

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»

(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий
Кафедра социальной педагогики и социальной работы

Габдулхакова Александра Андреевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**Тема: Психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов по
социальной работе в процессе вхождения в социальную профессию**

Направление подготовки/специальность: 44.04.02 Психолого-педагогическое
образование

Магистерская программа: Психолого-педагогические технологии
в социальной сфере

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой

Доктор педагогических наук, профессор
Фурьева Т.В.

Руководитель магистерской программы
Доктор педагогических наук, профессор
Фурьева Т.В.

Научный руководитель
Кандидат педагогических наук, доцент
кафедры социальной педагогики и
социальной работы
Бочарова Ю.Ю.

Обучающийся Габдулхакова А.А.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава I. Проблема профессиональной адаптации и профессионального становления молодых специалистов по социальной работе	
1.1. Основные аспекты процесса адаптации молодого специалиста в учреждении социального обслуживания.....	8
1.2. Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста по социальной работе в период профессиональной адаптации. Роль методической работы	19
Выводы по первой главе.....	23
Глава II. Анализ модели методической работы в МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Свердловского района города Красноярска» с позиции организации входа в профессию	
2.1. Модель методической работы в МБУ «КЦСОН Свердловского района».....	25
2.2. Исследование отношения молодых специалистов по социальной работе к имеющейся модели методической работы в МБУ «КЦСОН Свердловского района».....	28
2.3. Разработка адаптационной программы работы с молодыми специалистами по социальной работе в процессе вхождения в социальную профессию.....	48
Выводы по второй главе.....	55
Заключение.....	57
Список литературы.....	60
Приложение.....	65

Введение

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности. Результаты прогнозирования потребностей рынка труда отражают острую потребность социальной сферы в высококвалифицированных, компетентных специалистах, от деятельности которых существенно зависит социальная стабильность в обществе.

Профессиональная компетентность таких специалистов определяется успешностью их профессионального становления и уровнем личностно-профессионального развития.

Социальная значимость профессии, повышение влияния социального образования на развитие самосознания конкретной личности и общества, вызывает необходимость анализа имеющегося изучения теоретических и прикладных основ, практического опыта профессионального становления специалистов социальной сферы, а также выявления социально-психологических факторов и условий их становления как профессионалов.

С введением профессионального стандарта специалиста по социальной работе, с одной стороны, конкретно разработан список тех действий, умений и знаний, которые должны способствовать качественному оказанию услуг в учреждениях социального обслуживания населения. Одним словом прописаны компетенции специалиста по социальной работе. С другой стороны, обучение студентов по федеральному государственному образовательному стандарту высших учебных заведений на данный момент не позволяет выпускать специалистов, полностью соответствующих профессиональному стандарту. Таким образом, происходит противоречие между

компетенциями, которые получает специалист, освоивший программу ВУЗа, и компетенциями, которыми должен обладать специалист по социальной работе согласно профессиональному стандарту.

Ситуацию обостряет проблема формирования пакета документов для признания гражданина нуждающимся в социальном обслуживании, согласно Федеральному закону "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации" от 28.12.2013 N 442-ФЗ, а именно правильное заполнение бланков. Так как данная практика работает первый год, то соответственно возникают вопросы при организации данного процесса. Специалистам со стажем пришлось подстроиться под меняющиеся особенности социального обслуживания. Молодых же специалистов необходимо сразу обучить грамотному заполнению бланков для сокращения времени сбора пакетов документов.

Исходя из вышесказанного, возникают вопросы: каким образом и с помощью чего организовать вхождение в профессию для молодого специалиста? Как способствовать процессу адаптации молодого специалиста для закрепления их на рабочих местах? Как эффективно организовать процесс обучения молодого специалиста на рабочем месте?

Конечно, немаловажную роль играет саморазвитие специалиста, нахождение ответов на вопросы, которые важны ему, восполнение тех недостатков, которые мешают ему качественно выполнять свои обязанности. Однако в ситуации адаптации не все молодые специалисты готовы самостоятельно эффективно включиться в рабочий процесс для предоставления качественных социальных услуг.

Для стимулирования саморазвития молодого специалиста важно создание условий для его адаптации. Адаптация дает возможность молодому работнику достичь профессиональной компетенции в течение достаточно непродолжительного времени, а также интегрироваться в кадровую и социальную структуру организации. Организация грамотно

простроенной методической работы позволяет решить проблему адаптации молодого специалиста.

Психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов, на наш взгляд, результативнее протекает в рамках методической работы. Показателями эффективности психолого-педагогического сопровождения мы выделяем следующие:

- положительную динамику в мотивации специалиста к профессиональному саморазвитию,
- удовлетворенность специалиста своей работой;
- отсутствие у специалистов дефицитов в выполнении должностных обязанностей,
- удовлетворенность психологическим климатом.

В том случае, если адаптация специалистов проходит неудовлетворительно, то начинают проявляться такие симптомы в организации, как:

- текучесть кадров,
- отсутствие инициативности у специалистов,
- отторжение нововведений – таких, например, как новые формы работы, инновационные практики, внедрение передового российского и зарубежного опыта,
- незаинтересованность в узнавании нового, так как это не принято в корпоративной культуре учреждения,
- отсутствие плана профессионального развития у специалистов.

Выбор темы определен как профессиональными и научными интересами исследователя – заведующего организационно-методического отделения, так и актуальность вопроса адаптации процесса вхождения в профессию молодых специалистов и снижение текучести кадрового состава.

Нерешенным остается вопрос организации процесса адаптации молодых специалистов посредством грамотно построенной методической работы для закрепления их на рабочем месте.

Целью работы является теоретическое обоснование, разработка адаптированной программы работы с молодыми специалистами в процессе вхождения в социальную профессию.

Объект исследования – профессиональная адаптация молодых специалистов по социальной работе.

