

Литература

1. Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012–2017 гг. (Утверждена Указом Президента РФ от 1 июня 2012. № 761).
2. Агабаян Н. Б. Постдипломная подготовка работников общеобразовательных учреждений к формированию семейной толерантности родителей: дис. ... канд. пед. наук. Ставрополь, 2009.
3. Зритнева Е. И. Воспитание будущего семьянина в современной России: дис. ... д-ра пед. наук. Ставрополь, 2006.
4. Зритнева Е. И. Воспитание будущего семьянина в современной России: монография. Ставрополь: СКИПКРО, 2005.
5. Медведев Н. П. Переоценка ценностей как социальный феномен: дис. ... д-ра философ. наук. Ставрополь, 1996.

УДК 378.046.4

Зритнева Елена Игоревна

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД

Рассматриваются проблемы реализации компетентностного подхода в системе повышения квалификации сотрудников системы социальной защиты населения Ставропольского края. Проанализирован опыт подготовки социальных работников в Ставропольском крае. Приведены результаты анкетного опроса слушателей курсов по выявлению самооценки сформированности профессиональных компетенций. Определены проблемы реализации компетентностного подхода на курсах повышения квалификации. Автором выявлена необходимость последовательного поэтапного обучения на курсах с обязательным закреплением практических навыков.

Ключевые слова: социальная работа, повышение квалификации, профессиональная компетентность, самооценка сформированности профессиональных компетенций.

Elena Zritneva

EMPLOYEE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SOCIAL SECURITY STAVROPOL TERRITORY: COMPETENCE APPROACH

The problems of implementation of the competence-based approach in the training of employees of the social protection of the population of the Stavropol Territory. The experience of training of social workers in the Stavropol region. The results of the questionnaire to identify trainees self sformirovannnosti professional competencies. Identified problems of implementation of competence approach to training courses. The author identified the need for a phased sequential training courses with mandatory fixing of practical skills the Stavropol Territory. The results of a questionnaire survey of students of the course.

Key words: social work, training, professional competence, self-formation of professional competencies.

В последнее десятилетие в подготовке специалистов для социальной сферы в системе высшего образования в России происходят качественные изменения, обусловленные необходимостью его гуманизации, субъектности, непрерывности, развитием новых стандартов образования, переходом на компетентностный подход как основу проектирования нового содержания образования и новых образовательных технологий. Эти обстоятельства детерминируют и определенные требования к дополнительному профессиональному образованию, направленному на устранение недостатков и пробелов предыдущих ступеней образования и дающему новые стимулы в профессиональной деятельности.

Особо в современных условиях стоит вопрос о необходимости формирования гибкой системы повышения квалификации, с помощью которой человек может непрерывно в течение жизни повышать свою профессиональную компетентность.

Социальная работа в России активно развивается как профессия. Профессиональная подготовка бакалавров и магистров по социальной работе осуществляется на базе 120 государственных, а также большого числа негосударственных образовательных структур. Несмотря на это, ощущается острый недостаток квалифицированных специалистов со специальным базовым образованием [3].

Необходимо отметить, что до настоящего времени нет единого международного набора требований к обучению и аттестации социальных работников. У каждой страны свои представления и требования в отношении профессиональной подготовки специалистов по социальной работе.

Из 90 стран, входящих в Международную ассоциацию школ социальной работы, большинство (Греция, Дания, Италия, Испания, Норвегия, Португалия, Турция и другие) предъявляют к претендентам на обучение социальной работе целую систему требований, что способствует более эффективной подготовке, а в дальнейшем – повышению квалификации специалистов. К числу таких требований относится опыт практической работы в социальных службах, мотивация и психологическая пригодность для профессии, физическая и эмоциональная стабильность, социальная зрелость и др.

В России к претендентам на приобретение профессии социального работника пока не предъявляется никаких требований. Каждый желающий, пройдя конкурс по результатам ЕГЭ, может поступить в вуз для получения высшего образования по направлению подготовки «Социальная работа». При этом никак не учитываются мотивация к подобной деятельности и совершенно уникальные качества, которыми должен обладать человек, занимающийся социальной работой.

