

адаптированы и занимают активную позицию во взаимодействии; в) спокойно-отстраненное родительское отношение в диадах с личностным поведением Д+/НП-, Д-/НД-, П-/ВД+ имеет последовательную практику взаимодействия, предсказуемую для ребенка; г) при аффективно-отвергающем, подавляющем родительском отношении в диадах с личностным поведением Д-/ВП+, Д-/НП+, Д+ НП- инициатива ребенка и его жизненные запросы подавляются, что ведет к отчуждению ребенка, эмоциональным и поведенческим нарушениям; д) неустойчиво-сензитивное родительское отношение в диадах с личностным поведением П-/НП+, П-/ВП+ имеет тенденцию к резкой смене стилей взаимодействия, вызывая у ребенка состояние дезадаптации; е) при привязывающе-подавляющем родительском отношении в диадах с личностным поведением П+/НП+, П+ НП- родитель самоустраняется от взаимодействия выдвигая оправдательный барьер. Неверие родителя в силы ребенка и его успешность ведет к понижению самооценки; ж) отвергающе-отстраненное родительское отношение в диадах с личностным поведением П-/НД-, П-/ВД-, П-/НП- говорит об отстраненности, отсутствии у родителя потребности в душевном тепле и участии по отношению к ребенку.

Оценка дошкольником родительского поведения и отношения изменяется согласованным образом с изменением родительского поведения и отношения. Формы личностного поведения родителей являются более устойчивым во времени конструктом, родительское отношение по времени меняется быстрее.

Таким образом, детско-родительское взаимодействие как индикатор состояния социальной сферы на современном этапе позволяет рассматривать социальное и психологическое самочувствие личности в проективной оценке дошкольника и рефлексивной оценке родителя.

#### Список использованных источников:

1. Энгельс, Ф. Происхождение семьи частной собственности и государства / Ф. Энгельс. – М., Политиздат, 1973. – 240 с.
2. Кле, М. Психология подростка / М. Кле. – М.: Педагогика, 1991. – 173 с.
3. Лангмейер, И., Матейчик, З. Психическая депривация в детском возрасте / И. Лангмейер, З. Матейчик. – Прага: Авиценум, 1984. – 335 с.
4. Фром, Э. Искусство любить. Исследование природы любви / Э. Фром. – М., Педагогика, 1990. – 160 с.
5. Ремшмидт, Х. Подростковый и юношеский возраст: Проблемы становления личности / Х. Ремшмидт. – М.: Мир, 1994. – 320 с.
6. Асмолов, А.Г. Личность как предмет психологического исследования / А.Г. Асмолов. – М.: Изд. МГУ, 1984. – 104с.
7. Дугарова, Э.Л. Психолого-гуманистические проблемы позитивности-негативности внутрисемейных отношений / Э.Л. Дугарова // Вопросы психологии – 1994. – №4 – с. 45-56.
8. Пезешкиан, Н. Психотерапия повседневной жизни: тренинг разрешения конфликтов / Н. Пезешкиан. – СПб.: Речь, 2002. – 288 с.
9. Сенько, Т.В. Психология взаимодействия: Часть первая. Базисная структура межличностного взаимодействия / Т.В. Сенько. – Мн. Карандашев, 1999. – 120 с.

УДК 364.4:378

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

**С.А. Воробьева**

*Минск, Академия управления при Президенте Республики Беларусь  
(e-mail: Vorobjova\_s@bk.ru)*

Всем известно, что из-за неумелого и некомпетентного управления, а порой и просто из-за его отсутствия в жизни происходит много неприятных, драматических, а то и трагических событий: растут преступность, коррупция, наркомания, обществу грозит распад нравственных ценностей – перечень негативных последствий неудовлетворительного управления весьма обширен. Нередко можно услышать мнение людей о том, что управленцы слабо подготовлены в профессиональном отношении, не обладают достаточным объемом управленческих знаний и,

порой, недобросовестно относятся к своим должностным обязанностям [1, с. 29]. Особенно часто такое явление можно наблюдать в учреждениях социальной защиты, куда приходят люди, находящиеся в трудной жизненной ситуации. Некоторые из них хотят получить квалифицированный совет от специалиста, но чаще всего, в силу негативных обстоятельств, в которые попадают клиенты, последние приходят требовать какую-то услугу и доказывать свою правоту (иногда в угрожающей форме), даже если это не входит в компетенцию социальной службы или даже противоречит правовым нормам. Одно неверное решение, неумение управлять ситуацией может привести к плачевным последствиям для клиента, специалиста, всего учреждения или даже общества в целом. Вот почему так важно научиться трезво оценивать ситуацию, просчитать все возможные варианты решения проблемы, а также суметь сказать «нет» клиенту, если его требования противозаконны. Обучают ли будущих специалистов этим умениям в университете или же непосредственно на рабочем месте, попробуем разобраться.