Предмет исследования – психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов по социальной работе в рамках методической работы

Гипотеза исследования сформулирована следующим образом: психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации молодых специалистов по социальной работе является результативным при реализации следующих условий:

- диагностики наличия профессиональных компетентностей на входе в социальную профессию,
- включения в методическую работу по повышению профессиональной компетентности,
- прохождения адаптационной программы молодым специалистом по социальной работе, разработанной с учетом профессиональной ситуации специалиста,
- транслирования положительного результата процесса самообразования молодым специалистом по социальной работе.

Методологией исследования являются:

- на уровне концептуальных идей: синергетический подход; компетентностный подход;

- на уровне построения программы исследования: этнографическое исследование;

- на уровне проектирования: системный подход (учреждение социального обслуживания как система).

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы исследования применялись следующие методы:

- теоретические (изучение состояния исследуемого вопроса по литературным источникам);

- эмпирические (анкетирование, опрос, интервьюирование и проектирование, анализ продуктов деятельности).

Для достижения цели исследования мы ставили перед собой следующие задачи:

1. Изучение процесса профессиональной адаптации молодых специалистов в учреждениях социального обслуживания;

2. Изучение теоретических основ организации процесса психолого-педагогического сопровождения в период адаптации молодого специалиста по социальной работе;

3. Анализ существующей модели методической работы в МБУ «КЦСОН Свердловского района»;

4. Изучение потенциала существующей модели методической работы с точки зрения молодых специалистов по социальной работе;

5. Разработка адаптационной программы для молодых специалистов по социальной работе в процессе вхождения в социальную профессию с учетом их профессиональной ситуации.

Глава I. Организация профессиональной адаптации и профессионального становления молодых специалистов в учреждении социального обслуживания посредством методической работы

1.1. Основные аспекты процесса адаптации молодого специалиста в учреждении социального обслуживания

На профессиональное развитие личности оказывают решающее влияние первые годы работы, которые определяют дальнейшую карьеру специалиста.

В настоящее время множество студентов начинают работать по профессии на последних курсах, таким образом, их профессиональная адаптация начинается еще до получения диплома.

Широкое понимание профессиональной адаптации дано А.К. Марковой [3, с. 68–73]. Она считает ее одной из необходимых характеристик мотивационной сферы деятельности специалиста. «Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда». По мнению А.К. Марковой, профессиональная адаптация предполагает освоение человеком ценностных ориентаций в рамках данной профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение ориентиров человека и профессиональной группы, вхождение в ролевую структуру профессиональной группы.

Профессиональная адаптация отличается приспособлением, привыканием человека к требованиям профессии, усвоением им социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций и к новым для него условиям труда [29; 3].

Профессиональная адаптация предполагает принятие для себя всех компонентов профессиональной деятельности: ее задач, предмета, способов, средств, результатов, условий в рамках данной профессии. Со временем профессиональная адаптация приобретает активный характер,

поскольку молодой специалист не только приравнивается к профессии, но и профессию приспособливает под себя.

Отметим, что молодым специалистом считается работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения. Юридически статус молодого специалиста подразумевает особые права, гарантии и обязанности его носителя по отношению к остальным категориям работников [37; 5].

Однако до полного включения в профессию молодой специалист должен пройти все этапы адаптации. Обычно специалисты выделяют четыре этапа адаптации. Мы остановимся на классификации, выделенной Л.А.Панченковой [29;27]. Данная классификация в отдельный этап выделяет предпрофессиональную подготовку студентов, что, на наш взгляд, является важным условием последующей профессиональной адаптации молодого специалиста по социальной работе.

Первый этап адаптации приходится на старшие курсы ВУЗа или колледжа. В это время на молодого специалиста оказывают влияние сразу два фактора – социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. В данной ситуации важно, чтобы у студента было сформировано достаточно адекватное представление о будущей профессии, чтобы погружение в нее не было неприятной неожиданностью и не оказало негативное влияние на желание продолжать работу по специальности в будущем. Неадекватное представление о характере будущей деятельности, сформировавшееся у студента под влиянием знаний, полученных в ВУЗе, или общественного мнения, делает его неподготовленным к возможным трудностям. Большинство студентов не имеют реального представления о будущей профессии, именно поэтому так велико количество выпускников, работающих не по

специальности, полученной в ВУЗе. Чтобы избежать такой ситуации студенту нужно очень внимательно относиться к производственной практике, прохождение которой предусматривается учебным планом, стараясь глубже вникнуть в рабочий процесс.

Данный этап адаптации полностью прорабатывается ВУЗами. В этом случае потенциальный работодатель на практике может лишь предоставить наиболее полную информацию об учреждении и дать возможность студенту реализовать свои проекты и раскрыть свои способности.

Второй этап адаптации приходится на первый год работы молодого специалиста. Он интегрируется в организационную среду предприятия, усваивает практические знания и навыки. Этот период считается успешно пройденным, если человек в его конце чувствует себя частью коллектива и успешно выполняет должностные обязанности, не вступает в конфликт с другими членами коллектива, пользуется доверием сослуживцев.

Статистика свидетельствует, что наибольшее количество принятых на работу уходят в первые три месяца. Основные причины - несовпадение ожиданий и действительности, а также сложности адаптационного процесса [29;13]. Именно на этом этапе необходимо прорабатывать грамотную работу по профессиональной адаптации молодого специалиста для его дальнейшего профессионального становления.

Третий этап адаптации происходит на втором году работы. Увеличивается профессиональный опыт, происходит дальнейшее погружение в коллектив. Молодой специалист принимает окончательное решение по поводу продолжения работы по выбранной специальности или на данном месте. У него начинает формироваться представление о будущей карьере, о путях профессионального роста в данном конкретном коллективе. Показателем эффективности адаптации на данном этапе могут служить проявление молодым специалистом инициативы, величина

его собственного вклада в общее дело, приобретение новых навыков, самосовершенствование.

