

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий

Выпускающая кафедра социальной педагогики и социальной работы

Воищева Юлия Сергеевна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: Изучение проблемы соответствия профессиональных компетенций
специалиста по социальной работе требованиям профессионального стандарта

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

Профиль Социальная работа в системе социальных служб

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой д.п.н, профессор Фурьева Т.В.

(дата, подпись)

Руководитель
к.и.н., доцент Ковалев А.С.

Дата защиты _____

Обучающийся Воищева Ю.С.

(дата, подпись)

Оценка _____

(прописью)

Красноярск
2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. Теоретические основы исследования профессиональных компетенций и профессионального стандарта	7
1.1. Проблема профессионализации социальной работы	7
1.2. Компетентность и профессиональные компетенции специалиста по социальной работе	14
1.3. Особенности стандартизации профессиональной деятельности специалистов по социальной работе на современном этапе	19
Выводы по главе 1	24
ГЛАВА 2. Эмпирическое исследование профессиональных компетенций специалистов по социальной работе	26
2.1. Методика исследования	26
2.2. Анализ и оценка полученных результатов проведенного исследования	38
Выводы по главе 2	79
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	80
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	84
ПРИЛОЖЕНИЯ	88

ВВЕДЕНИЕ

Социальная работа является сложным процессом, который требует глубоких знаний в области теории управления, экономики, психологии, социологии, медицины, педагогики, правопедения и других дисциплин. Эффективность качества оказываемых услуг специалистами по социальной работе зависит не только от уровня подготовки будущих специалистов, от знаний, опыта работы, но и от их личностных особенностей и качеств, развивающихся посредством воздействия различных факторов жизни личности.

В последние годы осуществляющаяся программа подготовки специалистов по социальной работе всё более и более дополняется специализированной подготовкой выпускников для работы:

- либо в учреждениях общей системы социальной защиты населения (т.е. социальное обслуживание, здравоохранение, образование);
- либо с различными объектами социальной работы (т.е. с семьей, пожилыми людьми, детьми с ограниченными возможностями и др.).

В настоящее время возникает острая потребность в квалифицированных специалистах, которые владеют определенными технологиями социальной работы с нуждающимися в социальной помощи, менеджментом социальной работы, технологией образовательно-воспитательной деятельности, знанием нормативно-правовых актов в сфере социальной защиты населения и др. Рано или поздно современная жизнь приведет нас к созданию достаточно дифференцированной системы подготовки специалистов по социальной работе, в частности системы подготовки специалистов по социальной работе в высших учебных заведениях.

Профессиональное становление и развитие личности специалиста по социальной работе предусматривает не только формирование у него профессионального призвания в социальной сфере, получение профильного образования, формирования профессионального мастерства, но и развитие духовно-нравственных качеств, навыков саморегуляции и

самосовершенствования в процессе становления и развития личности.

Современная ситуация в России характеризуется значительной степенью неопределенности требований со стороны общества и становящегося рынка труда к кадрам. Потребности общества в специалистах разного профиля профессиональной деятельности и квалификации, которые определяют спрос на новые кадры, удовлетворяются недостаточно. В свою очередь, профессиональное образование осуществляет либо узконаправленную подготовку специалистов, либо подготовку бакалавров и магистров, для которых поле профессиональной деятельности и профессиональные квалификации на государственном уровне пока еще определены не четко. Становление профессионализма у человека зачастую связывается с достаточной продолжительностью трудовой деятельности. С другой же стороны, сфера профессиональной реализации требует профессионализма мгновенно. Возникает проблема достижения уровня профессионализма за короткий срок и выявления роли профессиональной подготовки в этом процессе. Современный специалист по социальной работе при этом должен соответствовать требованиям профессионального стандарта «Специалист по социальной работе». Он должен выполнять определённые трудовые функции, оказывать необходимые действия, обладая при этом достаточным объемом знаний и умений, независимо от учреждения, в котором он работает. Но вопрос о выполнении данных требований специалистов является актуальным на сегодняшний день. Поэтому тема нашего исследования является актуальной.

Объектом исследования являются профессиональные компетенции специалиста по социальной работе.

Предмет исследования заключается в изучении проблемы соответствия профессиональных компетенций специалиста по социальной работе требованиям профессионального стандарта.

Цель данной работы: проанализировать профессиональные компетенции специалиста по социальной работе в условиях реализации

профессионального стандарта.

Задачи исследования:

1. Изучить профессиональный стандарт специалиста по социальной работе.
2. Изучить имеющиеся трудовые действия специалистов по социальной работе, их умения и знания.
3. Изучить должностные инструкции специалистов по социальной работе.
4. Провести диагностику существующих компетенций специалистов по социальной работе в условиях реализации профессионального стандарта.
5. Выявить наличные (имеющихся, актуальных) действия и компетенции специалистов по социальной работе соответствующие требованиям профессионального стандарта.
6. Определить причины несоответствия наличных (имеющихся, актуальных) действий и компетенций специалистов требованиям профессионального стандарта.

Положения, выносимые на защиту:

1. Возраст специалиста и его стаж работы в должности специалиста по социальной работе влияют на самооценку сформированности профессиональных компетенций.
2. Требования к специалистам по социальной работе различаются в зависимости от категории клиентов, которым специалисты оказывают социальные услуги и помощь.
3. Требования к специалистам по социальной работе не являются универсальными для всех представителей данной профессии.
4. По мере усложнения трудовой деятельности специалиста по социальной работе формируются новые профессиональные компетенции.

5. Стандартизированные профессиональные компетенции специалистов по социальной работе не отвечают запросам клиентов социальных услуг.

Методы исследования:

- сбор, анализ, сравнение и обобщение научной литературы по проблеме исследования;
- диагностика существующих компетенций через анкетирование.

Теоретическая значимость исследования заключается в углублении теоретических знаний по проблеме изучения профессиональных компетенций и профессионального стандарта специалистов по социальной работе.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты исследования могут быть представлены в форме публикаций на сайте КГКУ «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения».

Структура работы состоит из введения, двух глав с пятью параграфами, заключения, списка использованной литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

1.1. Проблема профессионализации социальной работы

Социальная работа как профессия в России появилась относительно недавно. 23 апреля 1991 года в соответствии с решением № 92 Государственного комитета по труду и социальным вопросам в перечне профессий появились новые специальности, такие как:

- социальный работник,
- социальный педагог,
- специалист по социальной работе.

Примерно в это же время в системе социальной защиты населения стали создаваться первые учреждения социального обслуживания населения. Не смотря на то, что новые профессии зародились всего четверть века назад – исторические предпосылки социальной работы существовали достаточно давно. Долгое время функции социальных работников и специалистов по социальной работе выполняли представители других профессий, работающих в учреждениях здравоохранения, образования, социального обеспечения, учреждениях культуры и правоохранительных органов. Но ведь в этих учреждениях главная цель социальной работы (в достижении социальной помощи и социальной поддержки личности) не является первостепенной, следовательно, не достигается в полной мере. Придание же новым профессиям официального статуса, можно сказать, юридически оформило накопленный опыт работы за многие десятилетия и столетия в России.

Милосердное отношение человека к другим нуждающимся в помощи людям, огромный опыт благотворительности и попечительства, накопленный нашими предками – всё это является одной из самых существенных

предпосылок формирования современной системы социальной помощи в России.

В настоящее время активно ведется подготовка квалифицированных специалистов по социальной работе на территории всей России в высших учебных заведениях, так как возникла острая потребность в профессиональной деятельности специалистов, которые могут и готовы оказывать реальную профессиональную помощь нуждающимся, а также оказывать содействие в действиях для решения различных видов проблем и поддержку нуждающимся людям.

Специалист по социальной работе ведет активную практическую деятельность, в частности выполняет ряд функций:

- он ведет профессиональную практическую работу в различных учреждениях социального обслуживания населения;
- оказывает социальную помощь и услуги отдельным личностям и группам населения;
- организует и координирует социальную работу с отдельными лицами и группами с особыми нуждами: с ограниченными возможностями, вернувшимися из специальных учреждений и мест лишения свободы;
- проводит исследовательско-аналитическую деятельность (т.е. анализ и прогнозирование, разработка социальных проектов, технологий и др.) по проблемам социального положения населения в отдельных районах;
- участвует в организационно-управленческой и административной работе социальных служб, организаций и других учреждений социального обслуживания и т.д.

Значит специалист по социальной работе – это важный субъект социальной работы, который, непосредственно, принимает активное участие в устранении различных трудных жизненных ситуаций и проблем нуждающихся в социальном обслуживании. Специалист при этом должен быть профессионалом. А.А. Козлов объясняет в своей работе понятие «профессионализм деятельности». По его мнению, «профессионализм

деятельности – это качественная характеристика субъекта деятельности, представителя данной профессии, которая определяется мерой владения им современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач, продуктивными способами её осуществления» [13]. В данном случае мы имеем в виду профессиональную деятельность специалиста по социальной работе, и его уровень, который может быть:

- высоким;
- средним;
- низким.

К главным характеристикам профессионализма представителей различных профессий, в том числе специалиста по социальной работе можно отнести следующие характеристики:

- высокая продуктивность;
- высокий уровень квалификации и профессиональной компетентности специалиста;
- оптимальная интенсивность и напряженность;
- высокая точность и надежность;
- высокая организованность деятельности;
- низкая опосредованность;
- владение современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач;
- стабильность высоких показателей качества;
- возможность развития субъекта труда как специалиста в своей области;
- направленность на достижение положительных социально-значимых целей деятельности.

Для изучения требований к профессии специалиста по социальной работе используют:

1. Метод профессиографии. «Профессиография - технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам,

психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека» [32]. Данный метод нацелен на достижение определённого уровня профессиональных знаний, умений и навыков, которые бы обеспечили общественно приемлемое качество труда.

2. Метод акмеографии. Акмеографический подход же, в отличие от предыдущего, решает задачи развития профессионализма и мастерства.

Пути достижения профессионализма могут быть различными, но писание потенциала специалиста включает:

1. Развитие профессионализма деятельности:

- повышение профессиональной компетентности,
- совершенствование профессиональной компетентности,
- совершенствование профессиональных навыков и умений,
- освоение новых способов принятия эффективных решений и средств деятельности.

2. Развитие профессионализма личности:

- развитие личностно деловых качеств,
- развитие психологических профессионально важных качеств,
- повышение потребности в самореализации и достижениях, расширение кругозора.

В 1995 году были утверждены Государственные требования к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки выпускника по специальности **022100 «Социальная работа»**. В Стандарте 1995 года были определены следующие *Сферы профессиональной деятельности*:

- федеральные, республиканские, региональные, местные органы, предприятия, учреждения и организации социальной защиты населения;
- государственные и негосударственные учреждения, территориальные центры и фонды социальной помощи;
- различные социальные группы населения, трудовые коллективы, общественные организации.

Виды профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая;
- исследовательско-аналитическая;
- научно-педагогическая.

Можно заметить, что требования к знаниям и умениям отражают представления о всесторонней деятельности специалиста по социальной работе и, соответственно, универсальности содержания его подготовки как профессионала. Утопичность названного стандарта заключается в попытках обосновать необходимость глубинных, методологически фундаментальных знаний по всем упомянутым отраслям научных дисциплин – и в общегуманитарном разделе, и среди естественнонаучных и математических дисциплин, в сфере общепрофессиональных и специальных дисциплин. Точная ориентация специалиста на деятельность в конкретной сфере социальной защиты воплощалась в освоении «дисциплин специализации», количество которых и точное наименование были различны за время действия данного стандарта. Характерно, что дисциплины специализации составляют менее 10% всего объема учебного времени указанного стандарта. Соответственно, университетское образование формировало всесторонне развитого культурного человека с зачатками профессиональных знаний. Овладение профессией осуществлялось на рабочем месте.

Стандарт высшего профессионального образования по специальности **350500 «Социальная работа» был утвержден в 2002 году** («второе поколение» стандартов). В нём, по сравнению со стандартом первого поколения, значительно расширяется сфера профессиональной деятельности - государственные и негосударственные социальные службы, организации и учреждения системы социальной защиты населения, образования, здравоохранения, армии, правоохранительных органов и т. п. Однако, как и в предшествующем варианте, нет упоминания о хозяйственной, коммерческой деятельности в сфере социальной работы. И назвать данный стандарт практикоориентированным также нельзя.

В подобном же духе формировались образовательные стандарты подготовки бакалавров и магистров по социальной работе, которые постепенно вытесняют обучение специалистов. **Стандарты «третьего поколения» (2009 г.)** ознаменовали собой переход к распространённой за рубежом двухуровневой системе подготовки кадров высшей квалификации и были призваны приблизить высшее образование к потребностям практической сферы реализации профессиональной деятельности, разделить итоговую подготовку тех, кто будет работать в органах и учреждениях социального обслуживания и тех, кто предпочтет работать в исследовательских или управленческих структурах социальной защиты. На практике этого не произошло. Содержание образовательной программы изменяется не только в том, что предлагается несколько иной набор дисциплин. Главное – это требования к объему полученных знаний, а не к структуре личности, которая должна сформироваться на основе освоения курса. Утопически завышенные требования к освоению таких философских парадигм, как «картина мироздания», «смысл жизни», «научная рациональность» и прочее, уходят в прошлое; представления и необходимом комплексе профессиональных знаний конкретизируются за счет появления в каждом разделе регионального компонента и дисциплин по выбору студента, которые отражали предпочтительные поля выбора будущей профессиональной деятельности.

По-настоящему интегрировать документы, определяющие содержание высшего профессионального образования, и требования профессиональных функций специалистов социальной работы стало возможным только с утверждением такого нового для нашей системы регламентирующего инструмента, как профессиональные стандарты.

В настоящее время система социальной защиты населения развивается в условиях, по крайней мере, двух масштабных преобразовательных процессов – внедрение профессиональных стандартов в процесс организации подбора и переподготовки кадров учреждений и введение новых норм и

механизмов, обусловленных вступлением в силу нового федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 442 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

Изменения, которые должны произойти в системе социального обслуживания, кардинальны, поэтому я могу сказать, что мы живем в «век перемен». Таким образом, можно заметить, что система социального обслуживания от предоставления относительно простых социально-бытовых услуг переориентируется в сторону многофункциональной, комплексной деятельности по предоставлению социальных услуг в соответствии с индивидуальной нуждаемостью. Появление профессиональных стандартов, в частности позволяет установить точно очерченный минимум компетенций и функций, которые входят в содержание деятельности сотрудника органа или учреждения социальной защиты. Также конкретизируется возможность сформулировать требования к объему и качеству деятельности для заключения «эффективных контрактов» с сотрудниками.

1.2. Компетентность и профессиональные компетенции специалиста по социальной работе

В настоящее время проблема качества образования является достаточно актуальной проблемой в современной России, по скольку качество образования рассматривают как один из самых важных факторов полноценного развития экономики и политики страны. В условиях современности профессиональная подготовка будущего специалиста является главным фактором конкурентоспособности на рынке труда, которая вдобавок определяет степень социальной адаптации личности.

Каждый работодатель хочет видеть профессионально подготовленного и компетентного специалиста, справляющегося с поставленными задачами. При этом компетентность специалиста рассматривается как совокупность целей – конкретных требований к уровню профессиональной подготовленности специалиста. Формирование различных компетенций становится на первое место при подготовке специалистов по социальной работе, поэтому вопрос об освоении компетентного подхода приобретает актуальность. Классификация компетентностей же сегодня предполагает учёт постоянно изменяющихся потребностей общества и возможностей работодателей в связи с новой идентификацией.

Концепция модернизации российского образования основной целью профессионального образования считает подготовку профессионально компетентного специалиста в широком смысле своего слова. Разработка компетентного подхода в исследованиях привела к появлению в научной литературе большого числа определений понятий «компетенция» и «компетентность». Современные ученые при анализе проблемы компетентности раскрывают содержание этого понятия через призму деятельности. Вероятно поэтому понятия «компетентность» и «профессиональная компетентность» в научной литературе употребляются как синонимичные, ведь они связаны с возможностью осуществления

профессиональной и трудовой деятельности специалиста.

Понятия «компетентность» и «компетенция» многие путают, а зачастую считают одинаковыми понятиями. Но это не так – их следует различать. Компетентность выступает некоторой характеристикой степени соответствия требованиям той или иной профессии. Под компетентностью же следует понимать (считать) определённую сферу, то есть некоторый круг вопросов, которые уполномочен решать человек. Для того, чтобы подробно разобраться с понятиями, следует обратиться к ученым, которые работали с данными определениями.

Н.В. Яковлева считает, что компетентность является «психическим новообразованием личности, возникающим в ходе освоения деятельности» и «представляет собой целостную систему, функционально ориентированную на достижение целей деятельности и позволяющую решать деятельностные проблемные ситуации» [29]. Л.И. Анцыферова, Д.Н. Завалишина, Е.Ф. Рыбалко под понятием «компетентность» понимают «совокупность профессиональных свойств, т.е. способностей реализовать профессионально-должностные требования на определенном уровне» [6].

В научной литературе под профессиональной компетенцией зачастую понимают некоторое сочетание психических качеств человека, определенного психического состояния, позволяющего действовать самостоятельно и ответственно при решении трудовых функций. Профессиональная компетентность представляет собой совокупность различных знаний, которые позволяют специалисту совершать профессиональную деятельность, быть квалифицированным специалистом.

По мнению Е. П. Белозерцева, А. Д. Гонеева, А. Г. Пашкова «профессиональная компетентность – это интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая не только уровень знаний, умений, опыта, достаточных для достижения целей профессиональной деятельности, но и социально-нравственную позицию личности» [23]. С позиции этих авторов профессиональная компетентность

специалистов любого профиля включает в себя следующие составляющие:

1. Практическую компетентность. Она характеризуется высоким уровнем знаний, техник и технологий, которые используются в профессиональной деятельности специалиста, а также обеспечивают возможность профессионального роста специалиста.
2. Социальную компетентность. Данная компетентность характеризуется способностью человека брать на себя ответственность и принимать решения, участвовать в совместном принятии важных решений, а также способностью регулировать конфликты и эффективно взаимодействовать с представителями других наций и культур.
3. Психологическую компетентность. Она обусловлена пониманием того, что без различных навыков, умений и опыта взаимодействия, самореализации, профессионализм специалиста становится не полным.
4. Коммуникативную компетентность. Она предполагает высокий уровень знаний иностранных языков и соответствующий уровень культуры речи.
5. Информационную компетентность. Основывается на владении новыми информационными технологиями.
6. Экологическую компетентность. Основывается на экологической ответственности специалиста за совершённую профессиональную деятельность.
7. Валеологическую компетентность. Она предполагает наличие умений и знаний у специалиста в вопросах пропаганды здорового образа жизни, сохранении здоровья.

Таким образом, характеристикой современного общества постепенно становится рынок компетенций. С одной стороны - это знания, умения и навыки, которые необходимы человеку для освоения предметных

компетенций, предлагаемые в высших учебных заведениях. С другой же стороны – это ключевые компетенции, запрашиваемые работодателями при устройстве на работу. Таким образом, «компетенция – это общая способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретены благодаря обучению. Компетенция не сводится ни к знаниям, ни к навыкам, быть компетентным не означает быть ученым или образованным; компетенция – это характеристики, которые можно извлечь из наблюдений за действиями, за умениями. Компетенция – это то, что порождает умение, действие» [28].