Вместе с тем в социальной работе важнейшим фактором конкурентоспособности организации, ее эффективности являются профессиональные и личностные качества сотрудников, их отношение к труду и его мотивация, наличие необходимых компетенций. От специалистов, работающих в системе социальной защиты населения, от их профессиональной деятельности зависит не только качество и эффективность социальной помощи, но и благополучие отдельных людей, социальных групп и всего общества.

По данным Росстата, в настоящее время в России более 640 тысяч социальных работников [3]. По данным министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края, в отрасли трудятся 9 596 человек, из них 3 803 – социальные работники, 505 – педагогические работники (социальные педагоги). Сотрудниками министерства труда и социальной защиты населения СК являются 180 человек.

Несмотря на то что с 2000-го года ведущими вузами края (СевКавГТУ, СГУ, СКСИ, СГМА, СКФУ, филиал РГСУ в г. Ставрополе) выпущено более 5 000 выпускников по направлению подготовки «Социальная работа», многие из социальных работников системы социальной защиты населения края не имеют базовой профессиональной подготовки социального работника, чаще всего у них узкопрофильное профессиональное образование (медицинское, педагогическое, психологическое, социологическое и т. д.).

Начиная с 1995 г., когда был осуществлен первый в Ставропольском крае набор абитуриентов по специальности «Социальная работа», подготовка специалистов, затем бакалавров (с 2003 г.) велась по разным специализациям и профилям: «Социальная работа в системе социальных служб»; «Менеджмент в социальной работе»; «Экономика и менеджмент в социальной работе»; «Социально-правовая поддержка населения»; «Социальная работа с семьей и детьми»; «Социальная работа с людьми, имеющими инвалидность»; «Социальная работа в сфере занятости»; «Социальное обслуживание и стандартизация социальных услуг»; «Социальная работа в системе социальных служб».

С 2007 года осуществляется подготовка магистров по направлению «Социальная работа» по программам: «Экономика, право и управление в социальной работе»; «История, методология и теория социальной работы»; «Технологии социальной работы»; «Социальная политика и социальная

работа». Кроме того, осуществляется подготовка магистров по направлению «Организация работы с молодежью» по программе «Технологии реализации молодежной политики в сфере права, труда и образования». Эти специалисты также приходят работать в социальную сферу Ставропольского края.

Несмотря на высокое качество подготовки студентов, в процессе обучения в вузе еще слабо практико ориентированный компонент учебного процесса, недостаточно разработаны содержательные и методологические основы организации практической подготовки специалиста. Кроме того, необходимо учитывать и интенсификацию процесса обесценивания полученных в учебных заведениях знаний и умений.

Приходя в отрасль после вуза, даже имея базовое образование, выпускник сталкивается с рядом проблем, обнаруживает у себя недостаток определенных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения функций на конкретном рабочем месте или должности. В большей степени с этими проблемами сталкивается человек, имеющий непрофильное образование. Для пополнения «профессионального багажа», овладения инновационными технологиями работы и создана система повышения квалификации, обеспечивающая органическое единство прикладных, фундаментальных и методологических знаний – новейших достижений науки и передового опыта социальной работы. Эти и другие характеристики системы повышения квалификации позволяют рассматривать ее как эффективное звено непрерывного образования человека, обеспечивающее профессионально-личностную динамику социального работника.

В современной отечественной системе образования неукоснительно соблюдаются принципы непрерывности и преемственности между базовым профессиональным и постдипломным образованием, в том числе его подсистемой – повышением квалификации специалистов различных направлений подготовки (И. Ю. Алексахина, С. Г. Вершловский, Ю. В. Кричевский, Ю. Н. Кулюткин, Л. Н. Лесохина, Т. Ю. Ломакина, В. Г. Онушкин и др.).

Как отмечено в педагогических исследованиях (Н. А. Барышева, Э. М. Никитин, М. П. Пальнов, В. Я. Синенко, В. И. Шарин), главная цель системы повышения квалификации – профессиональный и должностной рост человека, развитие его личности как специалиста и его профессионального «Я». В связи с этим на первый план выдвигается совершенствование способности слушателей курсов к самореализации, саморазвитию, саморегуляции, рефлексии. Немаловажным является развитие профессиональной компетентности и творческого потенциала человека, т. е. способности и умения решать возникающие проблемы социальной и профессиональной значимости [1].