На данном этапе необходимо включение методической работы с молодым специалистами, привлечение всех сил и возможностей для проведения рефлексии над возникающими сложностями и трудностями, определение траектории профессионального развития специалиста для решения возникающих проблем.

Четвертый этап приходится на третий год работы. Он характеризуется глубокой вовлеченностью специалиста в профессию и коллектив. Показателем эффективности на данном этапе может служить профессиональное признание специалиста в коллективе, полностью самостоятельное выполнение своих должностных обязанностей.

В процессе адаптации молодого социального работника можно выделить четыре варианта адаптации:

- **Отрицание.** Сотрудник выражает активное несогласие с ценностями фирмы, его ожидания находятся в непримиримом противоречии с реальностью. Обычно он увольняется в первые же месяцы.
- **Конформизм.** Полное принятие ценностей и норм организации, готовность подчиняться правилам игры. Такие работники составляют в коллективе основную массу.
- **Мимикрия.** Соблюдение второстепенных норм при неприятии основных характерно для потенциальной группы риска, члены которой готовы в любой момент расстаться с фирмой.
- **Адаптивный индивидуализм.** Он характеризуется согласием с основными нормами и ценностями организации при неприятии второстепенных. Сотрудник сохраняет некую индивидуальность, но по-своему неплохо работает в коллективе [37; 9].

Различают следующие виды процесса адаптации молодого специалиста: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую, организационную, экономическую и санитарно-гигиеническую.

Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы. Каждый новичок проходит стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации и предыдущего опыта работы.

Психофизиологическая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами.

Социально-психологическая адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с сослуживцами, освоение ценностей и групповых норм поведения. Новичок знакомится с расстановкой сил в подразделении, выясняет значимость того или иного сотрудника, включается в состав формальных и неформальных групп. Социально-психологическая адаптация может оказаться трудной и долговременной.

Организационная (организационно-административная) адаптация предполагает ознакомление со структурой организации, определение в ней собственной роли. В последнее время стали говорить не только об адаптации работника, но и о приспособлении работы к человеку.

Экономическая адаптация определяется размерами заработной платы и соответствием зарплаты выполняемому объему работы.

Санитарно-гигиеническая адаптация предполагает готовность рабочего места к трудовому процессу, готовность сотрудника выполнять правила внутреннего распорядка [29; 23]

Как видно из вышесказанного, процесс адаптации молодого

специалиста многогранен, и зависит от множества факторов.

При этом следует отметить, что имеются некоторые особенности в профессиональном развитии молодого специалиста по сравнению со специалистом со стажем работы.

Какие проблемы могут возникнуть у молодого специалиста на новом месте работы? Начинают появляться вопросы, связанные с профессиональной деятельностью — что и как делать? Чем руководствоваться?

С другой стороны, руководитель, к которому на работу приходит молодой специалист, так же ставит перед собой ряд вопросов: как организовать обучение на рабочем месте, чтобы оно проходило эффективно? Каким способом создать организацию, в которой адаптация молодого специалиста происходит безболезненно и в дальнейшем способствует его профессиональному становлению?

Белозерова Л.И. утверждает, что профессиональное становление осуществляется через развитие самосознания личности. Профессиональное самосознание находит выражение в самосовершенствовании, самообразовании личности. Профессиональное становление происходит по мере обучения, воспитания, самообразования специалиста, являясь по отношению к нему интегрирующим процессом. Движущей силой профессионального становления специалиста, по мнению автора, является не просто изучение психологического опыта человечества, а его проблематизация [8;123].

Профессиональное становление социального работника раскрывается как целенаправленный процесс достижения личностной зрелости и ее профессиональной компетентности, как личности, субъекта социальной работы и индивидуальности на основе развития и использования своих способностей и возможностей.

В результате анализа научных источников нами была выделена совокупность составляющих процесса профессионального становления молодого специалиста по социальной работе (со стажем работы до 3-х лет).

Во-первых, социально-психологическое вхождение в новую профессиональную среду, профессиональная социализация, а именно усвоение норм, которая включает социально-психологический климат внутри рабочего коллектива. В своей работе Е. Ф. Щукина установила, что между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует четкая взаимосвязь [40; 33]. Если в коллективе будет благоприятный социально-психологический климат, это будет способствовать быстрому вхождению в коллектив, что сделает процесс профессионального становления более успешным.

Во-вторых, приобретение личностью профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность рассматривается как высокий уровень общих и профессиональных знаний и овладения разных сфер профессиональной деятельности, глубокое понимание профессиональных проблем, деловая надежность в решении профессиональных задач. Профессиональная компетентность - характеристика специалиста по социальной работе, степени его соответствия требованиям профессии. Следует отметить, что уровень профессиональной компетентности во многом зависит от личностных качеств специалиста - способностей, познавательной потребности, мотивации [28; 43].

Третьей составляющей процесса профессионального становления является сопоставление «идеальной» модели профессионала с реальной. Модель специалиста - это эталон специалиста. В процессе профессионального становления личности молодого специалиста

интенсивно изменяются критерии отношения к себе. Это выражается в динамике субъективной эталонной модели профессионала. Необходимо отметить, что эталонная модель профессионала не является эквивалентом представлений личности о профессии, так как, создавая ее, личность в какой-то степени выражает в ней себя, и в этом смысле эталонная модель является своеобразной проекцией ее направленности [28;56]. Необходимо, чтобы эта «идеальная» модель профессионала сопоставлялась с моделью специалиста социальной работы с точки зрения профессионального стандарта специалиста по социальной работе для качественного предоставления социальных услуг.

Другим составным компонентом профессионального становления молодого специалиста по социальной работе является мотивационный компонент, то есть мотивационная готовность к работе. Мотивация - система внутренних побудителей, которые в той или иной мере заставляют человека участвовать в процессе деятельности [6; 34].