Результаты исследований разных ученых показывают нам, что готовность специалистов по социальной работе к самостоятельной профессиональной деятельности должна рассматриваться, в первую очередь, через имеющие профессиональные качества специалиста посредством проявления психологических особенностей личности, необходимых для усвоения знаний, умений и навыков, в процессе обучения. А также через предъявляемый комплекс требований к современной социальной работе, например: системность и комплексность оказываемых социальных услуг, адресный характер помощи. Значит для того, чтобы стать успешным специалистом, будущий молодой специалист должен стать компетентным специалистом по социальной работе.

Считается справедливым судить о профессионализме современного специалиста по социальной работе исходя из уровня компетентности специалиста, раскрывающегося при осуществлении задач и функций своей профессиональной деятельности. Значит, успешность профессиональной деятельности специалиста напрямую зависит от уровня сформированности профессиональной компетенции. В.Ю. Ярецкий считает, что «эффективность и высокая производительность труда социального работника во многом зависит от наличия четко усвоенной им системы знаний, умений и навыков, сформированности профессиональной компетентности, которая выступает специфической способностью индивида, необходимой для эффективного

выполнения конкретных видов социальной работы» [30]. Данное мнение подтверждается и может относиться не только к социальным работникам, но и к специалистам этой отрасли, ведь их профессиональная компетентность тоже подразумевает постоянное профессиональное развитие.

Таким образом, можно сделать вывод, что процесс формирования у специалиста профессиональных компетенций носит многогранный характер. Это индивидуальный процесс для каждого специалиста, который должен пройти специалист для успешной будущей профессиональной деятельности. Профессиональная компетентность при этом выступает в качестве связующей характеристики, благодаря которой можно определить уровень сформированности профессионализма специалиста, ведь она определяет способности специалиста решать поставленные задачи, с использованием имеющихся знаний и опыта.

1.3. Особенности стандартизации профессиональной деятельности специалистов по социальной работе на современном этапе

Несколько лет назад на заседании Правительства Российской Федерации был одобрен проект федерального закона от 03.12.2012 N 236-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании", который, в свою очередь, вводит новые понятия и регулирует вопросы разработки и реализации профессиональных стандартов.

Законопроект дополняет уже существующий Трудовой кодекс Российской Федерации новой статьей, которая предусматривает официальное введение новых понятий: «квалификация работника» и «профессиональный стандарт».

В статье 195.1 Трудового Кодекса Российской Федерации более подробно даны определения новым понятиям:

- Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.
- Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [5].

После официального введения понятия профессионального стандарта в Трудовой Кодекс Российской Федерации, на протяжении всего 2013 года ведётся работа над разработкой новой нормативной документации, целью которой является разработка и утверждение профессиональных стандартов специалистов различных отраслей. В настоящее время профессиональных стандартов в разных областях профессий разработано и принято достаточно много, но некоторые из них до сих пор находятся на стадии разработки и утверждения.

В 2016 году можно с уверенностью сказать, что профессиональный стандарт является одним из ключевых механизмов регулирования рынка

труда. Он является многофункциональным нормативно-правовым документом, который устанавливает требования специалистам в рамках конкретного вида профессиональной деятельности, такие как:

- требования к содержанию и качеству труда;
- требования к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- требования к уровню квалификации работника;
- требования к практическому опыту работы работника и образованию, профессиональной подготовки.

Если изучать профессиональный стандарт, то нужно знать, что каждый профессиональный стандарт состоит из определенных структурных единиц, каждая из которых относится к определенному квалификационному уровню (подуровню) и содержит описание:

- необходимых трудовых действий, знаний и умений;
- уровня сложности выполнения нужной трудовой функции;
- уровня самостоятельности.

Профессиональные стандарты были разработаны для применения:

1. Работодателями:

- при формировании кадровой политики и непосредственно при управлении персоналом;
- при организации обучения и тестирования (аттестации) работников;
- при разработке должностных инструкций работников и тарификации работ;
- при присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда (с учетом особенностей организации труда, процесса управления и производства).

2. Образовательными организациями профессионального образования:

- при разработке профессиональных образовательных программ всех уровней;
- при разработке федеральных образовательных стандартов профессионально образования, соответствующим требованиям рынка труда.

3. Работниками:

- при оценке соответствия имеющихся у него компетенций относительно требованиям рынка труда и своего работодателя.

Наличие и использование разработанных профессиональных стандартов позволяет сформировать новый классификатор профессий для конкретной области профессиональной деятельности. В самом процессе разработки профессионального стандарта для работодателей и работников происходят важные изменения, касающихся всех: происходит уточнение и обновление содержания трудовой деятельности работников.

Профессиональный стандарт можно назвать тем минимумом, на которой следует опираться при попытке создания других стандартов в организации, если это требуется, поскольку все работники и работодатели той или иной организации должны соответствовать профессиональному стандарту. Поэтому можно заметить, что профессиональный стандарт является главной основой для определения уровня профессиональных компетенций работников организаций.

Методика разработки профессионального стандарта заключается в использовании метода функционального анализа, который пришел на смену другому методу, который использовался ранее: метод описания профессиональных стандартов с позиции должностных обязанностей. Ранее использовавшийся метод признали устаревшим, поскольку он не мог учитывать изменения современных производств, развитие экономики и развитие сфер жизни общества (социальной и др.). Новая методика предполагает производить проекцию структурированного описания

профессиональной деятельности работников на описание требований к работникам, которые непосредственно выполняют трудовую деятельность. Благодаря тому, что методика функционального анализа используется во многих странах, она предполагает учёт требований современных предприятий в мире, международные тенденции и потребности людей в будущем, что является актуальным в современности.

Каждый профессиональный стандарт состоит из определенных единиц, а каждая единица при этом должна описывать определенные параметры:

- наименование трудовой функции;
- трудовые действия, которые будут обеспечивать выполнение этой функции;
- необходимые умения и знания;
- характеристики уровня квалификации.

В общем виде профессиональный стандарт содержит следующие разделы:

1. Раздел I. Общие сведения.

Данный раздел включает в себя наименование вида профессиональной деятельности.

2. Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт.

Второй раздел содержит описание трудовых функций в форме таблицы, в которой указываются:

- в «Обобщенные трудовые действия» - код, наименование обобщенной трудовой функции и уровень квалификации;
- в «Трудовые функции» - наименования и коды трудовых функций.

3. Раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций.

Третий раздел содержит описание обобщенных трудовых функций и трудовых функций, входящих в их состав.

4. Раздел IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта.

Последний раздел содержит информацию об ответственной организации и организациях-разработчиках профессионального стандарта.

Для полного понимания терминов, используемых в профессиональном стандарте, необходимо понимание каждого термина. В Приказе Минтруда России №170н от 29 апреля 2013 г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» более подробно даны определения терминам, которые используются в профессиональном стандарте:

1. Вид профессиональной деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.
2. Обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе.
3. Трудовая функция - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.
4. Трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача [2].

Профессиональные стандарты, пройдя долгий путь становления, утверждаются Приказами Министерства труда и социальной защиты РФ, поэтому впоследствии носят обязательный характер исполнения для всех граждан. Следовательно, можно сделать вывод, что профессиональные стандарты являются обязательными для всех работодателей, по причине того, что в них имеются установленные требования к работнику: квалификация; образование и др.

Выводы по главе 1

В первой главе «Теоретические основы исследования профессиональных компетенций и профессионального стандарта» были решены следующие задачи:

- ✓ рассмотрены проблемы профессионализации современной социальной работы;
- ✓ проанализированы профессиональные компетенции специалиста по социальной работе;
- ✓ проанализирован профессиональный стандарт специалиста по социальной работе.

Профессиональный стандарт «Специалист по социальной работе» построен на основе развертывания трех основных трудовых функций. Иными словами, вводится дифференциация требований к профессиональным функциям специалиста, занятого реализацией социальных услуг, и специалиста, занятого организацией и администрированием в социальной сфере. Нас же интересует специалист, занятый реализацией социальных услуг.

Содержание стандарта четко структурировано:

- трудовая функция;
- трудовые действия;
- необходимые знания;
- необходимые умения.

При этом все знания и умения практикоориентированные, то есть именно такие, которые дают возможность выполнять трудовые функции. Морально-этические требования к личности специалиста предусматривают следующие положения:

- быть ответственным и руководствоваться в работе принципами гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности;
- соблюдать профессионально-этические требования к деятельности специалиста по социальной работе.

Другие же, концептуально-мировоззренческие и культурно-цивилизационные аспекты подразумеваются по умолчанию – предполагается, что ими обладает каждый человек с высшим образованием.

Уровень образования сегодня достиг высоких стандартов благодаря интенсивному внутрироссийскому и международному обмену, научной инициативе самих специалистов и преподавателей в учебных заведениях. Всё это способствует формированию квалифицированных кадров, профессиональных работников. Однако профессионализация социальной работы тормозится некоторыми процессами, касающимися жизни всего общества. Во-первых, профессионализация затрудняется неадекватными финансовыми ресурсами на федеральном и местном уровнях. Во-вторых, социальные службы находятся еще в начале пути своего становления.

Таким образом, можно сказать, что появление в нашей стране профессиональных стандартов позволяет установить точно очерченный минимум компетенций и функций, которые входят в содержание деятельности специалистов по социальной работе, работающих в различных организациях. Также конкретизируется возможность сформулировать требования к объему и качеству деятельности для заключения соглашений с работниками учреждения.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

2.1. Методика исследования

Структура исследования состоит из нескольких этапов:

- подготовительный этап,
- этап проведения исследования,
- этап анализа и интерпретации результатов;
- этап внедрения результатов в практику.

Логика каждого исследования специфична, а само исследование является уникальным. Каждый исследователь исходит из различных факторов: научной проблемы, целей и задач исследования, теоретического материала, которым он располагает, уровня своих возможностей и другое. Поэтому можно заметить, что каждый этап исследования имеет свои характерные особенности и отличия от других исследований.

Подготовительный этап является очень важным, поскольку именно на данном этапе осуществляется выбор проблемы исследования, определение объекта и предмета исследования, цели и основных задач, сбор информации о респондентах, разработка гипотезы исследования, изучение теоретической базы проблемы исследования, выбор методики (подбор) и её непосредственная разработка. Подбор методики, разработка необходимой методики осуществляется строго индивидуализировано в контексте поставленных задач исследования.

Второй этап (этап проведения исследования) включает в себя предъявление испытуемым методики (в данном случае разработанной анкеты), в которой чётко прописаны варианты выполнения заданий. Реализация методики исследования позволяет получить теоретические и практические выводы, содержащие ответы на поставленные в исследовании

вопросы. Эти выводы должны отвечать следующим методическим требованиям:

- быть обязательно аргументированными, обобщающими основные итоги исследования;
- вытекать из накопленного материала, являясь логическим следствием его анализа, обобщения.

Данный этап исследования завершается представлением полученных результатов.

Третий этап (этап анализа и интерпретации результатов) является также несравненно важным, поскольку именно на данном этапе происходит анализ, обобщение и интерпретация полученных результатов в ходе исследования.

Заключительный этап – это этап внедрения результатов в практику. Оформление материалов исследования является неотъемлемой частью научного исследования и представляется трудоемким и очень ответственным делом.

Организация исследования. В соответствии с этой программой в нашем исследовании были выделены следующие этапы:

I. Первый этап. На данном этапе:

- а. были проанализированы должностные инструкции специалиста по социальной работе;
- б. была разработана и оформлена анкета на основе анализа профессионального стандарта «Специалист по социальной работе», направленная на изучение профессиональных компетенций специалистов по социальной работе с целью выявления их наличных профессиональных компетенций;
- в. определена выборка данного исследования, которую составили специалисты муниципальных центров социального обслуживания населения г. Красноярска, оказывающие

комплексную помощь и специалисты Центров помощи несовершеннолетним и их семьям;

II. Второй этап. На данном этапе: проведена диагностика профессиональных компетенций специалистов по социальной работе в двух группах учреждений:

- 1) 3 муниципальных центра социального обслуживания населения г. Красноярска;
- 2) Центр социальной помощи семье и детям и Центр семьи и детей.

На основе анализа должностных инструкций специалиста по социальной работе мы выявили наиболее значимые трудовые действия, умения и знания специалиста по социальной работе, которые соответствуют требованиям профессионального стандарта.

Теоретические методы исследования: сбор, анализ, сравнение и обобщение научной литературы по проблеме исследования. Эмпирическим же методом исследования стало анкетирование.

Анкета, составленная на основе анализа профессионального стандарта «Специалист по социальной работе» (см. Приложение А) имеет определенную структуру и состоит из трёх частей:

- I. *Вводная часть* – это как титульный лист анкеты, в которой главной задачей является побуждение респондента отвечать на поставленные вопросы. Именно в этой части указываются некоторые характеристики (данные) организации и/или лица, проводящего данный опрос; цель самого исследования; значимость роли респондента в исследовании; указывается характер анкеты (анонимный или не анонимный), и если анкета не является анонимной - гарантия конфиденциальности информации, а также инструкция по заполнению самой анкеты.
- II. Следующую часть можно назвать «*Биографические сведения*», которая содержит вопросы, связанные с самой личностью респондента (пол, возраст, образование и т.д.).

III. *Основная часть* – содержит вопросы, связанные с целями и задачами исследования, направлена на сбор информации о выполнении специалистами определенных трудовых действий и личной оценки наличия у специалистов знаний и умений. Вопросы этой части по конструкции ответов в анкете выделяются следующие:

- «Да – нет» – вопросы, на которые можно ответить «да» или «нет»;
- шкальные вопросы – вопросы, содержащие шкалу измерения признака вопроса, которые также связаны с интенсивностью проявления какого-либо явления;
- альтернативные вопросы, когда респондент из набора вариантов ответов выбирает один или несколько;
- прочие вопросы, уточняющие причины ответов на предыдущие вопросы.

В профессиональном стандарте специалиста по социальной работе указаны несколько трудовых функций, такие как:

1. «Выявление граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.
2. Определение объема, видов и форм социального обслуживания и мер социальной поддержки, в которых нуждается гражданин для преодоления трудной жизненной ситуации и предупреждения ее возникновения.
3. Организация социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной потребности» [4].

Для выполнения каждой трудовой функции специалист по социальной работе должен обладать определенными умениями и знаниями, а также выполнять некоторые трудовые действия. На основе анализа должностных инструкций, как было сказано ранее, мы выделили основные трудовые действия, умения и знания для каждой из представленных функций специалиста по социальной работе.

Трудовые действия, необходимые для выполнения первой трудовой

функции.

1. «Организация первичного приема граждан.
2. Осуществление первичной проверки и анализа документов, свидетельствующих о проблемах граждан, обратившихся за получением социальных услуг и мер социальной поддержки.
3. Выявление недостающей информации и (или) информации, требующей дополнительной проверки.
4. Осуществление сбора и обработки дополнительной информации, свидетельствующей о проблемах гражданина, обратившегося за предоставлением социальных услуг или мер социальной поддержки.
5. Проведение диагностики трудной жизненной ситуации гражданина, установление ее причин и характера.
6. Выявление и оценка индивидуальной потребности гражданина в различных видах и формах социального обслуживания и социальной поддержки.
7. Консультирование граждан по разным вопросам.
8. Ведение учета граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации и нуждающихся в предоставлении им различных видов социальных услуг и социальной поддержки.
9. Выявление обстоятельств возникновения трудной жизненной ситуации путем организации обследований, мониторинга условий жизнедеятельности граждан по месту жительства (фактического пребывания), определения причин, способных привести их в положение, представляющее опасность для жизни и (или) здоровья, анализа данных статистической отчетности, проведения, при необходимости, выборочных социологических опросов населения.
10. Ведение необходимой документации в соответствии с современными стандартными требованиями к отчетности, периодичности и качеству предоставления документации» [4].

Умения, которыми должны обладать специалисты по социальной

работе для выполнения первой трудовой функции.

1. «Проводить индивидуальный опрос граждан с целью выявления их трудной жизненной ситуации.
2. Осуществлять социальное консультирование.
3. Анализировать устные и письменные обращения граждан.
4. Фиксировать полученную от гражданина информацию.
5. Хранить и обрабатывать персональные данные.
6. Обеспечивать проверку поступившей от гражданина информации.
7. Вносить полученную информацию в базы данных в соответствии с требованиями программного обеспечения.
8. Устанавливать контакты с социальным окружением гражданина.
9. Обобщать и систематизировать информацию, касающуюся трудной жизненной ситуации и методов ее преодоления.
10. Обеспечивать эффективное взаимодействие с гражданами, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.
11. Проявлять чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение к гражданам и учитывать их физическое и психологическое состояние.
12. Использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, навыки работы с компьютером как средством управления информацией, в том числе в глобальных сетях.
13. Работать с документами, составлять отчеты по итогам выполнения деятельности.
14. Повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции» [4].

Знания, которыми должны обладать специалисты по социальной работе для выполнения первой трудовой функции.

1. «Нормативные правовые акты в сфере социальной защиты населения.
2. Национальные стандарты Российской Федерации в сфере социального

- обслуживания.
3. Основные направления политики социальной защиты населения.
 4. Цели, задачи и функции органов и учреждений социального обслуживания.
 5. Типы и характеристики граждан-получателей социальных услуг.
 6. Типология проблем граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии (социальные, социально-медицинские, социально-психологические, социально-правовые и др.).
 7. Национальные и региональные особенности быта и семейного воспитания, народные традиции.
 8. Социокультурные, социально-психологические, психолого-педагогические основы межличностного взаимодействия, особенности психологии личности.
 9. Виды, структура и содержание документов, необходимых для оказания социальных услуг.
 10. Основы комплексных подходов к оценке потребностей граждан в предоставлении социальных услуг и мер социальной поддержки.
 11. Методы диагностики трудной жизненной ситуации.
 12. Особенности социальной работы с разными лицами и группами населения.
 13. Основы документоведения, современные стандартные требования к отчетности, периодичности и качеству предоставления документации, ведение которой относится к кругу полномочий специалиста по социальной работе.
 14. Основы самоорганизации и самообразования специалистов по социальной работе.
 15. Требования к конфиденциальности личной информации граждан, обратившихся за получением социальных услуг и социальной поддержкой» [4].

Трудовые действия, необходимые для выполнения второй трудовой

функции.

1. «Выбор технологий, видов и форм социального обслуживания, мер социальной поддержки, необходимые для достижения конкретной цели.
2. Согласование с гражданином цели оказания социальных услуг и предоставления мер социальной поддержки.
3. Выявление потенциала гражданина и его ближайшего окружения в решении проблем, связанных с трудной жизненной ситуацией.
4. Разработка и согласование с гражданином индивидуальной программы предоставления социальных услуг и мер социальной поддержки.
5. Планирование действий по достижению целей оказания социальных услуг и определение необходимого объема услуг по реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и мер социальной поддержки.
6. Установление сроков и периодичности предоставления социальных услуг (постоянные, периодические, разовые) по реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг.
7. Обеспечение комплексного взаимодействия с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами по оказанию помощи в преодолении трудной жизненной ситуации гражданина и мер по предупреждению ее ухудшения» [4].

Умения, которыми должны обладать специалисты по социальной работе для выполнения второй трудовой функции.

1. «Прогнозировать результаты оказания социальных услуг и социальной поддержки гражданину, нуждающемуся в их получении.
2. Конкретизировать цель оказания социальных услуг и социальной поддержки гражданину на основе проведенной диагностики и с учетом его жизненных планов.
3. Обосновывать использование конкретных технологий социальной работы, видов и форм социального обслуживания и мер социальной

поддержки в отношении конкретного случая.