Кадровый состав системы социальной защиты представляет огромный интерес для исследования. Социальная работа, как действенный механизм реализации социальной защиты, достаточно молодая профессия, которая появилась только в 1991 году. Более того, такие учреждения, как территориальные центры социального обслуживания населения, которые расположены в каждом административном районе, появились еще позже – в 2003. Поэтому нетрудно предположить, что большинство лиц, имеющих профессиональное образование по социальной работе, достаточно молоды, а лица, имеющие большой стаж работы в отрасли и обладающие огромным жизненным опытом, таким необходимым для работы с социально незащищенными категориями, такого образования не имеют.

Многие руководящие кадры получили образование педагога, врача, юриста, экономиста и др., что, согласно должностным инструкциям, допустимо. Однако сегодня, с быстрыми темпами информатизации общества, когда все стремительно меняется, тех знаний, полученных когда-то давно в учреждении образования, недостаточно. В свою очередь, молодые специалисты с дипломом о высшем образовании по специальности «социальная работа» трудоустроиваясь в учреждения социальной сферы, не обладают опытом для успешного управления не только подчиненными, но и зачастую теми ситуациями, в которые попадают их клиенты.

Конечно, можно утверждать, что молодые специалисты проходили практику в данных учреждениях, обучаясь в вузе, поэтому многое должны были усвоить из практической деятельности специалиста, но, со слов самих «вчерашних студентов» нередко существовал ряд объективных (загруженность супервизоров, формализм) и субъективных (нежелание работать, несерьезное отношение к практике) факторов, препятствующих лучшему пониманию и освоению будущей профессиональной деятельности.

Таким образом, мы можем предположить, что имеет место недостаточная готовность специалистов к выполнению ими организационных и руководящих функций. Это также связано с большим объемом выполняемой работы, которая требует емких знаний по социально-правовым, психологическим, а порой и техническим наукам. Специалист, не обладающий соответствующими знаниями, не может предоставить клиенту квалифицированную социальную помощь.

Хочется отметить, что ежедневно уровень требований к качеству кадрового потенциала растет, и, соответственно, увеличивается ответственность кадров перед обществом за качество выполняемой ими работы, а именно – за качество процесса и результатов труда. Это достигается путем профессионализации кадров социальной сферы. Подлинный профессионализм достигается (вырабатывается, оттачивается и т.д.) только посредством систематической профессиональной деятельности, в результате постоянного практического выполнения своих трудовых обязанностей, функций, т.е. непосредственно в процессе трудовой деятельности, трудовых отношений. И здесь исключительную роль играют вопросы организации труда, а также вопросы дисциплины. Однако нужно отметить, что работник, обладающий только практическими умениями и навыками, не может претендовать на звание «профессионал». Сегодня, в формировании высококультурного человека, профессионала, мастера своего дела главную роль играют: знания, информация, инновационный тип мышления и поведения творческого человека, создающего ноу-хау.

Следовательно, необходимо организовать процесс подготовки специалистов социальной

сферы (как будущих, так и имеющих) таким образом, чтобы грамотно сочетать теоретическую подготовку и богатый накопившийся опыт практики социальной работы.

Безусловную помощь здесь оказывают высшие учебные заведения, осуществляющие подготовку, переподготовку и повышение квалификации по специальности «Социальная работа», но не всегда администрации городов (районов) могут обеспечить своим работникам такую возможность, зачастую из-за отсутствия финансирования.

Необходимо искать выход из сложившейся ситуации. Проанализировав научные статьи соотечественников мы выбрали наиболее интересные на наш взгляд предложения по совершенствованию кадрового потенциала системы социальной защиты.

Для закрепления положительного опыта и развития инновационных технологий П.П. Украинец отмечает, что отнюдь не лишним было бы разработать и принять новую концепцию социального образования [3, с. 12].

З.И. Волович полагает, что важно также иметь концепцию социального образования через всю жизнь, т.е. стандарт последовательной системы высшего, последиplomного образования и повышения квалификации [3, с.13].

Важной составляющей в подготовке специалистов социальной сферы И.В. Тимошенко видит инновационность. Так, инновационной тенденцией в российском образовании в области социальной работы является привлечение студенческой молодежи к проектной деятельности, созданию студенческих проектных мастерских, социотехнопарков, бизнес-инкубаторов. Такие формы учебно-производственной работы позволяют студентам совместно с преподавателями разрабатывать, апробировать и реализовывать инновационные формы и технологии социальной практики, выполнять заказы по заданиям конкретных социальных учреждений. Подобный характер обучения включает студентов в реальную профессиональную жизнь и содействует развитию инициативы, творческого потенциала будущего специалиста, формирует мотивацию на профессию и результаты профессиональной деятельности [3, с.15].

Г.А. Бутрим, одним из направлений дальнейшего совершенствования качества подготовки специалистов по социальной работе видит развитие волонтерского движения, которое, несомненно, помогает приобрести студентам бесценный опыт гражданского, профессионального и нравственно-личностного становления и роста [3, с.8]. В свою очередь отметим, что волонтеры – это огромная помощь и социальным службам, особенно территориальным центрам социального обслуживания населения для решения разнообразных проблем, это возможность начать реализовывать свой потенциал и увидеть себя в будущей профессии. Тем не менее, сегодня, несмотря на накопившийся положительный опыт, вопрос организации волонтерского движения имеет свои так называемые «пробелы», которые были озвучены на международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития сферы социальной защиты: внедрение инновационных технологий; научно-методическое и кадровое обеспечение» (г. Минск, 05.04.2011 г.). Проблема состоит, прежде всего, в том, что нет нормативно-правового документа, который бы регламентировал деятельность волонтеров. Это может привести, с одной стороны к тому, что в какой-то определенный момент волонтеру просто не захочется приходить в учреждение и оказывать помощь, а с другой – руководство может загрузить волонтера таким количеством работы, что последний просто откажется приходить не только в это учреждение, но и вообще оставаться в рядах волонтерского движения.