Мотивационный компонент служит важнейшей характеристикой мотивационной стороны профессиональной деятельности специалиста по социальной работе. Данное понятие определено готовностью специалиста к самостоятельному осуществлению профессиональной деятельности, а так же готовностью к профессиональному самосовершенствованию и повышению профессиональной грамотности. [8;198].

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что в любой организации работают специалисты разного уровня подготовленности. Каждый специалист привносит в учреждение своё видение проблемы и пути решения трудной ситуации.

Иначе говоря, в организации действуют потенциалы разной направленности. Некоторые из них дают этой среде мощную динамику, другие лишь удерживают стабильность, третьи действуют разрушительно.

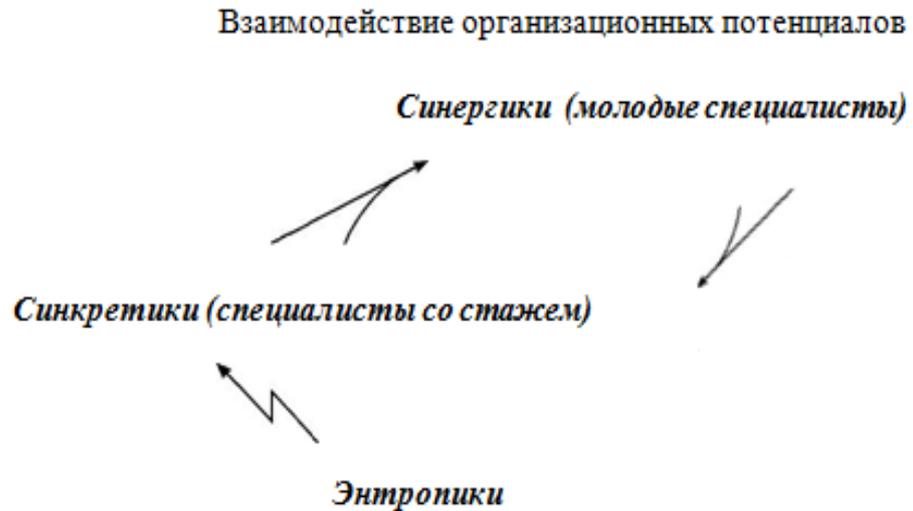
Иначе говоря, здесь предлагается взгляд на организацию предприятия, государства, человечества как на взаимодействие трех сил. Это:

- синергики, т. е. такие цели, мотиваторы, компетенции, ресурсы, которые создают в социально-организационной среде конструктивное напряжение, инновационность и проактивность, ориентацию на максимальные достижения с множественным эффектом;
- синкретики, т. е. порядок и меры по его поддержанию, оказывающие охранительное действие на удержание целостности, постоянства, преемственности состояния, управляемости;
- энтропики, т.е. факторы ослабления или разрушения порядка, деструктивного напряжения, рассогласования с последующими потерями, разнообразной дезорганизацией.

А.Пригожин говорит о том, что синкретики - база любой организационной среды, основа ее порядка. Чтобы упорядочить эту среду её нужно защитить от энтропиков. Но для прогресса требуются синергики. Все эти силовые векторы действуют одновременно в каждой организации, слаженно или противоречиво взаимодействуя между собой [30; 345].

На наш взгляд, молодые специалисты могут служить синергетической основой организации, привнося в неё новые идеи и адаптируя уже имеющиеся инновационные технологии к особенностям функционирования организации. А специалисты со стажем работы могут служить синкретической основой учреждения и выступать, по возможности в качестве наставников для молодых специалистов с целью обмена опытом (Рис. 1). Таким образом, при простроенной системе в организации должно снизиться количество энтропиков, которые пагубно влияют на процесс развития в организации.

Рисунок 1



Таким образом, в рассуждениях А.Пригожина раскрывается теория синергичной организации, согласно которой предметом исследований и разработок является взаимодействие трех потенциалов (синергетиков, синкретиков и энтропиков) [30; 387].

Основная проблема, решаемая теорией синергичной организации, — постоянно меняющиеся противоречия между тремя потенциалами, основной же задачей теории является поиск меры конструктивного напряжения между тремя потенциалами с преобладанием синергетиков.

Можно сделать вывод, что эффективное функционирование организации возможно при поддержании в ней нужной пропорции трех потенциалов. А активная позиция синергетиков позволит вводить инновации, в том числе новые формы работы, внедрение передового опыта, организацию качественного профессионального самосовершенствования, так как именно синергетики являются движущей силой в развитии учреждения.

Подробно рассмотрев процесс профессиональной адаптации молодых специалистов по социальной работе, мы пришли к выводу, что на сегодняшний день действительно существует проблема

активного включения в новый коллектив, в новые условия труда. Успешно пройденная профессиональная адаптация молодого специалиста по социальной работе дает потенциал самой организации социального обслуживания для развития. Молодые специалисты, при правильно организованной работе с ними, могут стать синергетической основой социального учреждения для внедрения инноваций. Только грамотно построенное сопровождение может помочь молодому специалисту по социальной работе состояться как профессионалу.

1.2. Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста по социальной работе в период профессиональной адаптации. Роль методической работы

Профессиональное становление молодого специалиста сложное и многогранное явление, и от того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли молодой специалист как профессионал, останется ли он в социальной сфере или найдёт себя в другом деле. В данном процессе молодому специалисту по социальной работе необходима поддержка для успешного прохождения процесса адаптации. Профессиональную поддержку можно оказать, просто познакомив молодого специалиста с должностными обязанностями, а затем начать процесс контроля над ним, применять меры наказаний и поощрений. На наш взгляд, такой традиционный подход оказывается неэффективным, так как не только не учитывает личностные особенности человека, но так же оставляет в стороне особенности профессиональной ситуации молодого специалиста по социальной работе. Необходимо применять современные управленческие технологии, что поможет создать для молодого специалиста реальную образовательную среду, разработать его индивидуальный маршрут обучения и, постоянно взаимодействуя с этим специалистом, направлять и помогать ему в профессиональном становлении.