4. Применять методы диагностики личности, способностей и склонностей, позволяющих актуализировать позицию гражданина, обратившегося за получением услуг, и обеспечить реализацию самопомощи и взаимопомощи.
5. Взаимодействовать с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами при оказании социальных услуг и мер социальной поддержки.
6. Учитывать индивидуальные особенности гражданина, обратившегося за получением социальных услуг.
7. Соотносить индивидуальную программу социального обслуживания с его социальными ожиданиями и потребностями.
8. Повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции» [4].

Знания, которыми должны обладать специалисты по социальной работе для выполнения второй трудовой функции.

1. Теория социальной работы.
2. Технология социальной работы и условия их применения.
3. Российский и зарубежный опыт практической социальной работы.
4. Основы проектирования, прогнозирования и моделирования в социальной работе.
5. Основы составления индивидуальной программы предоставления социальных услуг.
6. Основные типы проблем, возникающих у граждан – получателей социальных услуг.
7. Основные формы и виды социального обслуживания.
8. Способы активизации личностных ресурсов и ресурсов социального окружения.
9. Инфраструктура реализации социальных услуг в муниципальном образовании, ресурсы местного сообщества.

10. Основы самоорганизации и самообразования специалистов по социальной работе» [4].

Трудовые действия, необходимые для выполнения третьей трудовой функции.

1. «Организация помощи в оформлении документов, необходимых для принятия на социальное обслуживание или оказания мер социальной поддержки.
2. Организация оказания социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-правовых, социально-экономических, социально-реабилитационных услуг, услуг по социальному сопровождению граждан, а также мер социальной поддержки.
3. Обеспечение посредничества между гражданином, нуждающимся в предоставлении социальных услуг или мер социальной поддержки, и различными специалистами (учреждениями) с целью представления интересов гражданина и решения его социальных проблем.
4. Организация межведомственного взаимодействия с целью реализации потребностей граждан в различных видах социальных услуг.
5. Выявление и оценка личностных ресурсов граждан–получателей социальных услуг и ресурсов их социального окружения.
6. Содействие активизации потенциала и собственных возможностей граждан–получателей социальных услуг, расширению возможностей самопомощи и взаимопомощи, мобилизации собственных ресурсов граждан.
7. Организация профилактической работы по предупреждению появления и (или) развития трудной жизненной ситуации» [4].

Умения, которыми должны обладать специалисты по социальной работе для выполнения третьей трудовой функции.

1. «Выявлять проблему гражданина, находящегося в трудной жизненной ситуации, оценивать возможности ее решения с помощью привлечения

- профильных специалистов (учреждений).
2. Оформлять документы, необходимые для принятия нуждающихся граждан, на социальное обслуживание (постоянное или временное) или оказание мер социальной поддержки.
 3. Выбирать оптимальные способы решения проблемы гражданина.
 4. Направлять получателей социальных услуг в специализированные социальные учреждения (подразделения) и/или к профильным специалистам.
 5. Использовать оптимальное сочетание различных форм и видов социального обслуживания, технологий социальной реабилитации, адаптации, коррекции и др.
 6. Выбирать наиболее эффективные технологии социальной работы, применимые к индивидуальным особенностям получателей социальных услуг и их жизненных ситуаций.
 7. Обеспечивать координацию деятельности специалистов в решении актуальных задач социального обслуживания граждан.
 8. Обеспечивать комплексный подход в реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки гражданам со стороны специалистов смежных профессий (психолог, реабилитолог, социальный педагог, юрист, дефектолог и др.).
 9. Обеспечивать интеграцию деятельности различных государственных и общественных организаций в реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки.
 10. Обеспечивать представление интересов получателей социальных услуг.
 11. Мотивировать граждан – получателей социальных услуг к активному участию в реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки, использовать методы и технологии самоактуализации.

12. Быть готовым участвовать в пилотных проектах и использовать инновационные технологии социального обслуживания населения с учетом индивидуальных особенностей получателей социальных услуг» [4].

Знания, которыми должны обладать специалисты по социальной работе для выполнения второй трудовой функции.

1. «Состав документов, необходимых для оказания социальных услуг гражданам, обратившимся в социальные службы и учреждения.
2. Регламенты ведения документации.
3. Система социальных служб и учреждений социального обслуживания на региональном и муниципальном уровне, их цели, задачи и функции.
4. Цели, принципы и основы административно-организационной деятельности по реализации социального обслуживания населения и социального посредничества.
5. Регламент межведомственного взаимодействия.
6. Сфера профессиональной ответственности специалистов смежных профессий (психолог, социальный педагог, юрист, дефектолог, реабилитолог и др.).
7. Методы и технологии самоактуализации граждан-получателей социальных услуг.
8. Основы валеологии, социальной медицины, экономические основы социальной работы.
9. Функции и технологии деятельности службы занятости населения» [4].

Составленная (на основе анализа должностных инструкций специалиста по социальной работе и анализа профессионального стандарта) анкета призвана проанализировать наличные профессиональные компетенции специалистов по социальной работе и причины невыполнения имеющих трудовых действий специалистов. Анкета способствует проведению диагностики существующих компетенций специалистов на основе самооценки и самоанализа сформированности и уровня востребованности

знаний и умений специалистов во время трудовой деятельности.

2.2. Анализ и оценка полученных результатов проведенного исследования

В исследовании профессиональных компетенций приняли участие 54 специалиста по социальной работе, занимающиеся профессиональной деятельностью в следующих социальных службах г. Красноярска:

- 1) 3 муниципальных центра социального обслуживания населения г. Красноярска – 30 специалистов.
- 2) Центр социальной помощи семье и детям и Центр семьи и детей – 24 специалиста (см. рис. 1).

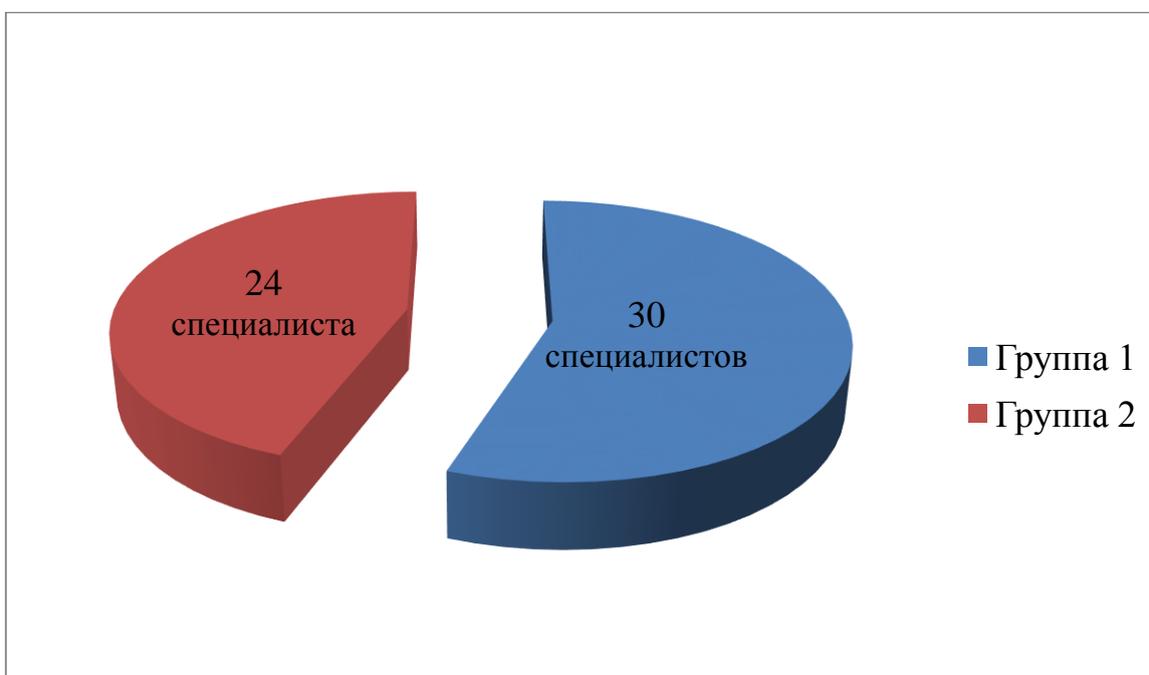


Рис. 1. Распределение участников исследования на группы

Разделение на группы опрошенных специалистов обусловлено спецификой оказания помощи нуждающимся в учреждениях, категориями населения, которым оказываются услуги. В первой группе категорией клиентов являются все нуждающиеся в помощи и обслуживании граждане, а во второй – только несовершеннолетние и их семьи.

В ходе опроса, направленного на исследование профессиональных компетенций специалистов по социальной работе, респондентам было предложено ответить на ряд вопросов, касающихся трудовых действий,

которые осуществляют специалисты по выявлению граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; причин невыполнения тех или иных трудовых действий по реализации поставленной трудовой функции; умений и знаний, которыми обладают специалисты по социальной работе.

В ходе исследования профессиональных компетенций специалистов по социальной работе были получены следующие результаты.

В исследовании приняли участие 54 специалиста: 19 человек в возрасте от 20 до 26 лет; 17 человек в возрасте от 27 до 36 лет; 13 человек в возрасте от 37 до 46 лет и 5 человек в возрасте старше 50 лет (см. рис. 2). Следует обратить внимание, что мы заметили прямую связь между возрастом специалиста и стажем его трудовой деятельности. Увеличение стажа трудовой деятельности специалиста связано с увеличением его возраста. Значит чем старше специалист по социальной работе, тем больше стаж его работы в учреждении.

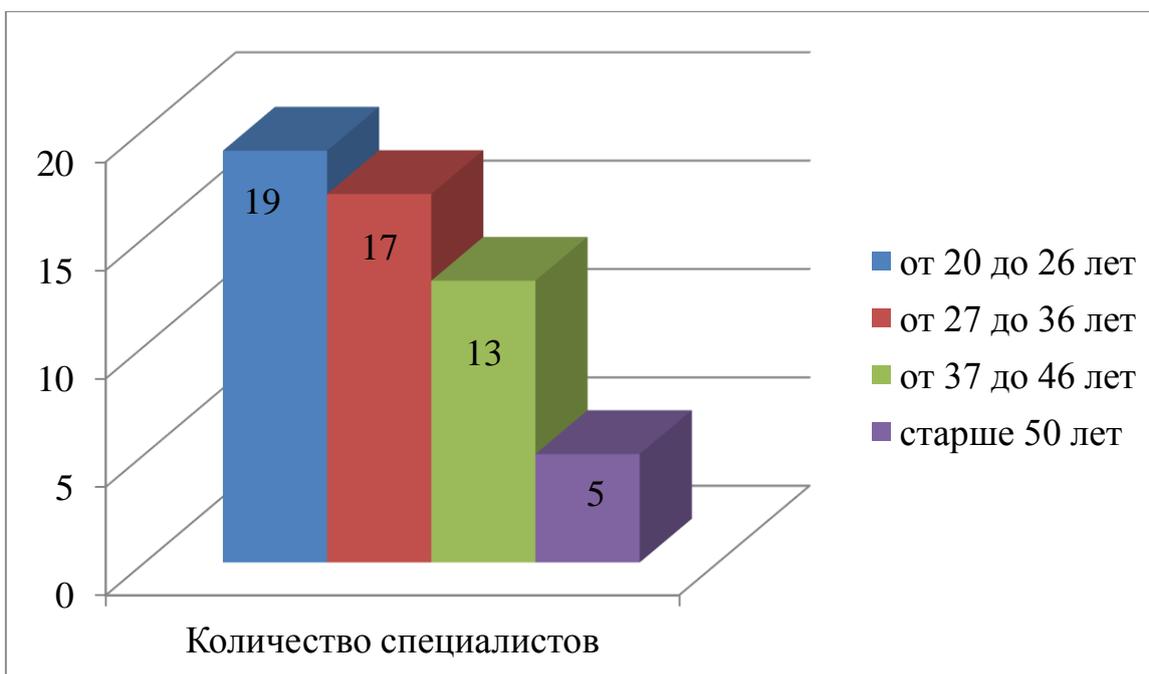


Рис. 2. Количество участников и их возраст

Из них 12 человек в возрасте от 20 до 26 лет; 11 человек в возрасте от 27 до 36 лет; 5 человек в возрасте от 37 до 46 лет и 2 человека в возрасте старше 50 лет среди специалистов учреждений социального обслуживания населения (см. рис. 3). И 7 человек в возрасте от 20 до 26 лет; 6 человек в возрасте от 27

до 36 лет; 8 человек в возрасте от 37 до 46 лет и 3 человека в возрасте старше 50 лет среди специалистов учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям (см. рис. 4).

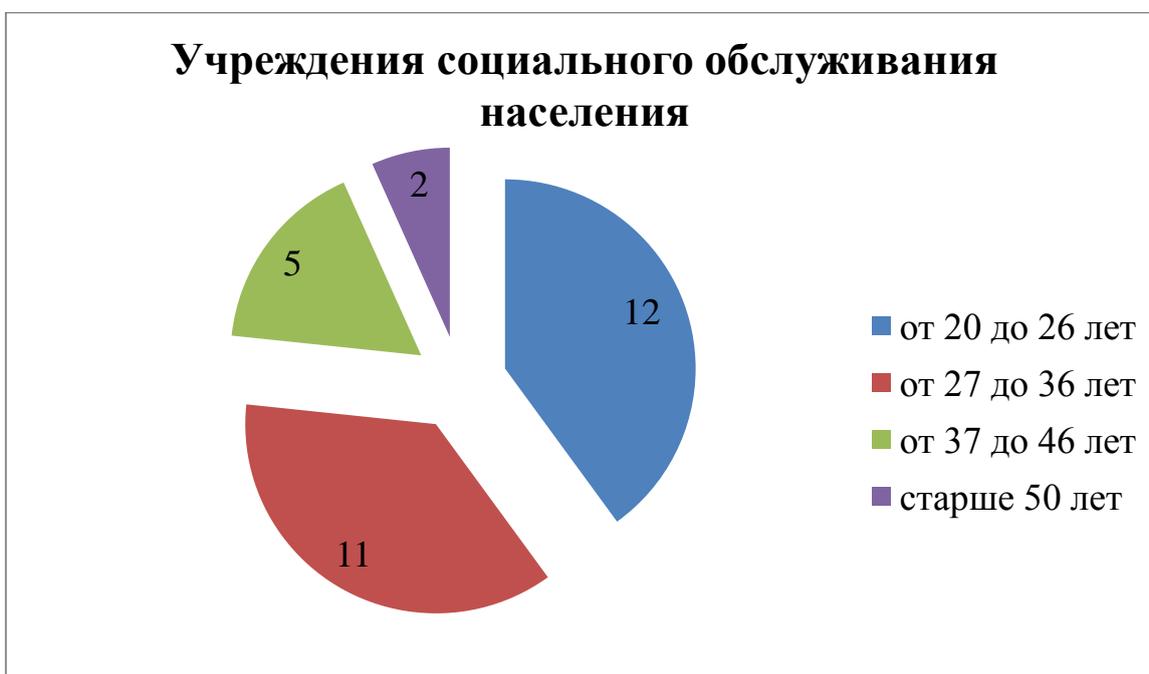


Рис. 3. Распределение участников исследования по возрасту в учреждениях социального обслуживания населения



Рис. 4. Распределение участников исследования по возрасту в учреждениях социальной помощи несовершеннолетним и их семьям

Проведенное исследование выявило следующие результаты.

Все участники исследования (100%) считают, что в своей работе они руководствуются принципами гуманности, справедливости и доброжелательности, и соблюдают профессионально-этические требования к профессиональной деятельности других сотрудников.

Далее предлагаем сравнить ответы специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания населения с ответами специалистов, работающих в учреждениях социальной помощи несовершеннолетним и их семьям.

Критерий оценивания выполнения трудовых действий и уровня сформированности умений:

- ✓ до 60% положительных ответов - низкий уровень выполнения трудового действия или сформированности умения.
- ✓ 61-80% положительных ответов - средний уровень выполнения трудового действия или сформированности умения.
- ✓ 81-100% положительных ответов - высокий уровень выполнения трудового действия или сформированности умения.

Критерий оценивания имеющегося уровня знаний:

- ✓ до 5,9 балла – низкая оценка уровня знаний;
- ✓ от 6 до 7,9 баллов – средняя оценка уровня знаний;
- ✓ от 8 до 10 баллов – высокая оценка уровня знаний.

По результатам исследования были получены следующие ответы специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания населения (Приложение Б.)

Первой функцией специалистов по социальной работе, которую должны выполнять все специалисты в соответствии с профессиональным стандартом является «выявление граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации» [4]. Для выполнения этой функции специалисты обязаны выполнять некоторые трудовые действия, обладать определенными умениями и знаниями.

Трудовые действия.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет (12 человек, средний стаж работы 2,1 года):

- 3 трудовых действия получили от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню выполнения трудовых действий:
 - №3, №9, №10.
- 7 трудовых действий получили от 61 до 80% положительных ответов, что соответствует среднему уровню:
 - №1, №2, №4, №5, №6, №7, №8.

Невыполнение указанных трудовых действий некоторыми специалистами в большинстве случаев связано с тем, что данную деятельность в учреждении выполняют другие специалисты.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет (11 человек, средний стаж работы 4,4 года):

- 5 трудовых действий получили от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню выполнения трудовых действий:
 - №3, №7, №8, №9, №10.
- 5 трудовых действий получили от 61 до 80% положительных ответов, что соответствует среднему уровню выполнения трудовых действий:
 - №1, №2, №4, №5, №6.

Невыполнение указанных трудовых действий некоторыми специалистами в большинстве случаев связано с тем, что, либо данную деятельность в учреждении выполняют другие специалисты, либо в настоящее время это в не входит в должностные обязанности специалистов.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет (5 человек, средний стаж работы 10 лет) и специалисты в возрасте старше 50 лет (2 человека со средним стажем работы 23 года):

- все перечисленные выше трудовые действия выполняются в полном объеме (100% положительных ответов), что соответствует высокому уровню выполнения трудовых действий (см. рис. 5).