А.А. Ражанец предлагает расширить знания в области делопроизводства и работы с обращениями граждан [3, с.10].

Ряд ученых и практиков (Г.А. Качан, Н.Н. Красовская, и др.) одной из важнейших проблем в обучении студентов сегодня видят интеграцию теории и практики [3].

Особо интересным представляется предложение Г.А. Жебита по совершенствованию кадрового потенциала в целом. Он отмечает, что особого внимания заслуживает задача и связанные с ней проблемы более полного и более эффективного использования потенциала кадров старшего поколения, людей предпенсионного и в особенности пенсионного возраста, удельный вес которых в нашем обществе, в связи с наметившейся тенденцией в демографической ситуации в обозримой перспективе, к сожалению, будет возрастать. Их опыт – национальное богатство, которое нельзя упустить [2, с.103]. Данное предложение можно экстраполировать на подготовку кадров социальной сферы следующим образом. Предлагаем вернуться в наших рассуждениях к вопросу организации студенческих практик.

Выше было отмечено, что практика – это один из главных факторов, определяющий качество профессиональной подготовки будущих специалистов. Очевидно, что вопросы практики нуждаются в корректировке и уточнении, так как здесь имеет место ряд проблем теоретического, организационного и учебно-методического характера. Негативно сказывается на качестве практической подготовки будущих специалистов социальной работы дефицит сотрудников социальных служб, которые могут быть задействованы в качестве руководителей практик. Нередко этим занимаются директора или заведующие отделениями учреждений социального обслуживания. Однако, в силу объективных причин, прежде всего из-за загруженности работников основной деятельностью, времени на обучение практическим умениям будущих специалистов недостаточно. Из этого следует, что практика не принесет должных результатов, и, соответственно, когда выпускник высшего учебного заведения приступит к выполнению своих профессиональных обязанностей, вероятнее всего, руководитель данного учреждения не будет удовлетворен работой молодого специалиста. Итак, мы подошли к главной идее в нашем рассуждении. Фактически в каждом центре (управлении, отделе) социальной защиты есть работники, с которыми не продляют контракт, в связи с достижением пенсионного возраста. Многие из них очень тяжело переживают разрыв с коллективом, с невозможностью дальнейшей реализации себя в профессии. Именно они являются тем ценнейшим кладом практического опыта, который можно передать молодому поколению, обучить его на практике. Положительный эффект от этого очевиден: во-первых, «вчерашний» работник не уходит от дел и чувствует себя необходимым обществу, продолжает работать, он менее загружен, чем основной кадровый состав службы, что соответствует его возрасту и здоровью; во-вторых, остальные работники принимают участие в практике студентов минимально, не отвлекаясь от своих основных обязанностей, а только тогда, когда этого требует производственная необходимость (выйти на обследование условий проживания клиента совместно со студентом и т.д.); и, наконец, в-третьих, будущий специалист проходит практику в установленном порядке и получает все необходимые умения для дальнейшей профессиональной деятельности. Вопрос оплаты труда такого рода супервизорам осуществляется университетами, которые организуют практику.

Сегодняшний день диктует условия специалисту по социальной работе быть образованным в различных областях знаний и сферах жизни общества, Все это требует постоянной диалога между учеными, практиками и теми людьми, кому небезразличны проблемы социальной работы.

Список использованных источников:

1. Добреньков, В.И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход / В.И. Добреньков и др. – М.: КДУ, 2009. – 360 с.
2. Жебит, Г.А. Организационно-управленческая деятельность (социально-философский аспект): дисс. на соиск. учен. степ. д-ра философ. наук: 09.00.11. / Г.А. Жебит. – Мн., 2002
3. Образовательный стандарт по социальной работе: методическая обеспеченность, перспективы развития специальности: материалы Респ. науч.-практ. конф., г. Минск, 20 апр. 2010 г. / редкол.: Г.А. Бутрим [и др.]. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2010. – 71 с.

**УДК 37.035.6**

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЁЖИ**

**С.Н. Воронков**

*Войсковая часть 61732*

Патриотическое воспитание как составная часть педагогической теории и практики базируется на законах, концепциях, гипотезах педагогической науки; оперирует ее понятиями и фактами; реализует требования принципов учебно-воспитательной деятельности; применяет методы, формы, средства обучения и воспитания.

Если подходить к патриотизму как историческому явлению, то необходимо выявить, как оно возникло, развивалось и чем стало теперь. Люди - существа общественные. Они могут жить и развиваться только в определенных исторических условиях, вступая в