Одной из таких современных технологий является технология сопровождения. «Сопровождать», как объясняет словарь Ожегова, – это значит «следовать вместе с кем-то, находясь рядом, ведя куда-нибудь или идя за кем-то». Понятие «сопровождение» введено в науку петербургскими учеными Л.М. Шипицыной, Е.И. Казаковой и трактуется ими как помощь человеку в принятии решений в проблемных ситуациях, ответственность за действия в которых несет он сам [36; 102]. Ведь

молодой специалист оказывается в ситуации научения на рабочем месте, освоения норм и ценностей и нуждается в помощи и поддержке.

Е.И. Казакова дает следующее определение сопровождению – это метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора [11; 39]. Таким образом, молодому специалисту нужно создать условия для профессионального становления и развития.

В процессе сопровождения реализуются следующие функции:

- 1) диагностика возникшей проблемы;
- 2) информация о сущности проблемы и путях ее решения;
- 3) консультация на этапе принятия решения и выработка плана решения проблемы;
- 4) первичная помощь на этапе реализации плана решения [11; 36].

Основными принципами процесса сопровождения являются:

1) рекомендательный характер советов сопровождающего – т.е. необязательный для исполнения характер. Ведущая идея – необходимая самостоятельность специалиста в решении актуальных для его развития проблем, при этом ответственность за принятие решения остается за специалистом;

2) приоритет интересов сопровождаемого - специалист сопровождения должен пытаться решить проблему специалиста с максимальной пользой для него;

3) непрерывность сопровождения – специалисту гарантировано непрерывное сопровождение на всех этапах помощи вплоть до полного решения проблемы;

4) комплексный подход к сопровождению – данный принцип требует согласованной работы всех специалистов сопровождения, которые включены в единую модель организации сопровождения,

руководствуются едиными ценностями и принципами деятельности и владеют единой системой методов [36; 103].

Одним из способов оптимизации процесса адаптации, на наш взгляд, является психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов. Психологическое сопровождение поможет снизить психологический дискомфорт, разрешить конфликтные вопросы, сделает процесс адаптации более быстрым и легким, предотвратит развитие профессиональной дезадаптации, итогом которой может стать уход из профессии, неудовлетворенность трудом, деструктивное поведение, конфликты, текучесть кадров.

Педагогическое сопровождение молодого специалиста по социальной работе позволит помочь ему в реальных ситуациях с учетом его особенностей. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми специалистами, организацию их методического самообразования с учетом особенностей личности. Педагогическое сопровождение можно рассматривать как перспективный процесс наставничества в работе с молодыми специалистами по социальной работе.

Педагогическое сопровождение помогает предупредить наиболее типичные ошибки, сложности и затруднения в организации деятельности молодого специалиста по социальной работе, найти возможные пути их преодоления. Спланированная ситуация педагогического сопровождения поможет молодому специалисту развивать индивидуальный стиль деятельности, своевременно устраняет недостатки в профессиональной деятельности, нейтрализовать проблемы в процессе адаптации.

Но педагогическое сопровождение не должно ограничиваться только передачей профессиональных навыков. Педагогическое сопровождение - это длительный процесс постоянного диалога, межличностной коммуникации специалистов.

По мнению М.И. Рожкова, сопровождение в психолого-педагогическом смысле чаще всего рассматривается как метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора [29; 29].

Психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов по социальной работе должно осуществляться через методическую работу, проводимую в учреждении. Необходимо способствовать профессиональному становлению молодого специалиста через работу, направленную на формирование компетенций, всестороннее развитие его как профессионала, включение в профессиональные сообщества для обмена положительным опытом.

Таким образом, эффективной технологией, помогающей молодому специалисту по социальной работе адаптироваться к новой профессиональной ситуации, является психолого-педагогическое сопровождение на рабочем месте. Такая работа необходима, так как результатом психолого-педагогического сопровождения профессионального становления станет профессиональное развитие и саморазвитие личности, реализация профессионально-психологического потенциала, обеспечение профессионального самосохранения, поддержание адекватной самооценки, повышение эффективности профессиональной деятельности и удовлетворенность трудом.

Выводы по первой главе

Социальные тенденции и введение нового профессионального стандарта специалиста по социальной работе требует иного подхода к профессиональному самосовершенствованию и развитию кадров в социальной отрасли. Необходимо находить новые эффективные формы обучения на рабочих местах, грамотно планировать структуру и наполнение методической работы в учреждениях социального обслуживания. Введение Федерального закона от 25 декабря 2013 года № 442-ФЗ «О социальном обслуживании в Российской Федерации» требует кординального пересмотра к имеющимся в учреждениях подходам к получателям социальных услуг. Право получателя социальных услуг в выборе учреждения социального обслуживания возлагает на специалиста по социальной работе совершенствование своего профессионального мастерства для более качественного оказания социальных услуг.

Именно поэтому одной из главных задач в учреждениях социального обслуживания должна стать работа с молодыми специалистами по социальной работе. Отсутствие практического опыта, оторванность теории от практики делает такого специалиста уязвимым в постоянно меняющихся профессиональных условиях. Адаптация молодого специалиста имеет свои особенности, которые должны учитываться при работе с ним.

Для того чтобы процесс адаптации молодого специалиста по социальной работе прошел успешно, необходима мотивация самого специалиста, а так же отлаженная и дающая результаты технология работы с молодыми кадрами. Психолого-педагогическое сопровождение на рабочем месте является именно той технологией, которая учитывает профессиональную ситуацию молодого специалиста по социальной работе, в её принципах заложена гуманистическая направленность и учет индивидуальных особенностей.

Так же необходимо учитывать потенциал самой организации – количество людей, которые делают эту организацию синергетической, готовой к внедрению нового, потому что актуальным вопросом остается отношение специалистов социального учреждения к тем инновациям, которые спускаются «сверху». Так как, на наш взгляд, результатом эффективной социальной работы является выдвижение инициатив на местах, которому будут способствовать молодые кадры.