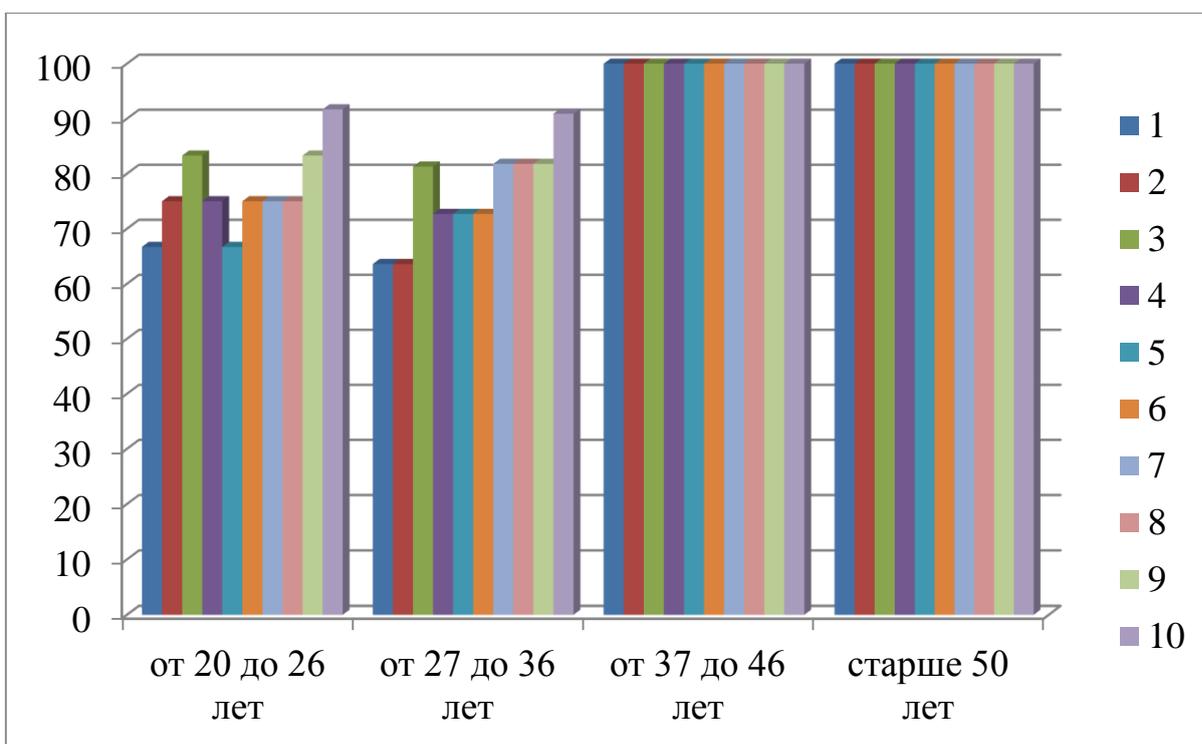


Рис. 5. Самооценка уровня выполнения трудовых действий специалистами учреждений социального обслуживания населения г. Красноярска

Из рисунка видны изменения самооценки уровня выполнения трудовых действий в зависимости от возраста специалистов и стажа работы в должности специалиста по социальной работе. И если стаж работы в первых двух возрастных группах не сильно влияет на уровень самооценки (только 2 действия из среднего уровня возросли до высоко уровня), то в оставшихся двух возрастных группах уровень самооценки выполнения трудовых действий возрос до 100%. Более молодые специалисты причиной невыполнения трудовых действий выделяли 2 причины: данную деятельность выполняют другие специалисты и что это не входит в должностные обязанности – теперь мы может сказать, что это может быть связано с тем, что более опытные специалисты выполняют деятельность, которую не могут выполнять молодые специалисты.

Умения.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 12 умений получили от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню сформированности:

- №1, №2, №3, №4, №5, №6, №8, №9, №11, №12, №13, №14.
- 2 умения получили от 61 до 80% положительных ответов, что соответствует среднему уровню сформированности:
 - №7, №10.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- все вышеперечисленные умения, по мнению специалистов, сформированы, т.к. мы получили от 81 до 100% положительных ответов.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет и специалисты в возрасте старше 50 лет:

- все вышеперечисленные умения, по мнению специалистов, сформированы на 100% (высокий уровень сформированности) (см. рис. 6).

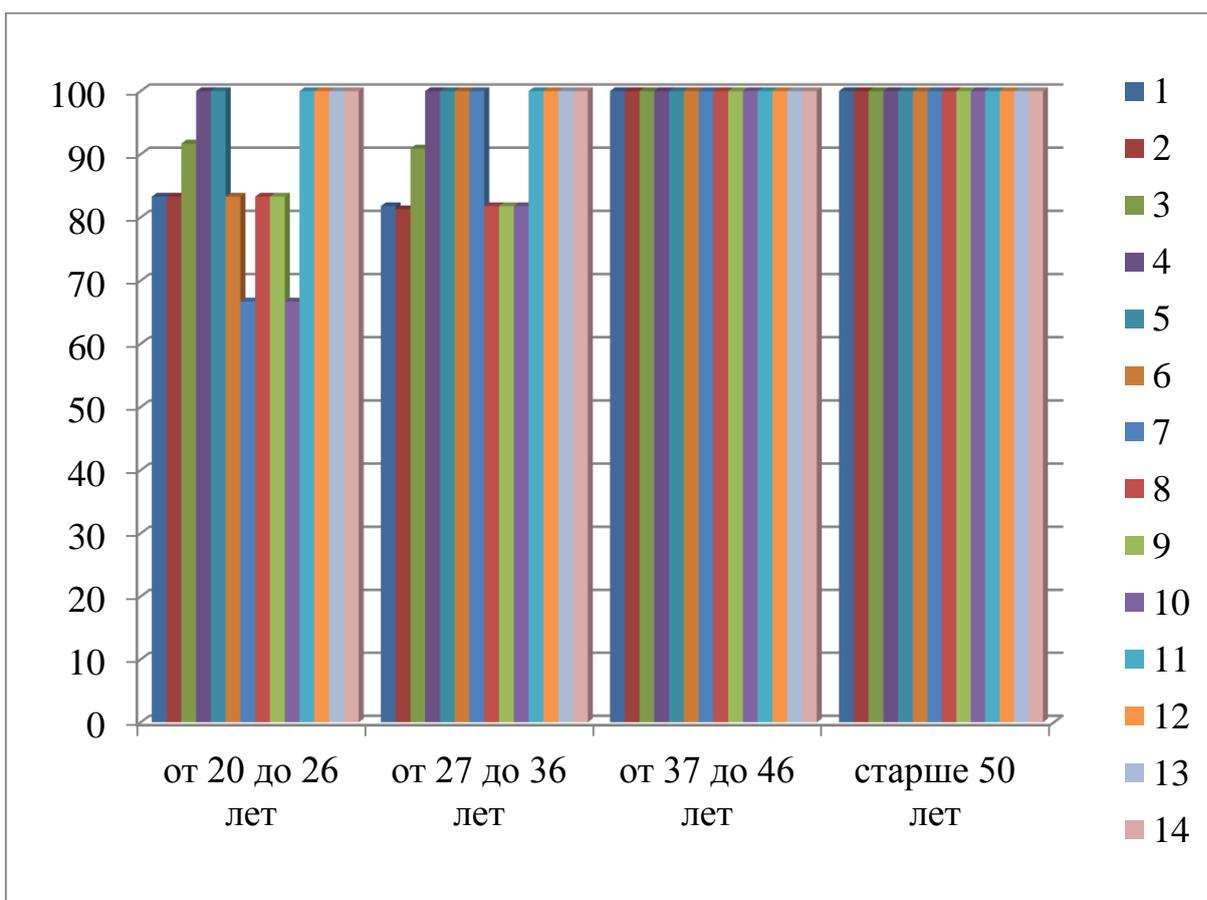


Рис. 6. Самооценка сформированности умений у специалистов учреждений социального обслуживания населения г. Красноярск

Опираясь на вышеуказанные данные можно заметить зависимость

возраста специалистов, значит стажа работы в занимаемой должности от уровня самооценки сформированности тех или иных умений, необходимых для выполнения первой функции (по профессиональному стандарту) специалистов по социальной работе: чем старше специалисты (участники исследования), тем больше уровень сформированности умений.

Знания.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 7 знаний получили максимальные оценки от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню сформированности имеющихся знаний:
 - №4, №5, №6, №8, №9, №14, №15.
- 8 знаний получили средние оценки от 6 до 7,9 баллов:
 - №1, №2, №3, №7, №10, №11, №12, №13.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- 10 знаний получили максимальные оценки от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню сформированности имеющихся знаний:
 - №1, №4, №5, №6, №8, №9, №12, №13, №14, №15.
- 5 знаний получили средние оценки от 6 до 7,9 баллов:
 - №2, №3, №7, №10, №11.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет и специалисты в возрасте старше 50 лет:

- все 15 знаний, необходимых для успешного выполнения трудовой функции по выявлению граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, получили высшие оценки от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню сформированности имеющихся знаний (см. рис. 7).

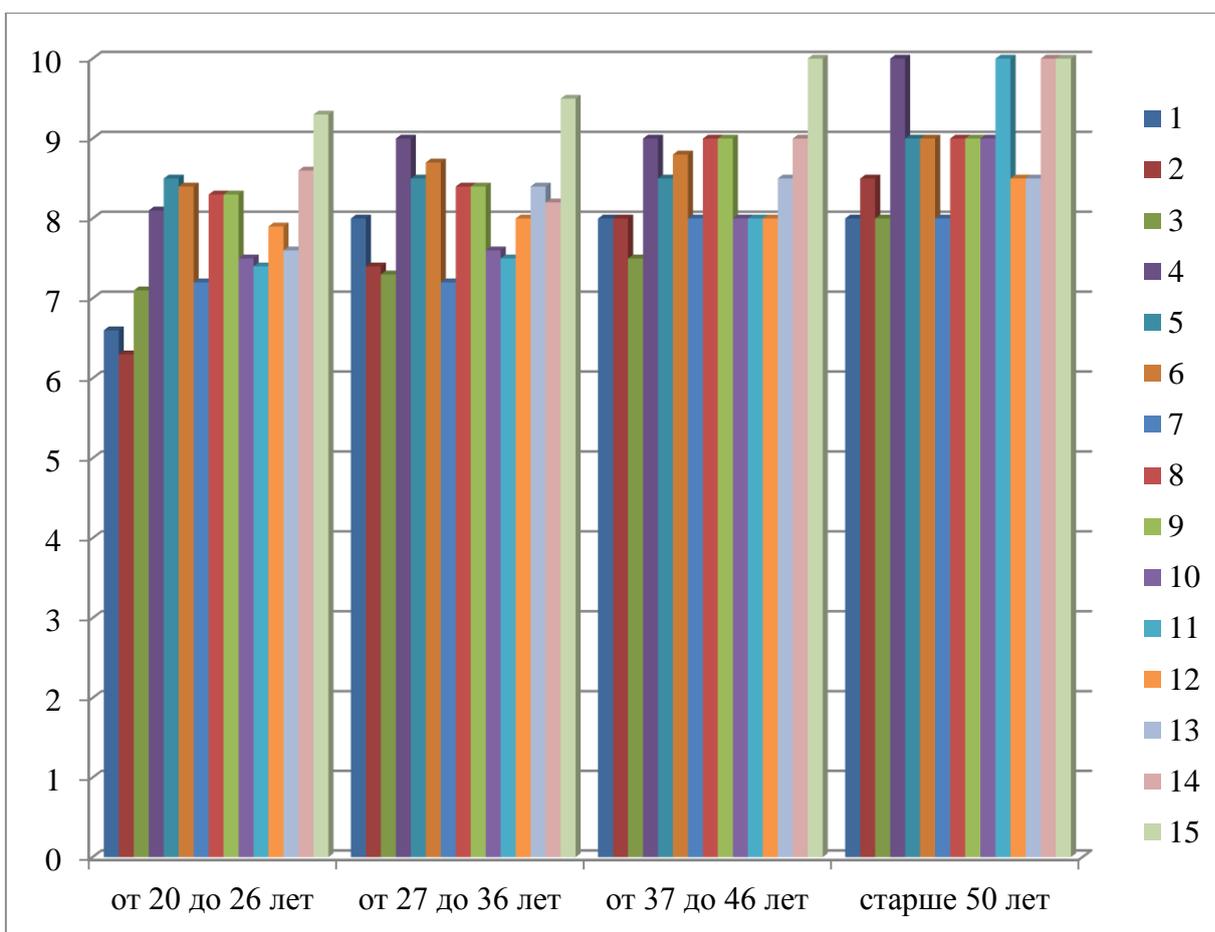


Рис. 7. Самооценка сформированности уровня знаний специалистов учреждений социального обслуживания населения г. Красноярск

Рассматривая вышеуказанные данные можно найти закономерность между оценками специалистами уровня знаний и стажем работы.

Второй функцией специалистов по социальной работе, которую должны выполнять все специалисты в соответствии с профессиональным стандартом является «определение объема, видов и форм социального обслуживания и мер социальной поддержки, в которых нуждается гражданин для преодоления трудной жизненной ситуации и предупреждения ее возникновения» [4]. Для выполнения этой функции специалисты также обязаны выполнять некоторые трудовые действия, обладать определенными умениями и знаниями.

Трудовые действия.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет и специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- лишь 1 трудовое действие получило от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню выполнения действия:
 - №7.
- Остальные 6 трудовых действий получили от 61 до 80% положительных ответов, что соответствует среднему уровню:
 - №1, №2, №3, №4, №5, №6.

Невыполнение указанных трудовых действий некоторыми специалистами в большинстве случаев связано с тем, что данную деятельность в учреждении выполняют другие специалисты.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет и специалисты в возрасте старше 50 лет:

- все перечисленные выше трудовые действия выполняются в полном объеме и имеют 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню выполнения трудовых действий (см. рис. 8).

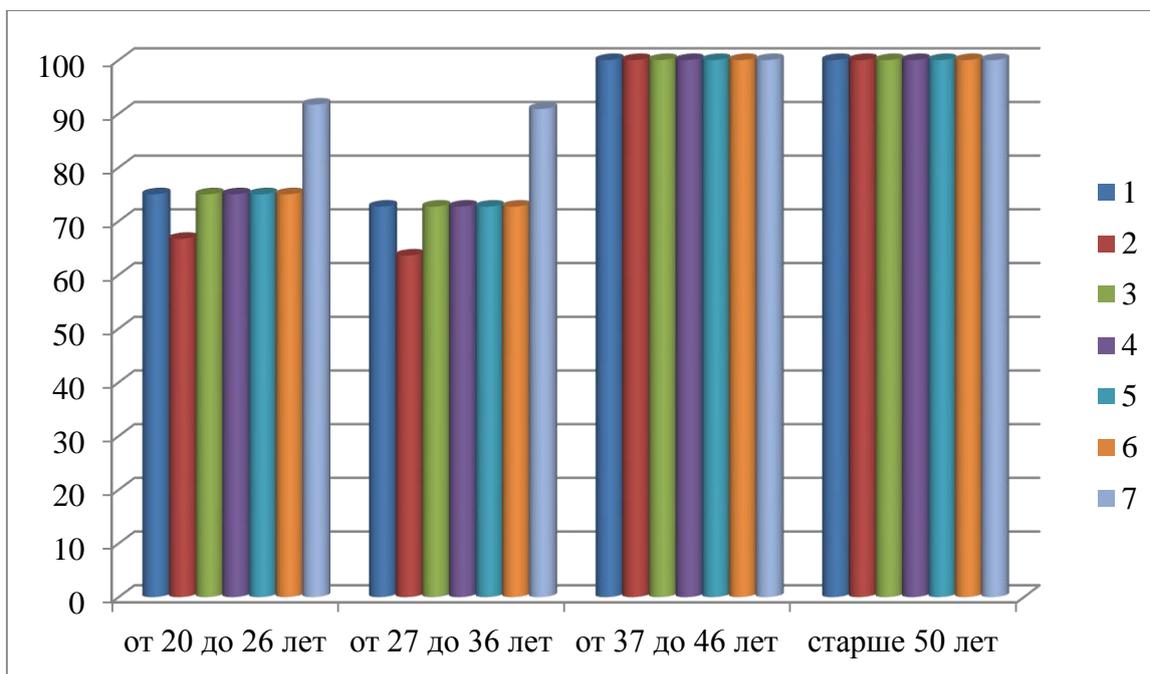


Рис. 8. Самооценка уровня выполнения трудовых действий специалистами учреждений социального обслуживания населения г. Красноярск

Таким образом, самооценка уровня выполнения трудовых действия специалистами данных учреждений напрямую зависит от стажа профессиональной деятельности специалистов, поскольку чем больше

специалисты работают в учреждении, тем они более профессиональны и готовы оказывать деятельность по выполнению необходимых функций.

Умения.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 7 умений получили высокий уровень сформированности, из них 2 умения имеют 100% положительных ответов:
 - №1, №3, №4, № 5(100%), №6, №7, №8 (100%).
- 1 умение получило меньше 60% положительных ответов, что соответствует низкому уровню сформированности умения:
 - №2.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- 7 умений получили высокий уровень сформированности:
 - №1, №3, №4, №7 – от 81 до 99% положительных ответов.
 - №5, №6, №8 – 100% положительных ответов.
- 1 умение получило средний уровень сформированности:
 - №2 – 63,6%.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет и специалисты в возрасте старше 50 лет:

- все перечисленные выше умения, по мнению специалистов, сформированы на 100% (высокий уровень сформированности) (см. рис. 9).

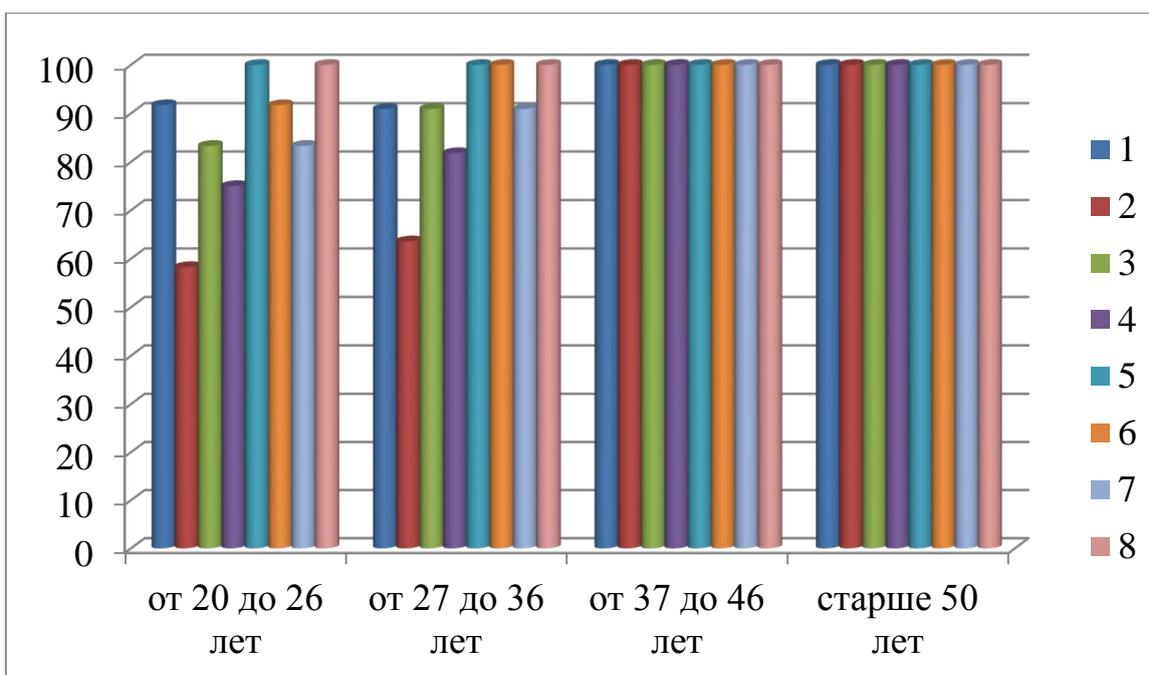


Рис. 9. Самооценка сформированности умений у специалистов учреждений социального обслуживания населения г. Красноярска

Анализ вышеуказанных данных снова доказывает, что чем старше специалист, чем больше он занимается профессиональной деятельностью, тем более выше оценивает свои знания специалист учреждения социального обслуживания населения г. Красноярска.

Знания.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 6 знаний получили максимальные оценки от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню имеющихся знаний:
 - №1, №2, №6, №7, №8, №10.
- 4 знания получили средние оценки от 6 до 7,9 баллов, что соответствует среднему уровню имеющихся знаний:
 - №3, №4, №5, №9.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- 7 знаний получили максимальные оценки от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню самооценки имеющихся знаний у специалистов:
 - №1, №2, №5, №6, №7, №8, №10.

- 3 знания получили средние оценки от 6 до 7,9 баллов:
 - №3, №4, №9.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет:

- 9 знаний специалисты оценили максимальными баллами (от 8 до 10), что соответствует высокому уровню самооценки имеющих знания у специалистов:
 - №1, №2, №4, №8, №9 – 8-9 баллов;
 - №5, №6, №7, №10 – 10 баллов.
- Знание №3 получило всего 7 баллов, что соответствует среднему уровню самооценки имеющих знания.