С 2012 года повышение квалификации работников системы социальной защиты населения Ставропольского края осуществляется на базе Северо-Кавказского федерального университета кафедрой социальных технологий и включает в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное тематическое обучение (не менее 72 часов) по проблемам социальной сферы, организации или социальной службы;
- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по социальным, социально-психологическим, социально-педагогическим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, организации или учреждения образования;
- длительное обучение работников отрасли (свыше 100 часов) для углубленного изучения актуальных проблем, соответствующих отраслей знания, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности (социальная работа).

Наиболее востребовано краткосрочное тематическое обучение в объеме 72 часов.

В указанный период кафедрой социальных технологий института образования и социальных наук разработаны и реализуются курсы повышения квалификации по тематике: «Социальное обслуживание на дому пожилых людей и инвалидов»; «Социально-педагогические технологии взаимодействия с детьми девиантного поведения»; «Культурно-досуговая деятельность в системе социальной

работы»; «Менеджмент в НКО (некоммерческих организациях)»; «Социальная работа в чрезвычайных ситуациях»; «Технологии профессиональной ориентации лиц с ограниченными возможностями здоровья»; «Социально-педагогическое сопровождение замещающей семьи»; «Социально-психологическое сопровождение инвалидов»; «Современные технологии социально-педагогической поддержки семей с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья».

При организации процесса обучения на курсах повышения квалификации социальных работников соблюдаются следующие принципы:

- построение образовательного процесса, раскрывающего в приобретении знаний для каждого слушателя личностно значимый смысл, обеспечивающего понимание значимости «промежуточного» обучения, формирующего положительный имидж специалистов, стремящихся повышать свой профессиональный уровень;
- реализация в процессе обучения личностного и гуманистического подхода, создающих условия для самостоятельности и инициативной активности слушателей, их психологической безопасности и общей комфортности;
- создание возможностей для рефлексии слушателей курсов;
- построение образовательного процесса на основе диалога и принципа обратной связи;
- реализация субъектного и дифференцированного подхода к слушателям разных категорий и разного уровня профессионального мастерства, создание условий для построения индивидуальной траектории обучения в соответствии с потребностями и возможностями слушателей;
- реализация компетентностного подхода как индивидуальной характеристики степени соответствия требованиям профессии.

При определении компетенций, которые должны быть сформированы у слушателей в процессе курсов повышения квалификации, мы исходим из Образовательного стандарта высшего профессионального образования Северо-Кавказского федерального университета [2].

В июне 2015 года на базе СКФУ кафедрой социальных технологий проводились курсы повышения квалификации для сотрудников системы социальной защиты населения Ставропольского края. Количество слушателей курсов – 50 человек. Контингент слушателей: социальные работники и социальные педагоги учреждений социальной защиты населения. Тематика курсов: «Современные технологии социально-педагогической поддержки семей с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья».

До начала курсов среди слушателей был проведен заочный анкетный опрос «Компетентностный подход как индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии».

Исследование показало, что одной из проблем реализации компетентностного подхода на курсах повышения квалификации является неравнозначный профессиональный уровень слушателей. Так, в системе социальной защиты населения из 50 слушателей курсов работают: до года – 11 человек; от 1 года до 3 лет – 12 человек; от 3 до 5 лет – 9 человек; от 5 до 10 лет – 7 человек; свыше 10 лет – 11 человек.

Из них имеют высшее образование специалиста и бакалавра социальной работы – 12 человек; педагогическое образование (учитель начальных классов, учитель рисования, учитель истории и обществознания) – 23 человека; образование педагога-психолога – 4 человека; среднее профессиональное образование (не указали какое) – 4 человека; образование воспитателя детского сада – 5 человек; имеют незаконченное высшее педагогическое – 2 человека.