Глава II. Анализ модели методической работы в МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Свердловского района города Красноярска» с позиции организации входа в профессию

2.1. Модель методической работы в МБУ «КЦСОН Свердловского района»

Анализ методической работы необходимо начать с описания структуры муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Свердловского района города Красноярска» (Приложение 1).

В штатном расписании учреждения находится организационно-методическое отделение, в функционал которого входит:

1. Разработка и реализация планов мероприятий, направленных на совершенствование оказания социальных услуг;
2. Подготовка предложений по совершенствованию менеджмента качества;
3. Информирование населения Свердловского района о деятельности учреждения;
4. Осуществление работы по популяризации деятельности учреждения, направленной на формирование благожелательного отношения получателей социальных услуг и обеспечению благоприятного имиджа;
5. Организация участия в проектной, грантовой деятельности, смотрах, конкурсах профессионального мастерства;
6. Обобщение и распространение имеющегося положительного опыта (успешных практик) социального обслуживания населения;
7. Организация курсов повышения квалификации работников;
8. Разработка методических и информационных материалов, «ресурсных карт»;

9. Организация участия работников в научно-практических конференциях, обучающих семинарах, лекциях.

Как видно из функционала, данное отделение занимается только организацией участия всех сотрудников в повышении квалификации. Отдельного направления по адаптации молодых специалистов в функционале организационно-методического отделения нет. Работой с молодыми специалистами по социальной работе – их адаптацией и профессиональным становлением – на практике занимаются руководители структурных подразделений, в состав которых входят такие специалисты.

Проанализировав модель методической работы с кадрами в учреждении (Приложение 2), мы пришли к выводу, что молодым специалистам по социальной работе не оказывается помощь в профессиональном становлении. Процесс адаптации и обучения носит стихийный характер и не отвечает принципам сопровождения, как эффективной технологии работы с личностью.

В учреждении выстроена, на взгляд аппарата управления, эффективная методическая работа, которая дает положительные результаты. Однако она не отвечает целям методической работы в учреждении социального обслуживания конкретно для молодых специалистов, так как отсутствует индивидуальный подход, а именно отсутствует специальное направление по работе с молодыми специалистами. Все вышеописанное дает основания сделать вывод, что в данном учреждении не реализуется модель психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов по социальной работе на рабочем месте, не решаются задачи обучения на местах, не проводится работа по преодолению трудностей в период профессиональной адаптации.

Таким образом, что существующая модель работы с кадрами социального учреждения не до конца достигает поставленных задач

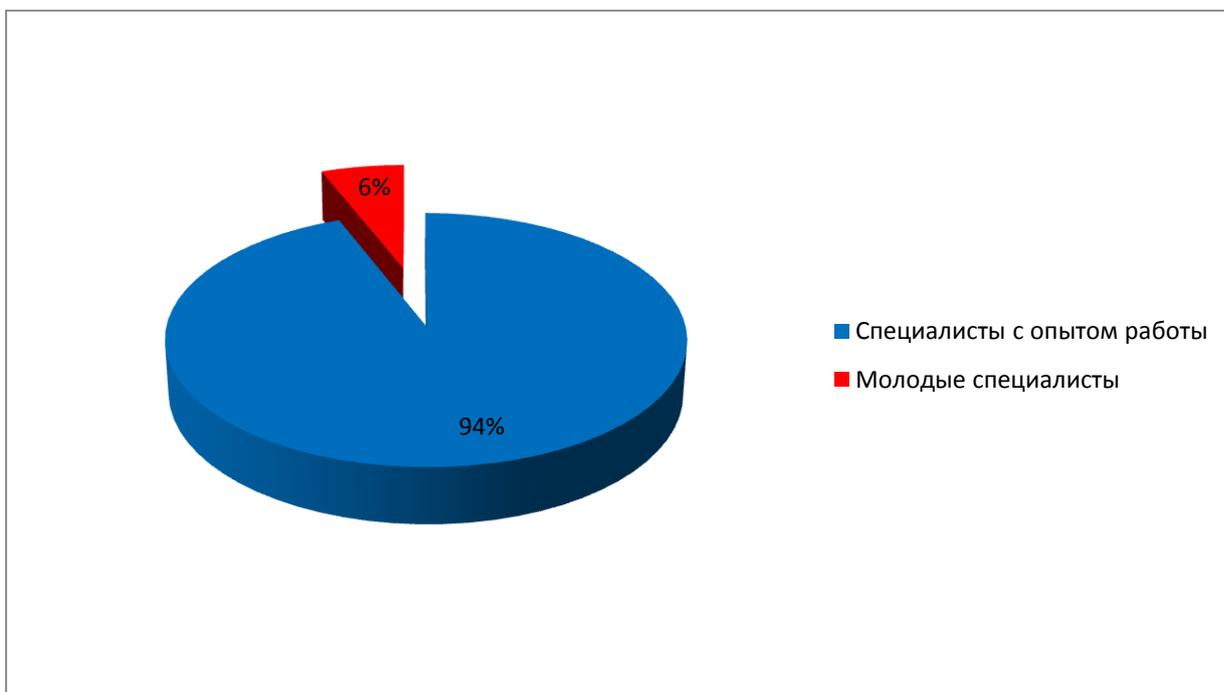
адаптации именно молодых специалистов в организации, поэтому является неэффективной для них, не учитывает особенности их профессиональной ситуации, не способствует их профессиональному становлению.

2.2. Исследование отношения молодых специалистов по социальной работе к имеющейся модели методической работы в МБУ «КЦСОН Свердловского района»

В начале исследования мы проанализировали кадровый состав людей, которые непосредственно оказывают социальные услуги получателям социальных услуг.