Специалисты в возрасте старше 50 лет:

- 9 знаний с максимальными баллами:
 - №1, №2, №4, №9 – получили 8-9 баллов;
 - №5, №6, №7, №8, №10 – 10 баллов.
- Знание №3 получило всего 7,5 баллов, что соответствует среднему уровню самооценки сформированности имеющих знания (см. табл. 10).

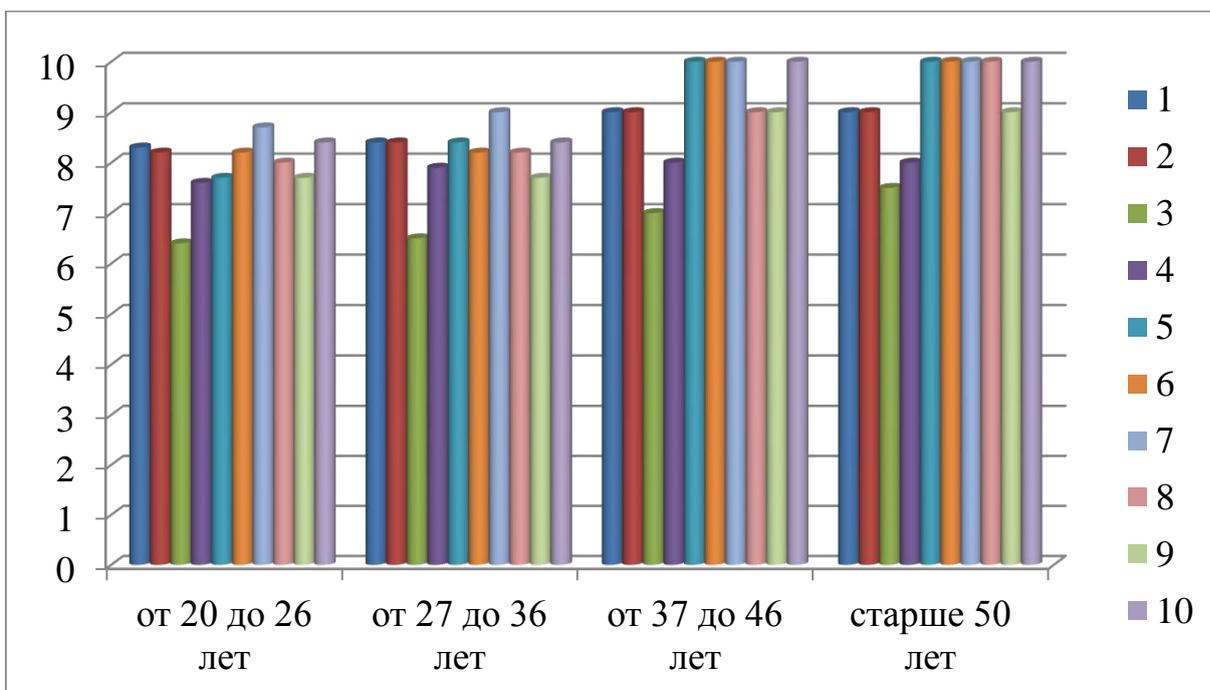


Рис. 10. Самооценка сформированности уровня знаний специалистов учреждений социального обслуживания населения г. Красноярск

Итак, можно заметить, что уровень сформированности данных знаний в разных возрастных группах не сильно отличается, но можно наблюдать такую закономерность, что при возрастании стажа работы уровень сформированности имеющихся собственных знаний специалисты оценивают выше.

Третьей функцией специалистов по социальной работе, которую должны выполнять все специалисты в соответствии с профессиональным стандартом является «организация социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной потребности» [4]. Для выполнения этой функции специалисты также обязаны выполнять некоторые трудовые действия, обладать определенными умениями и знаниями.

Трудовые действия.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 3 трудовых действия получили от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню выполнения трудовых действий:
 - №2, №3 – от 81 до 99%;
 - №4 – 100% положительных ответов.
- Трудовое действие № 1 выполняют всего 75% специалистов, что соответствует среднему уровню.
- Оставшиеся трудовые действия № 5, №6, №7 получили менее 60% положительных ответов, что говорит нам о достаточно редком выполнении данных действий.

Невыполнение указанных трудовых действий специалистами в большинстве случаев связано с тем, что данную деятельность в учреждении выполняют другие специалисты.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- Ответы данной возрастной группы почти совсем не изменились от ответов предыдущей возрастной группы специалистов, ведь изменилось количество положительных ответов только трудового

действия №1 – 100% положительных ответов соответствует высокому уровню выполнения данного действия.

- Результаты ответов остальных трудовых действий и причины невыполнения указанных действий аналогичны результатам предыдущей группы.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет и специалисты в возрасте старше 50 лет:

- все перечисленные выше трудовые действия выполняются в полном объеме (по мнению специалистов) и имеют 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню выполнения трудовых действий (см. рис. 11).

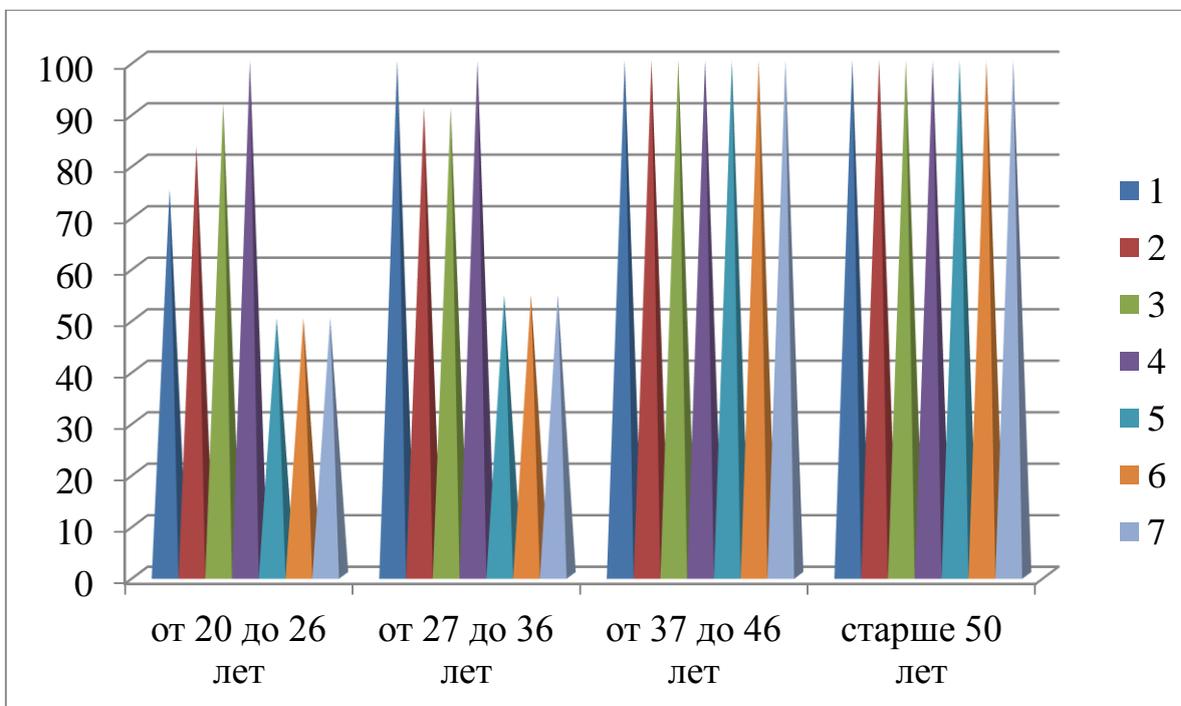


Рис. 11. Самооценка уровня выполнения трудовых действий специалистами учреждений социального обслуживания населения г. Красноярск

Изучая трудовые действия, необходимые для выполнения третьей функции специалиста по социальной работе можно заметить (см. рис. 11), что уровень выполнения в первых двух возрастных группах фактически не отличается друг от друга (достаточно низкий). Причиной данной ситуации специалисты видят в том, что данные действия выполняют другие специалисты учреждения. Могу предположить, что это также специалисты

других двух возрастных групп (специалисты в возрасте от 37 лет до 46 лет и от 50 лет), поскольку уровень выполнения в этих группах возрастает до 100%.

Умения.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 8 умений получили от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню сформированности:
 - №1, №2, №3, №6, №10, №11, №12 – от 81 до 99%;
 - №4 – 100% положительных ответов.
- 4 умения соответствуют среднему уровню, так как получили от 61 до 80% положительных ответов:
 - №5, №7, №8, №9.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- Ответы данной возрастной группы идентичны ответам предыдущей возрастной группы, кроме умений №5, №7, №8 – уровень сформированности возрос от среднего уровня (от 61 до 80% положительных ответов) до высокого уровня (от 81 до 99% положительных ответов).

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет и специалисты в возрасте старше 50 лет:

- все перечисленные умения, по мнению специалистов, сформированы на 100% (высокий уровень сформированности) (см. рис. 12).

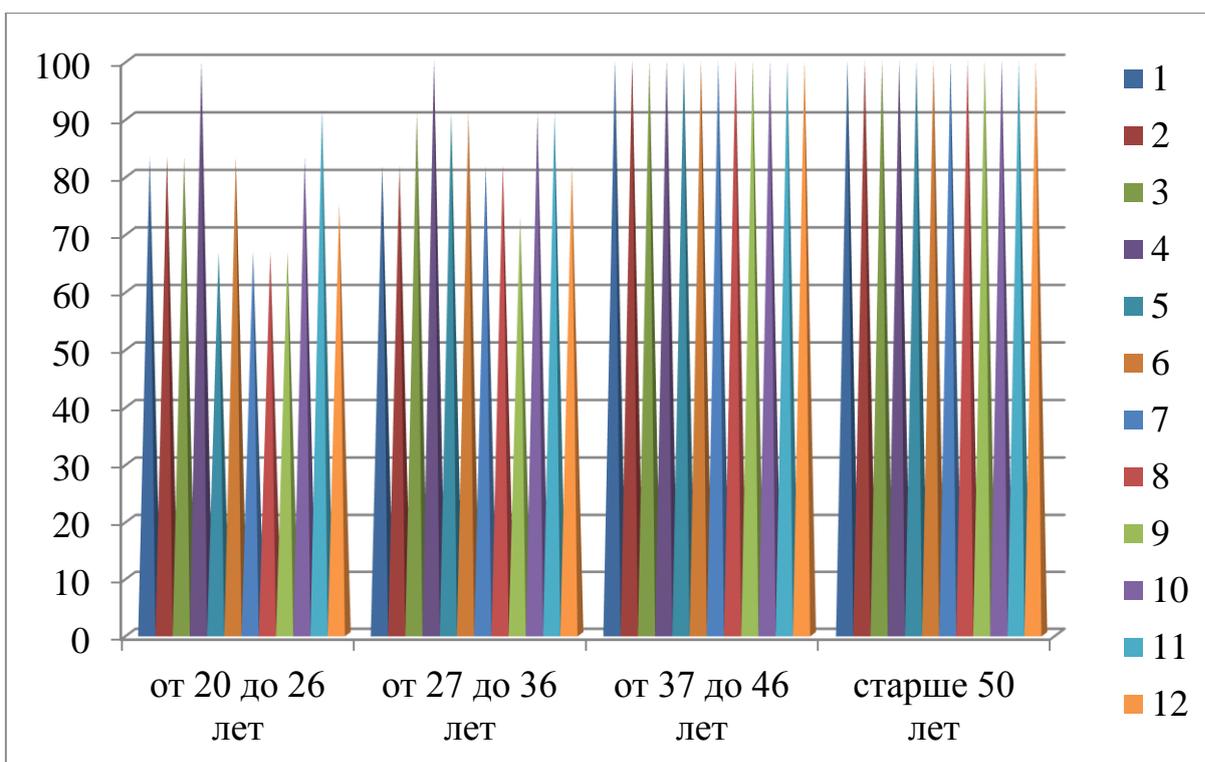


Рис. 12. Самооценка сформированности умений у специалистов учреждений социального обслуживания населения г. Красноярска

Таким образом, стаж работы в учреждении влияет на уровень самооценки сформированности умений у специалиста.

Знания.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 2 знания получили максимальные оценки от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню имеющихся знаний:
 - №1, №4.
- Остальные 7 знаний соответствуют среднему уровню, так как получили от 6 до 7,9 балла:
 - №2, №3, №5, №6, №7, №8, №9.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- Уровень самооценки всех знаний увеличился. И теперь 6 знаний получили от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню имеющихся знаний:
 - №1, №2, №3, №4, №5, №6.
- Знание №7, №8, №9 оказались сформированы больше чем у

предыдущей возрастной группы, но всё равно они соответствуют среднему уровню, так как набрали от 7 до 7,6 баллов.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет и специалисты старше 50 лет:

Итак, все заявленные знания получили высокие баллы (от 8 до 10 баллов). Если рассматривать ответы специалистов старше 50 лет то можно заметить, что их ответы являются наиболее высокими и близкими к 10 (по шкале от 1 до 10) по сравнению с другой возрастной группой (см. рис. 13).

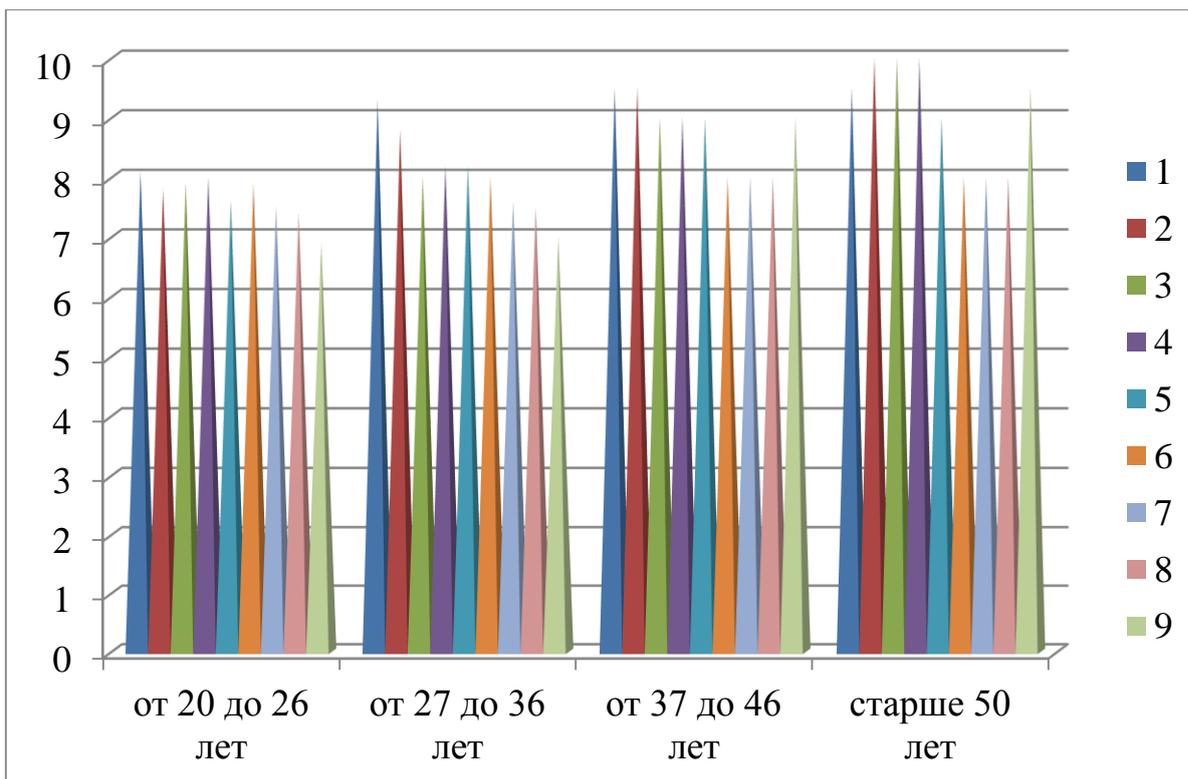


Рис. 13. Самооценка сформированности уровня знаний специалистов учреждений социального обслуживания населения г. Красноярск

Таким образом, проанализировав ответы первой группы специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания населения г. Красноярск, можно сделать вывод, что уровень сформированности умений и знаний, уровень выполнения тех или иных трудовых действий отличается в каждой возрастной группе, причиной чему может стать стаж профессиональной деятельности специалистов.

Далее представлены ответы специалистов, работающих в учреждениях социальной помощи несовершеннолетним и их семьям (Приложение В).

Трудовая функция №1: выявление граждан, оказавшихся в трудной

жизненной ситуации.

Трудовые действия.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет (7 человек, средний стаж работы 1,4 года):

- 4 трудовых действия получили высокие % положительных ответов (от 80 до 100%), что соответствует высокому уровню выполнения действия:
 - №1, №6, №7, №10.
- Еще 4 трудовых действия получили от 61 до 80% положительных ответов – средний уровень:
 - №2, №3, №5, №8.
- Трудовые действия № 4 и №9 получили до 60% положительных ответов – низкий уровень.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет (6 человек, средний стаж работы 7 лет):

- 9 трудовых действия получили от 80 до 100% положительных ответов – высокий уровень:
 - №1, №3, №5, №6, №7, №8 – от 80 до 100%;
 - №2, №9, №10 – 100%.
- Всего 1 трудовое действие получило средний уровень выполнения, так как % положительных ответов составил всего 66,7%.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет (8 человек, средний стаж работы 8 лет) и специалисты старше 50 лет (3 человека, средний стаж работы 17,5 лет):

- Все заявленные умения набрали высокий % положительных ответов, но разница в том, что в возрастной группе, где специалисты старше 50 лет все трудовые действия выполняются в полном объеме – 100%, в другой возрастной группе только трудовые действия №1, №2, №3, №8, №10 также набрали 100% положительных ответов, а остальные – от 80 до 99% (см. рис. 14).

Причиной невыполнения специалистами тех или иных действия все специалисты указали причину, что данную деятельность выполняют другие специалисты.

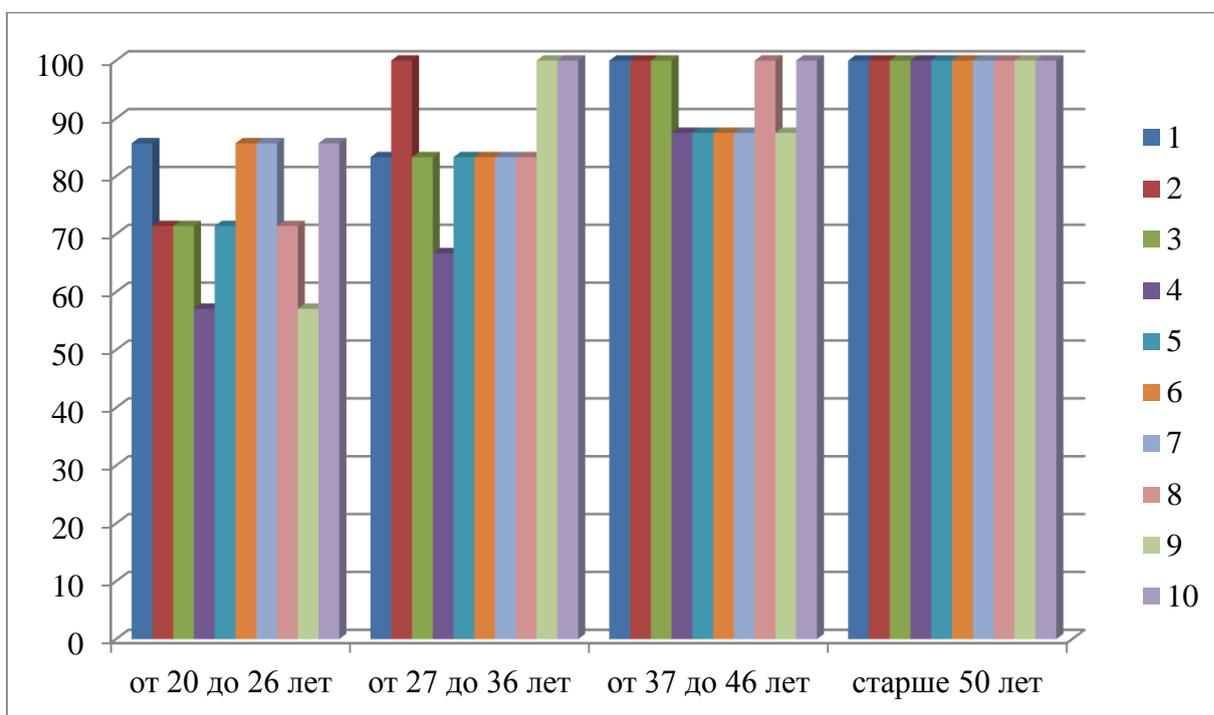


Рис. 14. Самооценка уровня выполнения трудовых действий специалистами учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям

Из вышеприведенных данных мы можем сделать вывод, что с увеличением трудового стажа можно наблюдать изменение самооценки уровня выполнения данных трудовых действий. Если сравнивать данные показатели с показателями другой группы исследуемых специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания (см. рис. 5), то можно заметить определенные изменения. Специалисты, работающие в учреждениях более 8-ми лет в обеих исследуемых группах ответили так, что все трудовые действия они выполняют в полном объеме (высокий уровень выполнения), а если сравнивать молодых специалистов (две первые возрастные группы), то в учреждениях социального обслуживания населения молодые специалисты:

- 1) Выявляют недостающую информацию и (или) информацию, требующей дополнительной проверки.
- 2) Консультируют граждан по разным вопросам.

- 3) Ведут учет граждан, находящихся в ТЖС и нуждающихся в предоставлении им различных видов социальных услуг и социальной поддержки.
- 4) Выявляют обстоятельства возникновения ТЖС.
- 5) Ведут необходимую документацию.

А в учреждениях социальной помощи несовершеннолетним и их семьям, помимо тех действий, которые оказывают специалисты предыдущей группы, специалисты также:

- 1) Организуют первичный прием.
- 2) Осуществляют первичную проверку и анализ документов.
- 3) Проводят диагностику ТЖС, установление её причин и характера.

Итак, во второй группе учреждений специалисты в возрасте от 20 до 36 лет оказывают на 3 трудовых действия больше, чем специалисты первой группы. Перечисленные выше трудовые действия в каждой группе выполняются во всех возрастных группах, значит именно они являются востребованными.

Умения.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 9 умений получили от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню сформированности:
 - №3, №14 – от 81 до 99%;
 - №2, №4, №5, №10, №№11, №12, №13 – 100% положительных ответов.
- 3 умения – средний уровень сформированности (от 61 до 80% положительных ответов):
 - №1, №6, №7.
- Умения №8 и №9 набрали менее 60% положительных ответов, что соответствует низкому уровню сформированности умения.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- все перечисленные умения получили от 81 до 100% положительных

ответов, что соответствует высокому уровню:

- №1, №3 – от 81 до 99%;
- №2, №4-№14 – 100% положительных ответов.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет и специалисты старше 50 лет:

- все перечисленные умения были оценены специалистами от 81 до 100%, что соответствует высокому уровню сформированности (см. рис. 15).

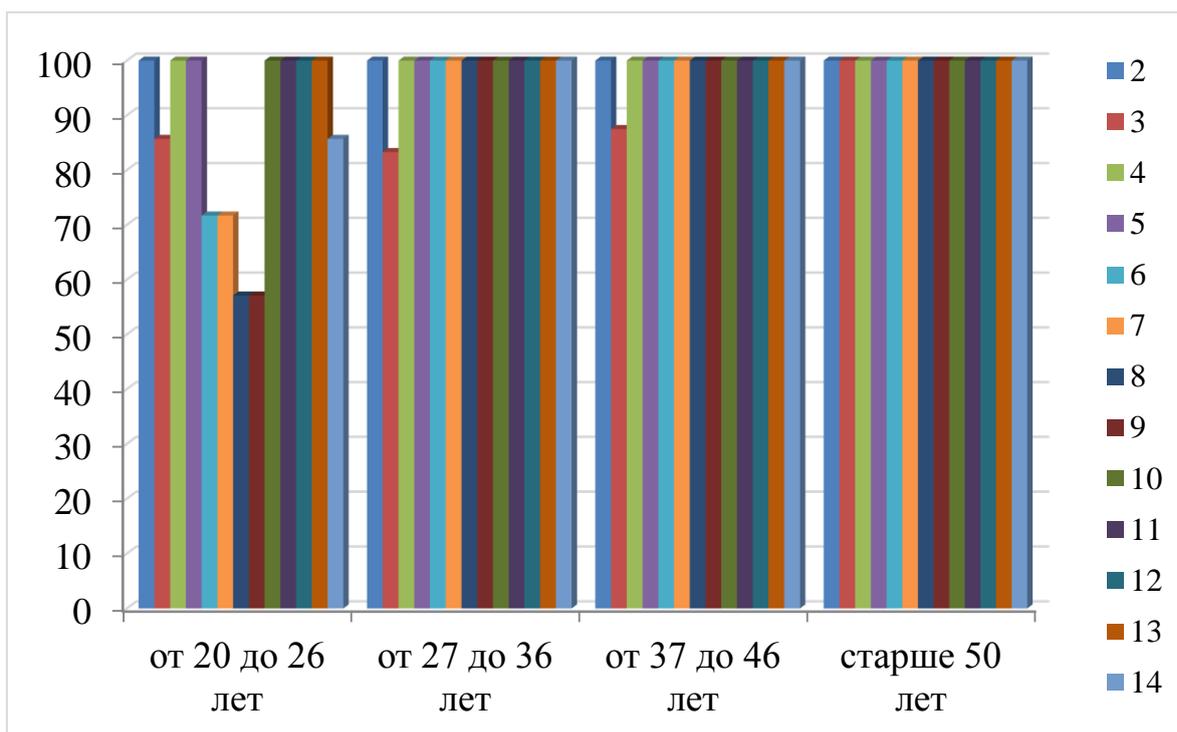


Рис. 15. Самооценка сформированности умений у специалистов учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям

Из вышеприведенных данных можно заметить, что с увеличением стажа трудовой деятельности все умения формируется на 100%. Если сравнивать данные показатели с показателями другой группы исследуемых специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания (см. рис. 6), то можно заметить определенные изменения. Специалисты, работающие в учреждении более 8-ми лет в двух исследуемых группах считают, что все умения сформированы у них в полном объеме (высокий уровень сформированности), а если сравнивать молодых специалистов (две первые возрастные группы), то в учреждениях социального обслуживания

населения молодые специалисты обладают высоким уровнем сформированности следующих умений (они способны):

- Проводить индивидуальный опрос граждан с целью выявления их ТЖС.
- Осуществлять социальное консультирование.
- Анализировать устные и письменные обращения граждан.
- Фиксировать полученную от гражданина информацию.
- Хранить и обрабатывать персональные данные.
- Обеспечивать проверку поступившей от гражданина информации.
- Устанавливать контакты с социальным окружением гражданина.
- Обобщать и систематизировать информацию, касающуюся ТЖС и методов ее преодоления.
- Проявлять чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение к гражданам и учитывать их физическое и психологическое состояние.
- Использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, навыки работы с компьютером как средством управления информацией, в том числе в глобальных сетях.
- Работать с документами, составлять отчеты по итогам выполнения деятельности.
- Повышать свою профессиональную квалификацию в области трудовой функции.

А в учреждениях социальной помощи несовершеннолетним и их семьям (специалисты способны):

- Осуществлять социальное консультирование.
- Анализировать устные и письменные обращения граждан.
- Фиксировать полученную от гражданина информацию.
- Хранить и обрабатывать персональные данные.

- Обеспечивать эффективное взаимодействие с гражданами, оказавшимися в ТЖС.
- Проявлять чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение к гражданам и учитывать их физическое и психологическое состояние.
- Использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, навыки работы с компьютером как средством управления информацией, в том числе в глобальных сетях.
- Работать с документами, составлять отчеты по итогам выполнения деятельности.
- Повышать свою профессиональную квалификацию в области трудовой функции.

В общем, сформированные умения, которыми обладают молодые специалисты первой группы, отличаются от сформированных умений, которыми обладают молодые специалисты второй группы. Именно данными умениями обладают специалисты по социальной работе в каждой возрастной группе, поэтому можно сделать вывод, что практически все представленные умения в профессиональном стандарте являются актуальными.

Знания.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 5 знаний получили максимальные оценки от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню имеющихся знаний:
 - №4, №5, №6, №14, №15.
- Оставшиеся 10 знаний специалисты оценили от 6 до 7,9 баллов, что соответствует среднему уровню имеющихся знаний:
 - №1, №2, №3, №7-№13.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- 9 знаний получили от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню сформированных знаний:

- №1, №4, №5, №6, №11 - №15.
- Оставшиеся 6 знаний – средний уровень сформированных знаний, так как получили от 6 до 7,9 баллов:
 - №2, №3, №7, №8, №9, №10.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет

13 знаний специалисты оценили от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню сформированности знаний у специалистов:

- №1-№7, №9, №11-№15.
- Только 2 знания получили от 6 до 7,9 баллов, что говорит о среднем уровне сформированности:
 - №8, №10.

Специалисты старше 50 лет:

- Все знания, кроме знания №13 получили от 8 до 10 баллов – высокий уровень сформированности. Знание №13 получило всего 7,7 баллов, что говорит о среднем уровне сформированности знания (см. рис. 16).

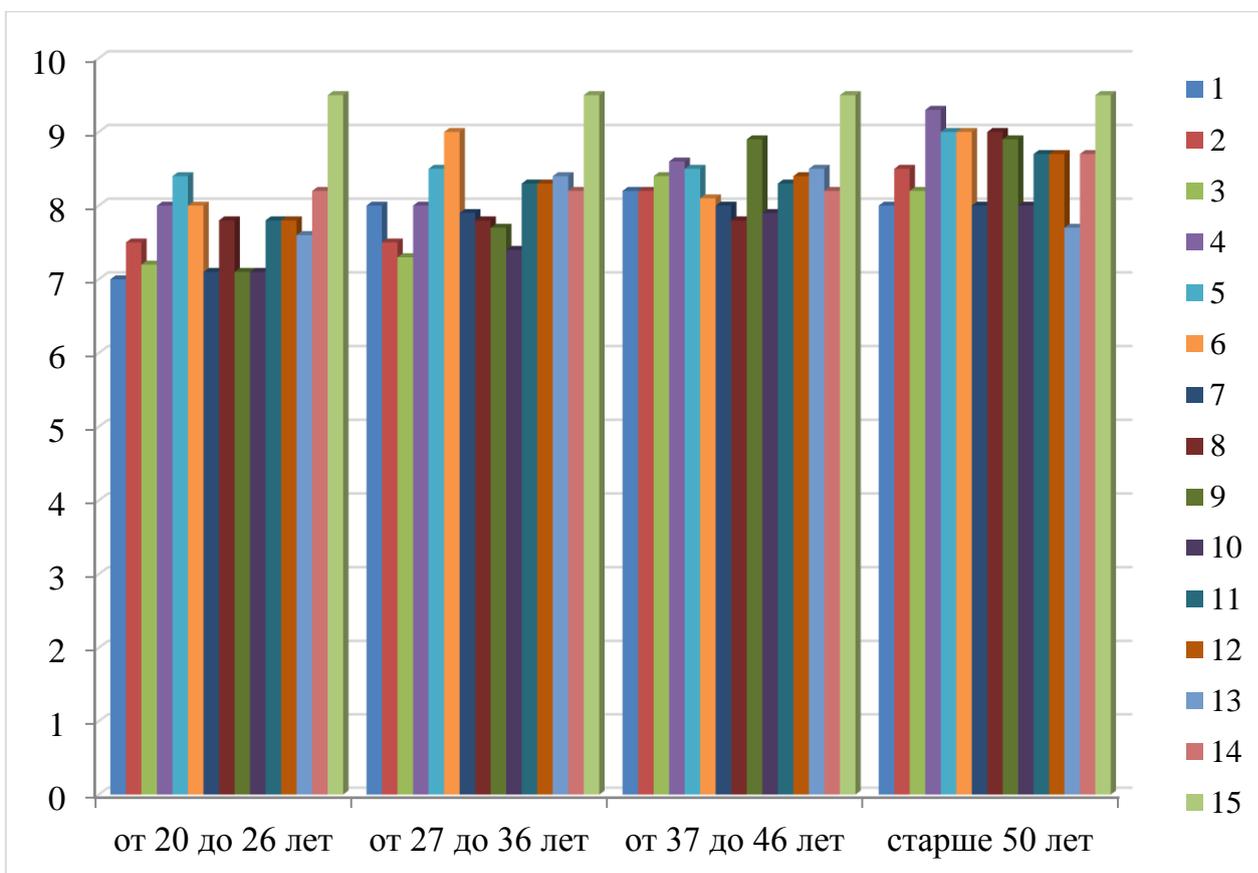


Рис. 16. Самооценка сформированности уровня знаний специалистов

учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям

Оценивая вышеперечисленные данные можно заметить, что уровень сформированности почти всех знаний с увеличением трудового стажа возрастает, кроме уровня знания основ документоведения, современных стандартов, требований к отчетности, периодичности и качества предоставления документации, который в возрастной группе специалистов старше 50 лет снизился. Если сравнивать данные результаты с результатами другой группы специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания населения (см. рис.7) можно заметить, что в двух группах молодые специалисты (первые две возрастные группы специалистов) обладают высоким уровнем сформированности следующих знаний:

- Нормативные правовые акты в сфере социальной защиты населения.
- Цели, задачи и функции органов и учреждений социального обслуживания.
- Типы и характеристики граждан-получателей социальных услуг.
- Типология проблем граждан, оказавшихся в ТЖС.
- Особенности социальной работы с разными лицами и группами населения.
- Основы документоведения, современные стандартные требования к отчетности, периодичности и качеству предоставления документации.
- Основы самоорганизации и самообразования специалистов по социальной работе.
- Требования к конфиденциальности личной информации граждан, обратившихся за получением социальных услуг и социальной поддержкой.

В группе специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания населения, выделили еще 2 знания, которые не набрали высоких баллов в другой группе исследуемых специалистов:

- Социокультурные, социально-психологические, психолого-педагогические основы межличностного взаимодействия, особенности

психологии личности.

- Виды, структура и содержание документов, необходимых для оказания социальных услуг.

В другой же группе выделили только знание №11 «Методы диагностики ТЖС», которое в первой группе специалистов получило средний уровень сформированности. Значит мы еще раз можем заметить, что в двух группах исследуемых специалистов всеми возрастными группами практически все представленные в профессиональном стандарте знания сформированы у специалистов на высоком уровне

Трудовая функция №2: определение объема, видов и форм социального обслуживания и мер социальной поддержки, в которых нуждается гражданин для преодоления ТЖС и предупреждения ее возникновения.

Трудовые действия.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 3 трудовых действия получили от 61 до 80% положительных ответов, что соответствует среднему уровню выполнения действия:
 - №1, №2, №7.
- Остальные трудовые действия получили менее 60% положительных ответов – низкий уровень:
 - №3-№6.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- Все перечисленные трудовые действия получили высокий уровень выполнения:
 - №1-№4 – от 81 до 99% положительных ответов;
 - №5-№7 – 100% положительных ответов.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет:

- Все перечисленные трудовые действия получили высокий уровень выполнения:
 - №1, №2, №4-№6 – от 81 до 99% положительных ответов;
 - №3, №7 – 100% положительных ответов.

Специалисты старше 50 лет:

- Все перечисленные трудовые действия получили 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню выполнения этих действий (см. рис. 17).

Невыполнение тех или иных трудовых действий в этой группе респондентов связано с тем, что данную деятельность выполняют другие специалисты (единственная причина невыполнения трудовых действия по мнению самих специалистов).

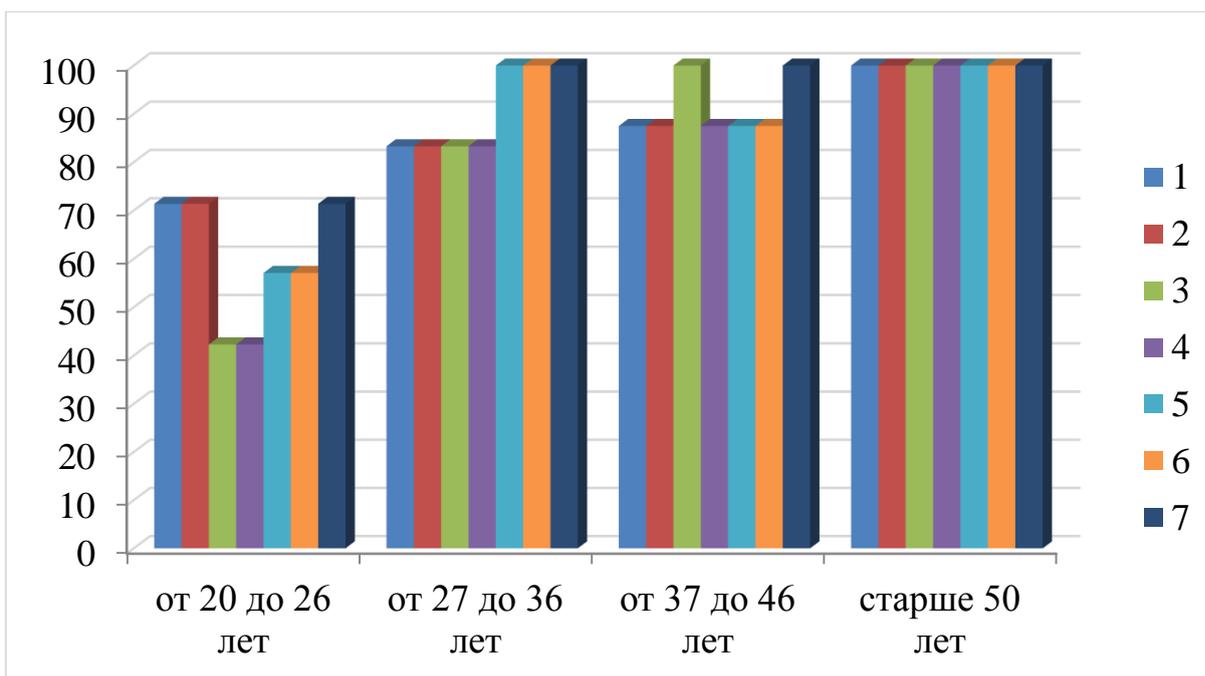


Рис. 17. Самооценка уровня выполнения трудовых действий специалистами учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям

Исходя из вышеперечисленных данных, можно сделать вывод, что не все специалисты выполняют все трудовые действия. В ходе профессионализации происходит формирование новых трудовых действий, что можно наблюдать на рис. 17. Если сравнивать результаты двух исследуемых групп, то можно заметить, что для двух групп актуальным является тот факт, что с возрастанием трудового стажа возрастает уровень выполнения трудовых действий, но если говорить о молодых специалистах, со стажем работы менее 8-ми лет, то в группе специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания только одно трудовое действия

получило высокий балл выполнения специалистами (см. рис. 8): обеспечение комплексного взаимодействия с другими специалистами учреждения, организациями и сообществами по оказанию помощи в преодолении ТЖС гражданина и мер по его предупреждению ее ухудшения.