В ходе опроса слушателей курсов было предложено рассчитать самооценку сформированности профессиональных компетенций. Для этого в таблицу «Самооценка сформированности профессиональных компетенций» были внесены следующие компетенции:

1. Общие компетенции (ОК):

- быть готовым к выполнению основных социальных ролей, соблюдению законов страны и гражданских прав личности (ОК-1);
- владеть методами познания и быть способным к комплексному практическому применению гуманитарных, естественнонаучных, общепрофессиональных и специальных знаний (ОК-2);
- владеть коммуникативно-речевой культурой (ОК-3);
- владеть культурой социального взаимодействия (ОК-4);
- быть готовым работать с информацией в различных формах, использовать для ее получения, обработки, передачи, хранения и защиты современные компьютерные технологии (ОК-5);
- быть готовым сохранять достаточный уровень физического и психического здоровья и пропагандировать здоровый образ жизни (ОК-6).

2. Профессиональные компетенции (ПК):*социально-технологические:*

- быть готовым к разработке и реализации современных социальных технологий (ПК-1);
- быть готовым к посреднической деятельности по проблемам адаптации, ресоциализации и реабилитации (ПК-2);
- быть готовым к социально-профилактической деятельности по проблемам адаптации, ресоциализации и реабилитации (ПК-3);
- быть готовым к социально-консультационной деятельности по проблемам адаптации, ресоциализации и реабилитации (ПК-4);
- быть способным к созданию благоприятной социально-психологической среды в социальных организациях и службах (ПК-5);
- быть готовым к профилактике профессионального «выгорания» (ПК-6);
- быть готовым соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления профессиональной деятельности (ПК-7);
- быть способным к компетентному использованию законодательных и других нормативных актов федерального и регионального уровней (ПК-8);

аналитические:

- быть способным анализировать специфику социокультурного пространства, инфраструктуру обеспечения социального благополучия представителей различных социальных групп с целью разработки и реализации социальных технологий (ПК-9);
- быть способным диагностировать состояние клиента и его социальную ситуацию с целью выявления проблем (ПК-10);
- быть способным на основе анализа давать оценку значимости результата социального вмешательства для индивида и сообщества (ПК-11);

организационно-управленческие:

- быть способным планировать и организовывать деятельность подразделений социальных учреждений и служб, работать с персоналом (ПК-12);
- быть готовым к организации делопроизводства и документооборота в подразделениях социальных учреждений и служб (ПК-13);
- быть способным оценивать качество деятельности подразделений социальных учреждений и служб (ПК-14);
- быть способным к координации полидисциплинарной и межведомственной деятельности по разработке и реализации социальных технологий (ПК-15);
- быть готовым к работе в микросоциуме, взаимодействию с общественностью и НКО (ПК-16);

социально-проектные:

- быть готовым к участию в социально-инженерной и социально-проектной деятельности учреждений социальной сферы (ПК-17);
- быть способным создавать социальные проекты с учетом специфики национально-культурного пространства и характера жизнедеятельности различных национальных, половозрастных и социально-классовых групп (ПК-18);
- быть способным управлять реализацией проектов государственной и корпоративной социальной политики по решению трудных жизненных ситуаций различных групп населения (ПК-19);
- быть способным привлекать средства для реализации социальных проектов (в том числе фандрайзинг) (ПК-20).

Слушателям курсов предлагалось провести самооценку сформированности каждой компетенции по 5-балльной системе. Были получены следующие результаты:

- 1) от 1 до 2 баллов выставили себе – 11 человек;
- 2) от 3 до 4 баллов – 25 человек;
- 3) 4 до 5 баллов – 14 человек.

Опрос показал, что наиболее низкие оценки (1–2 балла) слушатели курсов выставляли себе за сформированность ПК-1 (быть готовым к разработке и реализации современных социальных технологий); ПК-14 (быть способным оценивать качество деятельности подразделений социальных учреждений служб); ПК-18 (быть способным создавать социальные проекты с учетом специфики национально-культурного пространства и характера жизнедеятельности различных национальных, половозрастных и социально-классовых групп); ПК-20 (быть способным привлекать средства для реализации социальных проектов, в том числе фандрайзинг).

Заранее проведенное исследование позволило внести коррективы в программу курсов повышения квалификации, в частности запланировать: дискуссию по проблемам разработки и реализации современных социальных технологий поддержки семей с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья; ввести несколько лекционных и практических занятий, посвященных разработке социальных проектов поддержки семей с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья; запланировать проведение «круглого стола» по проблеме привлечения средств для реализации разрабатываемых проектов.