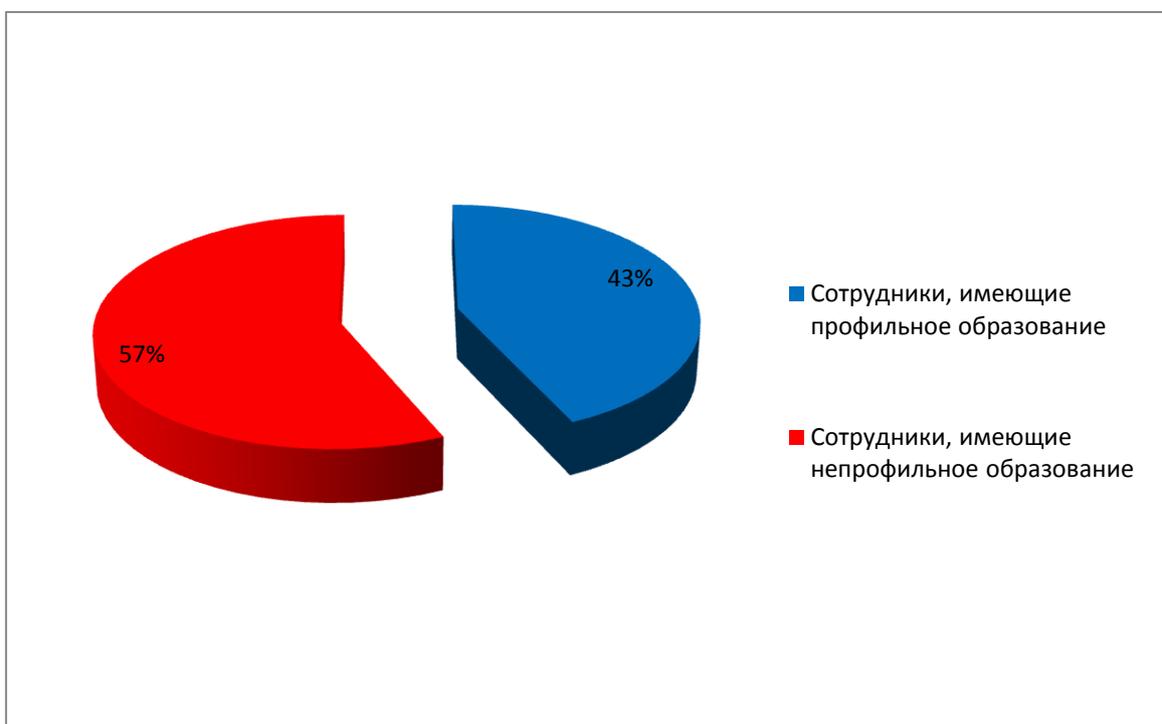
В муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Свердловского района города Красноярска» штатная численность составляет 185 сотрудников. Доля молодых специалистов составляет 5,4 % (Рис.2). Отметим, что не только молодые специалисты испытывают трудности на рабочем месте, но и люди, сменившие свою профессию на социальную работу, оказываются в ситуации обучения, так как не имеют опыта работы по данной специальности.

Рисунок 2. Доля молодых специалистов в МБУ «КЦСОН Свердловского района»



Специалистов, имеющих непрофильное образование «Социальная работа» и «Специалист по социальной работе», имеют 57,2 %. (Рис.3)

Рисунок 3. Образование сотрудников в МБУ «КЦСОН Свердловского района»



Так как мы считаем, что методическая работа будет эффективна при наличии положительной динамики в мотивации специалиста к профессиональному саморазвитию, удовлетворенность специалиста своей работой, отсутствием у специалистов дефицитов в выполнении должностных обязанностей, то наше исследование началось с изучения потребностей специалистов в обучении. Необходимо было определить – заложен ли потенциал для организации методической работы в учреждении с точки зрения субъектов психолого-педагогического сопровождения.

Для проведения анкетирования заведующим организационно-методического отделения была разработана анкета, которая бы смогла показать отношение специалистов к обучению и наличие дефицитов (Приложение 3). Анкета состояла из 13 вопросов, разделяющихся на закрытые и открытые, что дало возможность получить более полную информацию.

В муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Свердловского района» было анонимно проанкетировано 25 сотрудников учреждения, из числа специалистов по социальной работе, социальных работников и руководителей структурных подразделений.

Первый блок вопросов относился к информационным и дал возможность узнать, какие отделения приняли участие в анкетировании и помогли вывести средний стаж работы специалистов в учреждении. В итоге респонденты разделились следующим образом:

2 сотрудника организационно-методического отделения,

3 сотрудника отделения реабилитации детей с ограниченными возможностями здоровья,

3 сотрудника отделения социального патронажа семьи и детей,

2 сотрудника отделения профилактики безнадзорности, правонарушений несовершеннолетних,

5 сотрудников отделения срочного социального обслуживания,

6 сотрудников социально-реабилитационного отделения;