В группе специалистов, работающих в учреждениях социальной помощи несовершеннолетним и их семьям, все указанные трудовые действия получили высокий уровень выполнения (от 81 до 100% положительных ответов). Всё же можно заметить, что указанные в профессиональном стандарте трудовые действия не выполняются в двух исследуемых группах. Значит данные действия, к сожалению, не являются востребованными на практике.

Умения.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 2 умений получили от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню сформированности:
 - №5 – 100% положительных ответов;
 - №8 – 85,7% положительных ответов.
- 4 умения набрали от 61 до 80% положительных ответов, что соответствует среднему уровню сформированности:
 - №1-№3, №6.
- Умение №4 и №7 набрали менее 60% положительных ответов – низкий уровень.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- 5 умений получили высокий уровень сформированности:
 - №1, №3 – от 81 до 99% положительных ответов;
 - №5, №6, №7 – 100% положительных ответов.
- Умение №2 и №4 набрали от 61 до 80% ответов, что относится к среднему уровню, а умение №7 набрало вообще менее 60% положительных ответов, что соответствует низкому уровню.

Специалисты от 37 до 46 лет и специалисты старше 50 лет:

- все указанные умения специалисты оценили на высокие баллы от 81 до 100% положительных ответов, где:
 - у специалистов от 37 до 46 лет умения №5-№7 – 100%, остальные от 81 до 99% положительных ответов;
 - у специалистов старше 50 лет все умения сформированы на 100% (см. рис. 18).

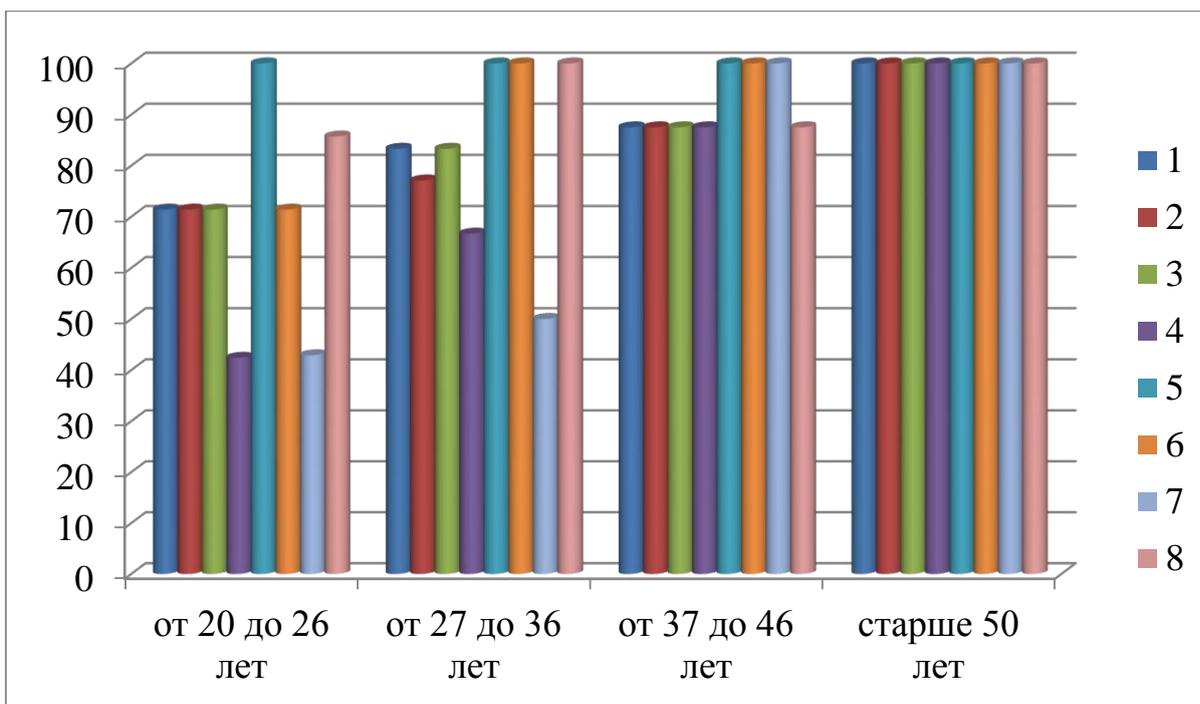


Рис. 18. Самооценка уровня сформированности умений специалистов учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям

На вышеперечисленных данных можно наблюдать как постепенное (№1, №2, №3 и др.), так и резкое повышение (№7) уровня сформированности некоторых умений. Также можно наблюдать, что, например, умение №5 во всех возрастных группах сформировано на 100%. При сравнении результатов с другой группой респондентов (см. рис. 9), можно заметить различия, заключающиеся в:

- 1) более плавном повышении уровня сформированности умений в возрастных группах;
- 2) различных уровнях сформированности умений у молодых специалистов (стаж работы менее 8 лет).

У молодых специалистов первой группы целых 7 умений получили

высокие оценки:

- Прогнозировать результаты оказания социальных услуг и социальной поддержки гражданину, нуждающемуся в их получении.
- Обосновывать использование конкретных технологий социальной работы, видов и форм социального обслуживания и мер социальной поддержки в отношении конкретного случая.
- Применять методы диагностики личности, способностей и склонностей, позволяющих актуализировать позицию гражданина, обратившегося за получением услуг, и обеспечить реализацию самопомощи и взаимопомощи.
- Взаимодействовать с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами при оказании социальных услуг и мер социальной поддержки.
- Учитывать индивидуальные особенности гражданина, обратившегося за получением социальных услуг.
- Соотносить индивидуальную программу социального обслуживания с его социальными ожиданиями и потребностями.
- Повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции.

А у молодых специалистов второй группы, которые работают с несовершеннолетними и их семьями – только 5 умения дошли до высокого уровня сформированности:

- Прогнозировать результаты оказания социальных услуг и социальной поддержки гражданину, нуждающемуся в их получении.
- Обосновывать использование конкретных технологий социальной работы, видов и форм социального обслуживания и мер социальной поддержки в отношении конкретного случая.
- Взаимодействовать с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами при оказании социальных услуг и мер социальной поддержки.

- Учитывать индивидуальные особенности гражданина, обратившегося за получением социальных услуг.
- Повышать свою профессиональную квалификацию в области реализации трудовой функции.

Можно сделать вывод, что в первой группе молодые специалисты оценивают свой уровень знаний выше, чем специалисты во второй группе. Из предложенных 8-ми умений большинство в обеих исследуемых группах показали высокий уровень сформированности, значит практически все умения являются востребованными при осуществлении трудовой функции.

Знания.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет и специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- 4 знания получили максимальные оценки от 8 до 10 баллов, что соответствует высокому уровню имеющихся знаний:
 - №1, №2, №6, №7.
- Оставшиеся знания получили от 6 до 7,9 баллов – средний уровень:
 - №3-№5, №8-№10.

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет и специалисты старше 50 лет:

- 7 знаний получили от 8 до 10 баллов – высокий уровень сформированности знаний:
 - №1, №2, №4-№7, №10.
- 3 знания получили средний уровень (от 6 до 7,9 баллов):
 - №3, №8, №9 (см. рис. 19).

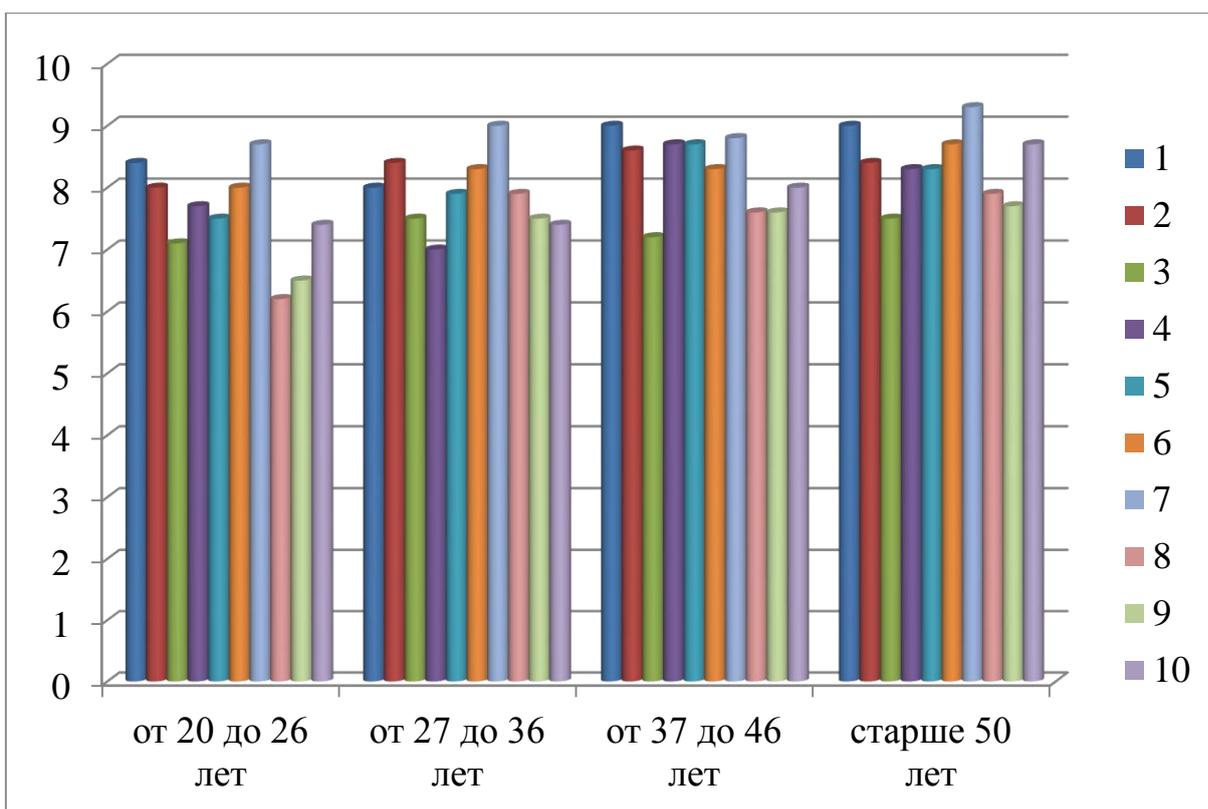


Рис. 19. Самооценка сформированности уровня знаний специалистов учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям

Судя по вышеперечисленным данным, имеющиеся знания у специалистов, уровень их сформированности увеличивается медленно, при увеличении трудового стажа, и уровень знаний не сильно отличается в разных возрастных группах. Если сравнивать данные результаты с другой исследуемой группой (см. рис. 10) можно заметить, что уровень сформированности знаний у специалистов первой группы немного выше, чем во второй группе специалистов, работающих в учреждениях социальной помощи несовершеннолетним и их семьям. Тем не менее, во-первых, из 10 предложенных знаний высокие оценки набрали не все; во-вторых, высокий уровень оценок тех или иных знаний у исследуемых группах различный. Значит можно сделать вывод, что разные знания являются актуальными и востребованными в зависимости от категории клиентов (получателей услуг) в учреждениях, в которых оказываются услуги.

Трудовая функция №3: организация социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной потребности.

Трудовые действия.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 3 трудовых действия получили от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню выполнения действий:
 - №1, №2 – от 81 до 99% положительных ответов;
 - №3 – 100% положительных ответов.
- Действие №4 набрало 71,4%, что соответствует среднему уровню.
- Остальные трудовые действия набрали менее 60% положительных ответов – низкий уровень:
 - №5-№7.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет, от 37 до 46 лет и специалисты старше 50 лет:

- Все перечисленные трудовые действия набрали высокие оценки (от 81 до 100% положительных ответов), что соответствует высокому уровню выполнения действий (см. рис. 20).

Невыполнение тех или иных трудовых действий в этой группе респондентов также связано с тем, что данную деятельность выполняют другие специалисты.

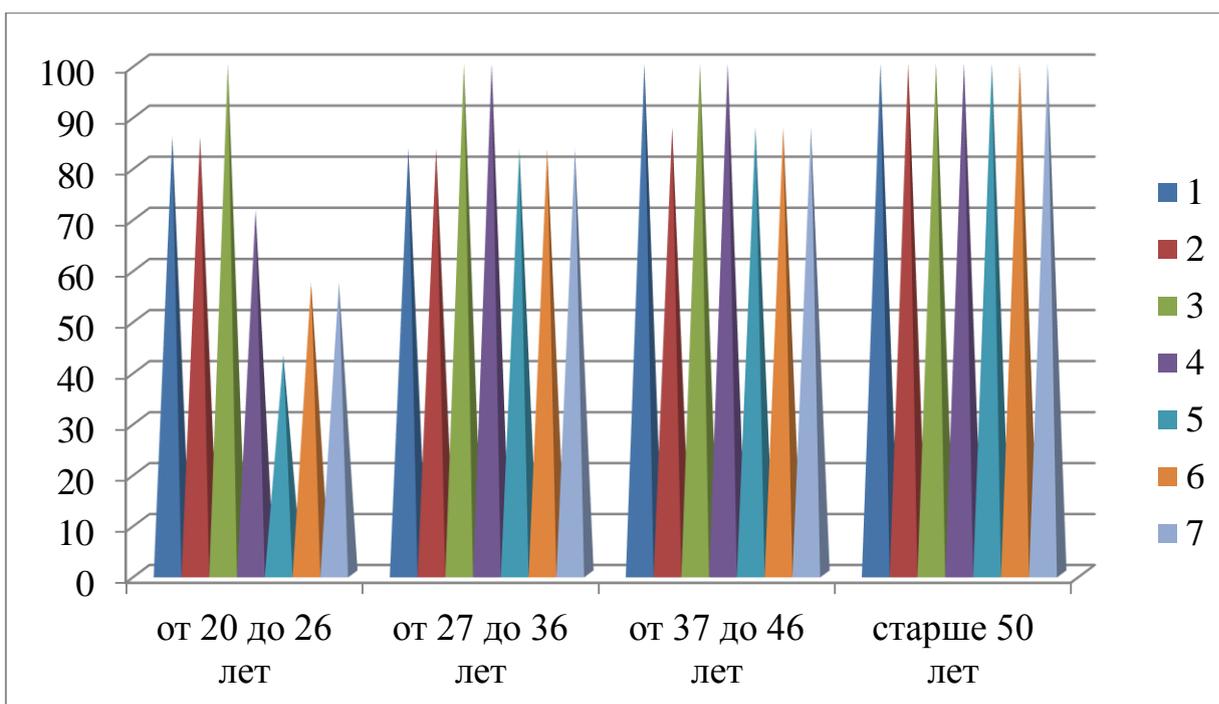


Рис. 20. Самооценка уровня выполнения трудовых действий специалистами

учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям

Исходя из вышеперечисленных данных, можно еще раз подтвердить тот факт, что чем дольше специалист оказывает профессиональную деятельность в учреждении, тем больше у него уровень выполнения трудовых действий. Если сравнивать уровень выполнения трудовых действий именно молодых специалистов в двух исследуемых группах (см. рис. 20, рис.11), то в первой группе высокий уровень выполнения был следующих действий:

- Организация помощи в оформлении документов, необходимых для принятия на социальное обслуживание или оказания мер социальной поддержки.
- Организация оказания социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-правовых, социально-экономических, социально-реабилитационных услуг, услуг по социальному сопровождению граждан, а также мер социальной поддержки.
- Обеспечение посредничества между гражданином, нуждающимся в предоставлении социальных услуг или мер социальной поддержки, и различными специалистами (учреждениями) с целью представления интересов гражданина и решения его социальных проблем.
- Организация межведомственного взаимодействия с целью реализации потребностей граждан в различных видах социальных услуг.

Во второй группе высокий уровень выполнения показали все представленные действия:

- Организация помощи в оформлении документов, необходимых для принятия на социальное обслуживание или оказания мер социальной поддержки.
- Организация оказания социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-правовых, социально-экономических, социально-реабилитационных услуг, услуг по социальному сопровождению граждан, а также мер

социальной поддержки.

- Обеспечение посредничества между гражданином, нуждающимся в предоставлении социальных услуг или мер социальной поддержки, и различными специалистами (учреждениями) с целью представления интересов гражданина и решения его социальных проблем.
- Организация межведомственного взаимодействия с целью реализации потребностей граждан в различных видах социальных услуг.
- Выявление и оценка личностных ресурсов граждан–получателей социальных услуг и ресурсов их социального окружения.
- Содействие активизации потенциала и собственных возможностей граждан–получателей социальных услуг, расширению возможностей самопомощи и взаимопомощи, мобилизации собственных ресурсов граждан.
- Организация профилактической работы по предупреждению появления и (или) развития трудной жизненной ситуации.

На практике специалисты по социальной работе для осуществления третьей трудовой функции выполняют различные трудовые действия. В первой же группе специалистов, оказывающие социальные услуги всем нуждающимся, следующие действия не выполняются практически:

- ✓ выявление и оценка личностных ресурсов граждан-получателей социальных услуг и ресурсов их социального окружения;
- ✓ содействие активизации потенциала и собственных возможностей граждан-получателей социальных услуг;
- ✓ организация профилактической работы по предупреждению появления и (или) развития ТЖС.

Умения.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- 3 умений получили от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню сформированности:
 - №1 – от 81 до 99% положительных ответов;

- №2, №4 – 100% положительных ответов.
- 4 умения получили от 61 до 80% положительных ответов – средний уровень сформированности умения:
 - №7, №9-№11.
- 5 умений получили менее 60% положительных ответов:
 - №3, №5, №6, №8, №12.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет, от 37 до 46 лет и специалисты старше 50 лет:

- Все перечисленные умения набрали от 81 до 100% положительных ответов, что соответствует высокому уровню сформированности умений (см. рис. 21).