Конечно, 72 часа, отводимые на курсы повышения квалификации, не дают в полной мере учитывать базовый квалификационный уровень каждого слушателя, квалификационную характеристику занимаемой им должности. Сложно за такой короткий срок достичь высокого уровня развития определенных компетенций.

Тем не менее проведенный по итогам курсов повторный опрос показал, что самооценка сформированности компетенций у слушателей изменилась на более адекватную. Получены следующие результаты:

- 1) от 1 до 2 баллов выставили себе – 5 человек;
- 2) от 3 до 4 баллов – 38 человек;
- 3) 4 до 5 баллов – 7 человек.

Таким образом, проведенное исследование подтвердило: полезность предварительного опроса слушателей курсов повышения квалификации с целью корректировки содержания программы; необходимость последовательного поэтапного обучения на курсах с обязательным закреплением практических навыков; эффективность реализации указанных выше принципов, в особенности принципа обратной связи (дискуссия, «круглый стол», разработка проекта) и мотивирующих факторов обучения.

Литература

1. Клушина Н. П. Теоретические аспекты и практическая реализация компетентного подхода в высшем образовании: монография. Ставрополь: Альфа-Принт, 2014.
2. Образовательный стандарт высшего профессионального образования Северо-Кавказского федерального университета по направлению подготовки 040400 – Социальная работа, утвержденный приказом СКФУ от 25.06.2013 г. № 813-О [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ncfu.ru/uploads/st2013/39.04.02.pdf>
3. Официальный сайт РИА Новости [Электронный ресурс]. URL: ria.ru/spravka/20130608/941846381.html

УДК 376.2

Палиева Надежда Андреевна, Козловская Галина Юрьевна,
Борозинец Наталья Михайловна

ПРОЕКТ «ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ НАВИГАТОР» КАК ТЕХНОЛОГИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ С ОВЗ

В статье рассматривается опыт реализации проекта «Профориентационный навигатор» – технологии профессиональной ориентации лиц с ограниченными возможностями здоровья, консолидирующей усилия всех заинтересованных сторон. Рассмотрены проблемные позиции выбора профессии лицами с ОВЗ и факторы, влияющие на профессиональное самоопределение инвалидов. Также представлены целевые ориентиры проекта, решаемый круг вопросов и значение для образовательного комплекса региона и основные направления его осуществления.

Ключевые слова: инклюзия, дети с ОВЗ, профессиональная ориентация, социальное партнерство.

Nadezhda Palieva, Galina Kozlovskaya, Natalia Borosenez
**THE «CAREER-ORIENTED NAVIGATOR» AS THE TECHNOLOGY
OF INCLUSIVE EDUCATION OF CHILDREN WITH DISABILITIES**

The paper examines the experience of the project «Career Guidance Navigator» – technology vocational guidance of persons with disabilities, consolidating efforts of all stakeholders. We consider the problematic position of vocational choice by persons with disabilities and the factors influencing professional self-determination of people with disabilities. Also presented the project targets, decisive round of questions and implications for the educational complex of the region and the main directions of its implementation.

Key words: inclusion, children with HIA, professional orientation, social partnership.

Одним из важнейших приоритетов развития современного российского общества является обеспечение полноценного участия во всех сферах жизни всех граждан, предоставление возможностей для наиболее полного раскрытия человеческого потенциала. К числу механизмов достижения этих задач относится инклюзивное образование, которое помогает лицам с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) успешно социализироваться в различных видах профессиональной и социальной деятельности. Поэтому обеспечение реализации права детей с ограниченными возможностями здоровья на образование, в том числе профессиональное, рассматривается как одна из важнейших задач государственной политики не только в области образования, но и в области демографического и социально-экономического развития Российской Федерации.

Однако анализ опыта инклюзии лиц с ОВЗ показывает, что, несмотря на определенные достижения при получении общего образования детьми с ОВЗ, доступ к профессиональному обучению, которое, с одной стороны, соответствует потенциальным возможностям таких «особых» абитуриентов, их интересам и склонностям, а с другой стороны, поможет достичь высокого качества жизни в дальнейшем, значительно затруднен. Причины этой дискриминации следующие: