

УДК 37.01

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА: ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Г.А. Качан

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

(e-mail: tishina2006@rambler.ru)

Ключевые слова: компетенция, профессиональные компетенции, социальный работник, социальное обслуживание.

В статье представлен материал, отражающий проблему профессиональной компетенции социальных работников при оказании социальных услуг в системе социального обслуживания населения, и обсуждаются пути ее повышения в условиях территориальных центров социального обслуживания населения.

PROFESSIONAL COMPETENCIES OF THE SOCIAL WORKER: WAYS
OF INCREASE IN THE SYSTEM OF SOCIAL SERVICE OF THE POPULATION

G.A. Kachan

Vitebsk, VSU by P.M. Masherova

Keywords: competence, professional competence, social worker, social service.

The article presents material reflecting the problem of professional competences of a social worker in the provision of social services in the system of social services for the population, and discusses ways to improve them in the conditions of the territorial centers of social services for the population.

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, личностных особенностей и качеств.

Необходимость повышения профессиональных компетенций социального работника обусловлена динамично изменяющимся обществом, которое предъявляет новые требования к представителям данной профессии, 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, инновационные технологии, внедрение новых социальных услуг). Кроме этого, меняются психологические особенности самих клиентов, что также требует от социального работника высокого уровня владения профессиональными компетенциями.

Материалы и методы. Материалом исследования послужила научная литература, нормативно-методические материалы территориального центра социального обслуживания (далее ТЦСОН). Использовались методы анализа и обобщения, наблюдения, анкетирования.

Результаты и их обсуждение. 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» [2, с. 289].

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.

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].

Как показывает практика, для формирования профессиональной компетенции и повышения результативности труда социального работника необходимо развивать систему материального, 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.

Любая форма развития профессиональной компетенции социальных работников в системе социального обслуживания 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 системы 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 как директоров учреждений системы социального обслуживания, специалистов по социальной работе, так и социальных работников Витебской области. За последние три года более 86 специалистов и социальных работников имели возможность повысить свой профессионализм и профессиональные компетенции через курсовую подготовку.

Для повышения профессиональной компетенции социальных работников в отдельных ТЦСОН области созданы и успешно работают «Школы социального работника». Для проведения занятий приглашаются юристконсульт, банковские работники, медицинские работники, психолог, а также другие специалисты. В процессе занятий социальные работники обсуждают наиболее острые проблемы, связанные с их профессиональной деятельностью: 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); решение конфликтов, свя-

занных с правовым аспектом оказания услуг; инновационные формы социального обслуживания населения и др.

Кроме этого, еженедельно в учреждениях социального обслуживания проводятся планерки, на которых решаются спорные вопросы, рассматриваются конфликтные ситуации, возникшие между клиентом и социальным работником, осуществляется проверка отчетной документации социальных работников.

Для оценки профессиональной компетенции и удовлетворенности работой социальных работников нами был проведен анкетный опрос. Базой исследования был выбран ГУ «ТЦСОН Первомайского района г. Витебска». В исследовании приняли участие 52 социальных работника.

Анкета состояла 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. Следует отметить, что только 27% опрошиваемых удовлетворены своей профессией, что свидетельствует о низкой мотивации профессиональной деятельности.

Анализ результатов анкетирования по второму блоку «Удовлетворённость 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. 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 они ощущают дефицит 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% -ощущаю 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.

Заключение. Общей тенденцией, которую сегодня следует отметить, говоря о развитии профессиональной компетенции социального работника в системе социально-

го обслуживания, является использование методов активного обучения (деловые игры, тренинги, наставничество, коучинг, стажировка, дистанционное обучение и т. д.), использование морально-психологических методов стимулирования и мотивации, и, безусловно, материальное стимулирование социального работника.

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. Ожегов, С.И. Слова русского языка: 70 000 слов / Под ред. Н.Ю. Шведовой. – 22-е изд., стер. – М.: Рус. Яз., 1990. – С. 289

УДК 340.1-053.6

**ИЗУЧЕНИЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
(на примере УО «Пинский государственный профессиональный лицей
сельскохозяйственного производства»)**

С.А. Воробьева

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова
(e-mail: Vorobjova_s@bk.ru)

Е.В. Корнейчук

*Пинск, УО «Пинский государственный профессиональный лицей
сельскохозяйственного производства»*
(e-mail: korneichuk.elena78@mail.ru)

Ключевые слова: правовая культура, отношение, правонарушение, девиация.
Статья посвящена изучению правовой культуры обучающихся в лицее.

STUDY OF LEGAL CULTURE OF TRAINING
S.A. Vorobyeva, E.V. Korneichuk

Keywords: legal culture, attitude, offense, deviation.

Summary: The article is devoted to the study of the legal culture of students in the Lyceum.

Права и свободы человека и гражданина утверждаются как высшая ценность в обществе, однако, эти процессы не всегда подкреплены соответствующим уровнем правосознания и правовой культуры населения. Обладая высокой правовой культурой, гражданин в состоянии свободно себя ориентировать, исходя из признания социальной ценности права и собственного избранного поведения [1]. В этой связи актуальность воспитания правовой культуры учащихся не вызывает сомнений. В наше время это особенно важно, поскольку воспитание социально активного гражданина должно быть направлено на развитие личности как субъекта жизнедеятельности, государства, права и морали.

Материал и методы исследования. Анализ работы СППС лицея, анкетный опрос, математическая обработка результатов исследования.

Результаты и их обсуждение. Деятельность лицея строится в соответствии с нормативными документами. Одним из них является Программа непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи на 2016–2020 гг. Целью Программы является создание условий (научно-методических, организационных, кадровых, информационных) для формирования гражданских качеств и патриотических чувств обучающихся, развития социально зрелой, творческой личности, усвоения обучающимися гуманистических ценностей, идеологии белорусского государства, культурных и духовных традиций белорусского народа [2].