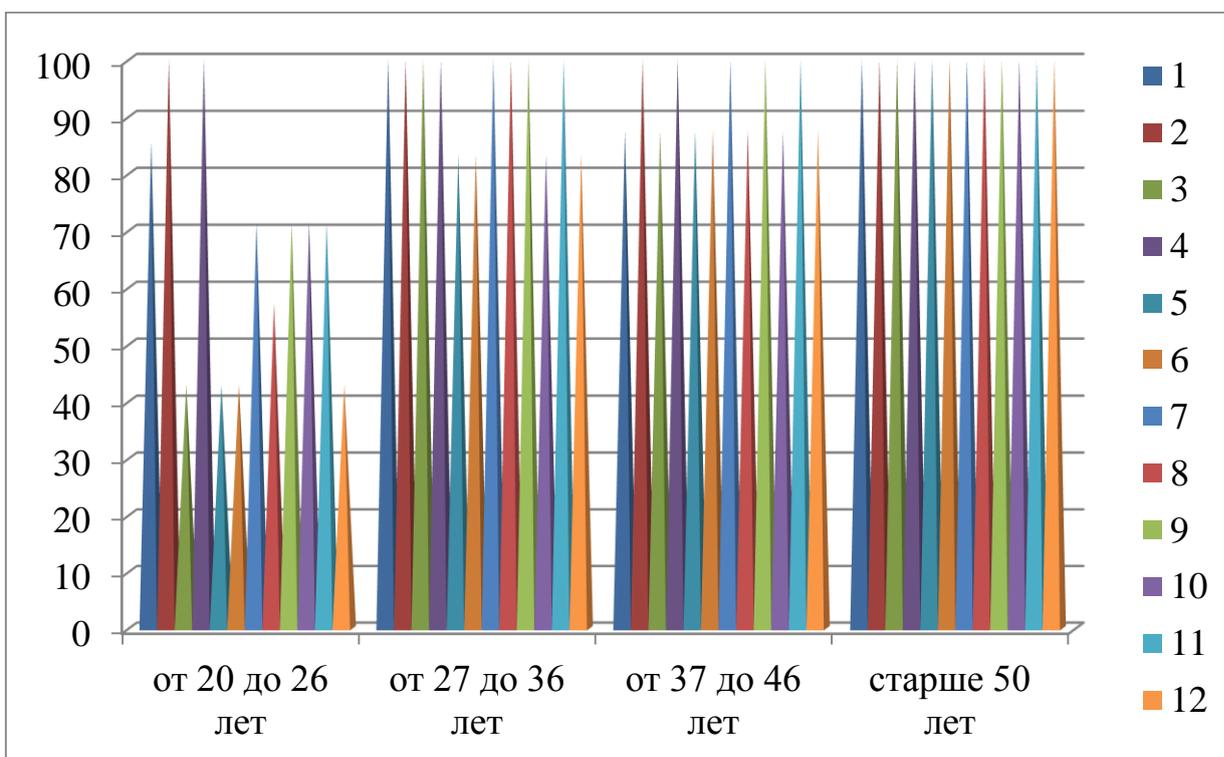


Рис. 21. Самооценка уровня сформированности умений специалистов учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям

Исходя из вышеперечисленных данных, можно сделать вывод, что формирование умений зависит не только от личностного отношения человека, внутренних мотивов, но и от других факторов, таких как возраст, стаж трудовой деятельности.

Сравнивая результаты данной группы с группой специалистов,

работающих в учреждениях социального обслуживания населения можно заметить различия. У первой возрастной группы специалистов из 1 группы (см. рис. 12) высокий уровень сформированности умений получили следующие:

- Выявлять проблему гражданина, находящегося в трудной жизненной ситуации, оценивать возможности ее решения с помощью привлечения профильных специалистов (учреждений).
- Оформлять документы, необходимые для принятия нуждающихся граждан, на социальное обслуживание (постоянное или временное) или оказание мер социальной поддержки.
- Выбирать оптимальные способы решения проблемы гражданина.
- Направлять получателей социальных услуг в специализированные социальные учреждения (подразделения) и/или к профильным специалистам.
- Выбирать наиболее эффективные технологии социальной работы, применимые к индивидуальным особенностям получателей социальных услуг и их жизненных ситуаций.
- Обеспечивать представление интересов получателей социальных услуг.
- Мотивировать граждан – получателей социальных услуг к активному участию в реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки, использовать методы и технологии самоактуализации.
- Быть готовым участвовать в пилотных проектах и использовать инновационные технологии социального обслуживания населения с учетом индивидуальных особенностей получателей социальных услуг

Специалисты этой же возрастной группы из второй группы специалистов, которые работают с несовершеннолетними и их семьями (см. рис. 21) ответили, что только 3 умения у них сформированы на высоком уровне (от 81 до 100%):

- Оформлять документы, необходимые для принятия нуждающихся

граждан, на социальное обслуживание (постоянное или временное) или оказание мер социальной поддержки.

- Направлять получателей социальных услуг в специализированные социальные учреждения (подразделения) и/или к профильным специалистам.
- Выявлять проблему гражданина, находящегося в трудной жизненной ситуации, оценивать возможности ее решения с помощью привлечения профильных специалистов (учреждений).

Если рассматривать предложенные умения, то можно заметить, что уровень востребованности данных умений различается в зависимости от учреждения, в котором оказывают социальные услуги (сравнивая ответы первой и второй группы).

Знания.

Специалисты в возрасте от 20 до 26 лет:

- Только знание №1 получило 8,7 баллов, что соответствует высокому уровню сформированности знания.
- Остальные знания получили от 6 до 7,9 баллов, что соответствует среднему уровню сформированности знаний:
 - №2-№9.

Специалисты в возрасте от 27 до 36 лет:

- 2 знания получили от 8 до 10 баллов – высокий уровень сформированности:
 - №1, №2.
- Знания №3-№9 получили средние оценки (от 6 до 7,9 баллов).

Специалисты в возрасте от 37 до 46 лет:

- 4 знания получили высокие баллы, что соответствует высокому уровню сформированности знаний:
 - №1-№3, №5.
- Остальные знания получили от 6 до 7,9 баллов – средний уровень:
 - №4, №6-№9.

Специалисты в возрасте старше 50 лет:

- 5 умения получили высокие баллы, что соответствует высокому уровню сформированности знаний:
 - №1-№5 – от 8 до 10 баллов.
- Умения №6-№9 получили средние баллы (от 6 до 7,9 баллов) – средний уровень сформированности знаний (см. рис. 19).

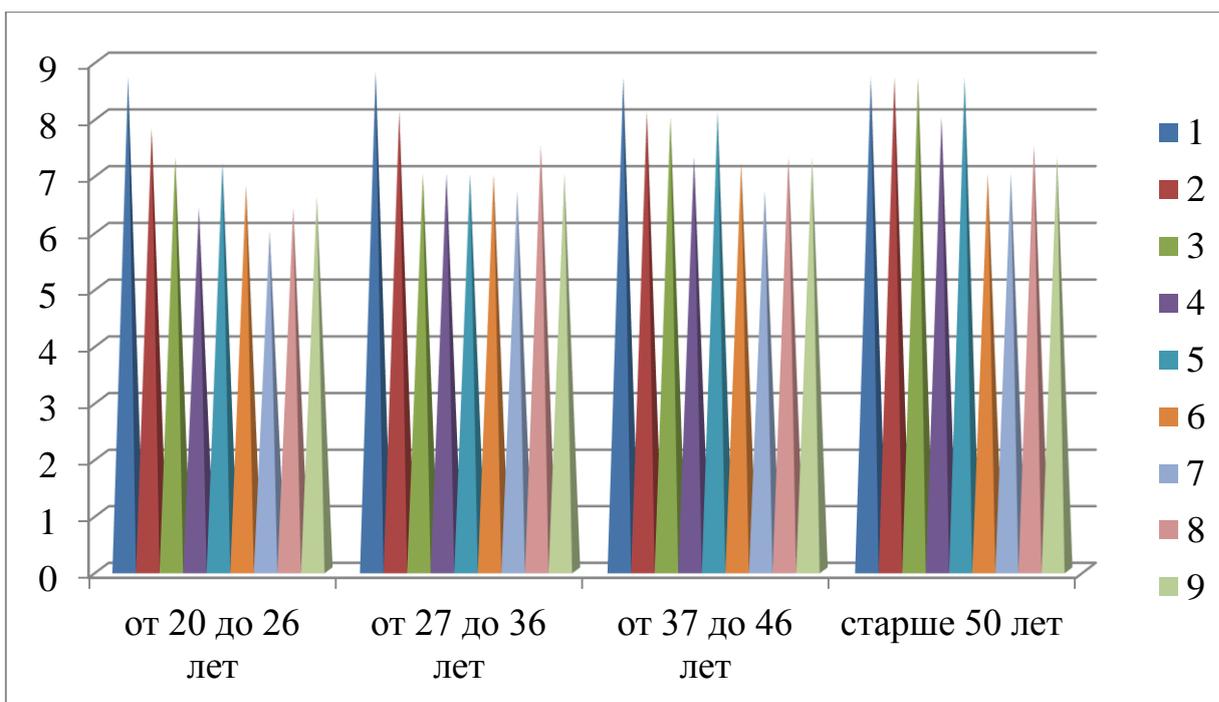


Рис. 22. Самооценка сформированности уровня знаний специалистов учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям

На выше указанных данных можно пронаблюдать постепенное повышение уровня сформированности знаний у специалистов учреждений социальной помощи несовершеннолетним и их семьям. С увеличением трудового стажа повышается уровень знаний. В данной группе не все знания были сформированы на высокий уровень, зато, если сравнивать возрастные группы – уровень каждого знания повысился.

Если сравнивать данные показатели с показателями другой группы (см. рис. 13), то можно обратить внимание на уровень сформированности знаний в целом, ведь в первой группе специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания населения этот уровень достиг высоких показателей, чего нельзя сказать про другую группу респондентов. В группе

специалистов, работающих в учреждениях социальной помощи несовершеннолетним и их семьям, востребованными являются только 2 знания из предложенных 9 (выполняются всеми специалистами учреждений):

- ✓ Состав документов, необходимых для оказания социальных услуг гражданам, обратившимся в социальные службы и учреждения.
- ✓ Регламенты ведения документации.

В другой группе специалистов – тоже 2 знания:

- ✓ Состав документов, необходимых для оказания социальных услуг гражданам, обратившимся в социальные службы и учреждения.
- ✓ Цели, принципы и основы административно-организационной деятельности по реализации социального обслуживания населения.

Выводы по главе 2

Во второй главе «Эмпирическое исследование профессиональных компетенций специалистов по социальной работе» были решены следующие задачи.

- Рассмотрена структура нашего исследования и обоснована важность каждого этапа исследования.
- Рассмотрена структура анкеты, которая была разработана на основе анализа профессионального стандарта «Специалист по социальной работе» и анализа должностных инструкций специалистов. Анкета состоит из 3 частей: вводная часть, часть про библиографические сведения, основная часть.
- Выбраны трудовые действия, знания и умения для конкретных трудовых функций. Все они были выбраны на основе анализа должностных инструкций специалистов по социальной работе.
- Проведено исследование профессиональных компетенций специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания и учреждениях помощи несовершеннолетним и их семьям.
- Объяснена причина распределения респондентов исследования на две группы, связанная со спецификой оказания помощи нуждающимся в учреждениях, которым оказываются услуги. В первой группе категорией клиентов являются все нуждающиеся в помощи и обслуживании граждане, а во второй – только несовершеннолетние и их семьи.
- Проанализированы полученные результаты исследования профессиональных компетенций специалистов в двух исследуемых группах.
- Также определен критерий оценивания выполнения трудовых действий и уровня сформированности умений и критерий оценивания имеющегося уровня знаний у респондентов исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ результатов исследования профессиональных компетенций доказал нам, что морально-этическими требованиями к личности специалиста по социальной работе (при работе руководствоваться принципами гуманности, справедливости и доброжелательности, соблюдать профессионально-этические требования к деятельности своих коллег) – обладают все специалисты по социальной работе.

Наша работа была направлена на выявление проблемы соответствия между принятой концепцией профессии специалиста по социальной работе, представленная в виде профессионального стандарта и конкретными умениями и знаниями, востребованными при осуществлении трудовой деятельности. Как отмечалось ранее, в профессиональном стандарте специалиста по социальной работе представлен список трудовых действий, умений и знаний, необходимый профессионалу для осуществления трудовой функции. Однако анализ результатов исследования показал нам, что не все профессиональные компетенции специалиста по социальной работе являются востребованными в тех или иных учреждениях.

Наше исследование показало, что

1. Возраст и стаж трудовой деятельности в должности специалиста по социальной работе влияет на самооценку сформированности профессиональных компетенций. Данное высказывание является верным при условии, что увеличение стажа трудовой деятельности специалиста связано с увеличением его возраста. В двух исследуемых группах специалистов, увеличение самооценки уровня выполнения трудовых действий и уровня сформированности знаний и умения напрямую зависело от стажа трудовой деятельности специалистов.
2. Требования к специалистам по социальной работе различаются в зависимости от категории клиентов, которым оказываются социальные услуги и помощь. Данное высказывание является верным, так как наше

исследование проводилось в двух группах, разделение которых было обусловлено спецификой категории клиентов (получателей услуг), так как в первой группе: специалисты оказывают услуги всем нуждающимся, а во второй – несовершеннолетним и их семьям.

3. Требования к специалистам по социальной работе не являются универсальными для всех представителей данной профессии. Данное высказывание напрямую пересекается с предыдущим высказыванием. Наше исследование показало, что в разных группах уровень сформированности умений и знаний или уровень выполнения трудовых действий отличается друг от друга. Если в первой группе специалистов, работающих в учреждениях социального обслуживания населения г. Красноярска, наиболее высокие показатели заняла трудовая функция №1 - выявление граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (смотря результаты сформированности умений и знаний, необходимых для реализации данной функции и уровня выполнения трудовых действий). Во второй же группе специалистов, работающих в учреждениях социальной помощи несовершеннолетним и их семьям, наиболее высокие показатели выполняемости заняла трудовая функция №1 (выявление граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации) и №2 (определение объема, видов и форм социального обслуживания и мер социальной поддержки, в которых нуждается гражданин для преодоления трудной жизненной ситуации и предупреждения ее возникновения). Уровень сформированности умений или знаний в каждой группе различный, поэтому утверждение о том, что требования к специалистам не должны быть универсальными является правдой.
4. По мере усложнения трудовой деятельности специалиста по социальной работе формируются новые профессиональные компетенции. Данное утверждение имеет место быть, поскольку при исследовании профессиональных компетенций в каждой из групп мы

замечали повышение уровня выполнения трудовых действий или уровня сформированности умений и знаний при повышении возраста респондентов. То есть при увеличении возраста, стажа трудовой деятельности оценки возрастали до максимальных.

5. Стандартизированные профессиональные компетенции специалиста по социальной работе не отвечают запросам клиентов социальных услуг. Анализ результатов исследования и анализ должностных инструкций доказывает нам, при составлении профессионального стандарта «Специалист по социальной работе» не учитывались (или в меньшей степени) запросы клиентов, так как даже некоторые уровни выполнения или уровни сформированности трудовых действий, умений и знаний получили низкий уровень выполнения или сформированности (например: трудовое действие №9 «Способны выявлять обстоятельства возникновения ТЖС» во второй группе получило или №4 «Осуществляете сбор и обработку доп. информации о клиенте» - получили менее 60% положительных ответов).

Профессиональный стандарт специалиста по социальной работе выступает средством государственного контроля и регулирования, представляя собой ресурс «профессионализации сверху». Вместе с тем сложившаяся система профессионального отбора и социализации специалистов по социальной работе продуцирует образ компетентностной базы, далеко не полностью совместимый с официально принятой концепцией. В свою очередь, потребности в компетенциях, диктуемые практикой, учтены в стандарте не полностью. Сертификация специалистов по данному стандарту в отсутствие конкурентных механизмов на современном этапе ставит серьезные вопросы.

Специалист по социальной работе может эффективно выполнять свою трудовую деятельность только в том случае, если он владеет огромным необходимым знаниями, умениями и др. Специалисты с профильным образованием должны всё же регулярно должны повышать свою

квалификацию, обучаясь на курсах повышения квалификации или по другим программам, связанным с социальной работой. Для выполнения нужных специалистам по социальной работе трудовых функций необходимо не только соответствующее образование, но и личностная готовность соблюдать определенные профессионально-этические нормы и принципы, но и быть готовым самообразовываться и повышать уровень своей профессиональной компетентности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

I. Нормативно-правовая база

1. Об основах социального обслуживания: федеральный закон принят гос. думой и одобрен Советов Федераций от 28.12.2013 N 442-ФЗ (ред. от 21.07.2014). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
2. Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта: приказ Минтруда России N 170н от 29 апреля 2013 г. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
3. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»: федеральный закон принят гос. думой и одобрен Советов Федераций от 03.12.2012 N 236-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
4. Специалист по социальной работе. Профессиональный стандарт: утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 октября 2013 г. N 571н. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят гос. думой и одобрен Советов Федераций от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

II. Список литературы

6. Анцыферова Л.И., Завалишина Д.Н., Рыбалко Е.Ф. Категория развития в психологии // Категории материалистической диалектики в психологии / под ред. Л.И. Анцыферовой. М.: Наука, 1988. С. 22-56.
7. Валеев Г.Х. Методология и методы психолого-педагогических исследований: учебное пособие для студентов 3–5-х курсов

- педагогических вузов по специальности «031000 – Педагогика и психология». Стерлитамак: Стерлитамак. гос. пед. ин-т., 2002. 134 с.
8. Гурьянова М.В. Образовательная программа курсовой подготовки социальных работников. М.: АСПОиРРФ, 1997. 125 с.
 9. Загвязинский В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студ. высш. проф. образования. 7-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2012. 208 с.
 10. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход // Образование и наука. 2004. N 3. С. 42–53.
 11. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. 5-е изд., перераб., доп. М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2008. 336 с.
 12. Добросмыслова С.Н. Профессиональная компетентность как интегральная характеристика личности специалиста // Вестник Тверского государственного университета. Серия 10, Педагогика и психология. 2010. С.16-24.
 13. Козлов А.А. Социальная работа. Введение в профессиональную деятельность. М.: Международный проект, 2004. 356 с.
 14. Кремнева Т. Подготовка социальных работников за рубежом // Социальная работа. 2005. N 1. С. 46-49.
 15. Лазарев В.С., Коноплина Н.В. Деятельностный подход к формированию содержания педагогического образования // Педагогика. 2000. N 3. С.27-34.
 16. Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии. 1996. N 4. С. 15-26.
 17. Ляшенко А.И. Профессиональное становление социального работника: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1993. 225 с.
 18. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.

19. Мартыненко А.В. Теория и практика медико-социальной работы: учеб. пособие. М.: Гардарики, 2007. 159 с.
20. Новиков А.М. Профессиональное образование в России: Перспективы развития. М., 1997. 254 с.
21. Обучение социальной работе в России. Программы и технологии / ред. В.Г. Бочарова. М.: Ассоциация соц. педагогов и соц. работников РФ, 1997. 264 с.
22. Павленок П.Д. Введение в профессию «Социальная работа»: курс лекций. М.: ИНФРА-М, 1998. 174 с.
23. Педагогика профессионального образования: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.П. Белозерцев, А.Д. Гонеев, А.Г. Пашков и др.; под. ред. В. А. Сластёнина. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 368 с.
24. Профессионализм в социальной работе: проблемы и перспективы: сборник научных трудов студентов и аспирантов / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т» под ред. Н.Ф. Уфимцевой, Ю.В. Изипановой. Екатеринбург, 2012. 167 с.
25. Фирсов М.В. Теория социальной работы: учеб. пособие для студ. ВУЗ. М.: гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2001. 432с.
26. Холостова Е.И. Профессионализм в социальной работе: учеб. пособие. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. 245 с.
27. Холостова Е.И. Социальная работа: учеб. пособие. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2006. 668 с.
28. Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг в образовании. 1999. N 2. С. 30
29. Яковлева Н.В. Психологическая компетентность и ее формирование в процессе обучения в вузе (на материале деятельности врача): дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 1994. 277 с.
30. Ярецкий В.Ю. Формирование профессиональной компетентности специалиста социальной работы в образовательном процессе вуза:

автореф. дис. на соискание уч. степ. канд. пед. наук: 13.00.08. М.: РГСУ, 2006. 183 с.

III. Электронные ресурсы

31. Бермус А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентного подхода в образовании [Электронный ресурс] // Интернет-журнал "Эйдос". 2005. 10 сентября. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm> (дата обращения 25.05.2016).
32. Интернет-журнал «Бизнес-психолог.рф» [Электронный ресурс]. URL: <http://brainmod.ru/magazine/article-professiogramе/> (дата обращения: 21.05.2016).
33. Интернет-журнал «Социальная работа» [Электронный ресурс]. URL: http://basw-ngo.by/page.php?parent=2925&issue_id=2855 (дата обращения: 20.05.2016).