4 сотрудника отделения социального обслуживания на дому

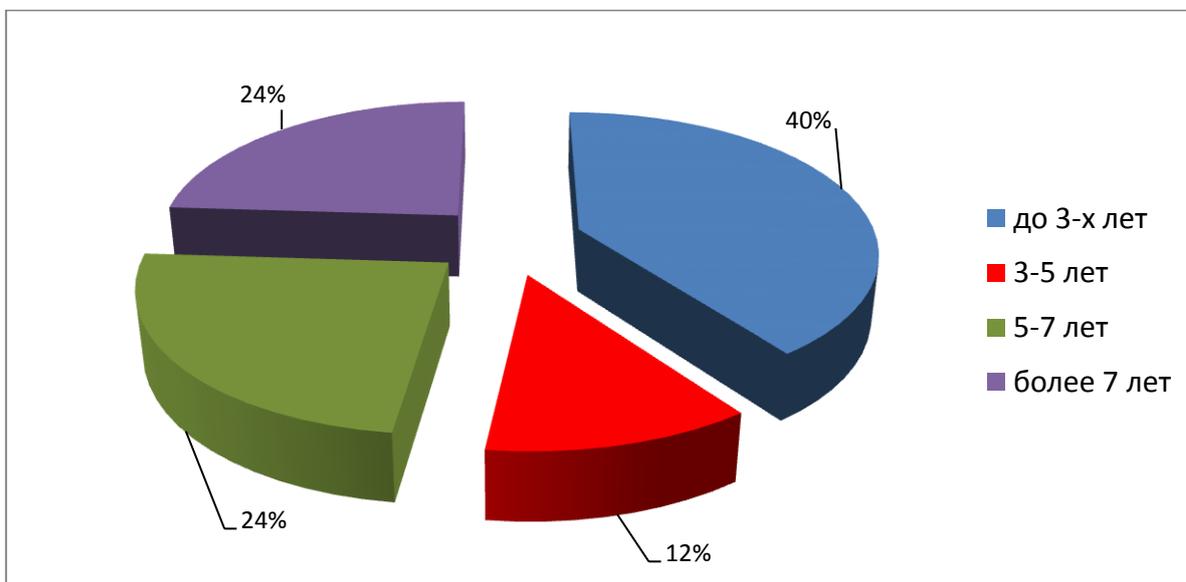
(Рис.4). Таким образом, были охвачены все отделения учреждения.

Анализ стажа работы показал, что в числе респондентов преобладают те, кто работает в учреждении до 3 - х лет, то есть являются молодыми специалистами и, следовательно, находятся в процессе адаптации к новым профессиональным условиям и нуждаются в психолого-педагогическом сопровождении (Рис.5).

Рисунок 4. Характеристика респондентов, принимавших участие в анкетировании, в процентах



Рисунок 5. Стаж работы респондентов в процентах



Второй блок вопросов относился к обучению и отношению сотрудников к нему. На вопрос «Как вы относитесь к возможности обучения сотрудников Вашего учреждения?» 20 специалистов, в том

числе молодых специалистов, ответили, что обучение необходимо проводить регулярно, 5 сотрудников – иногда следует проводить (Рис.6)

То есть сотрудники осознают важность проведения образовательных мероприятий в учреждении и, следовательно, принимали бы активное участие в такой работе.

Вопрос «Считаете ли Вы необходимым периодическое обучение на курсах повышения квалификации и семинарах?» подразумевал ответ для себя и для других сотрудников. Для себя 24 сотрудника, в том числе молодые специалисты, считают необходимым проходить обучение, 1 сотрудник, ответил, что не считает необходимым. Для других сотрудников все 25 респондентов считают необходимым проводить обучение (Рис.7).

Рисунок 6. Результаты ответов на вопрос «Как вы относитесь к возможности обучения сотрудников Вашего учреждения?» в процентах.

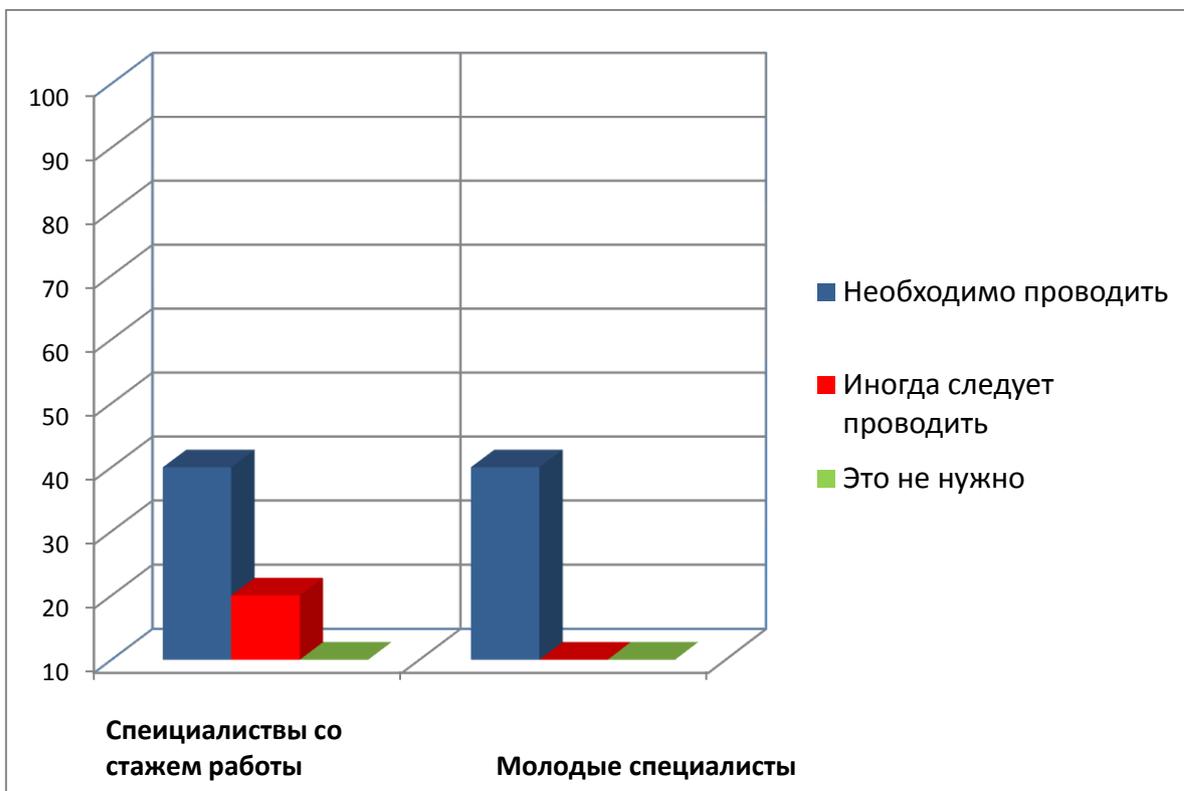
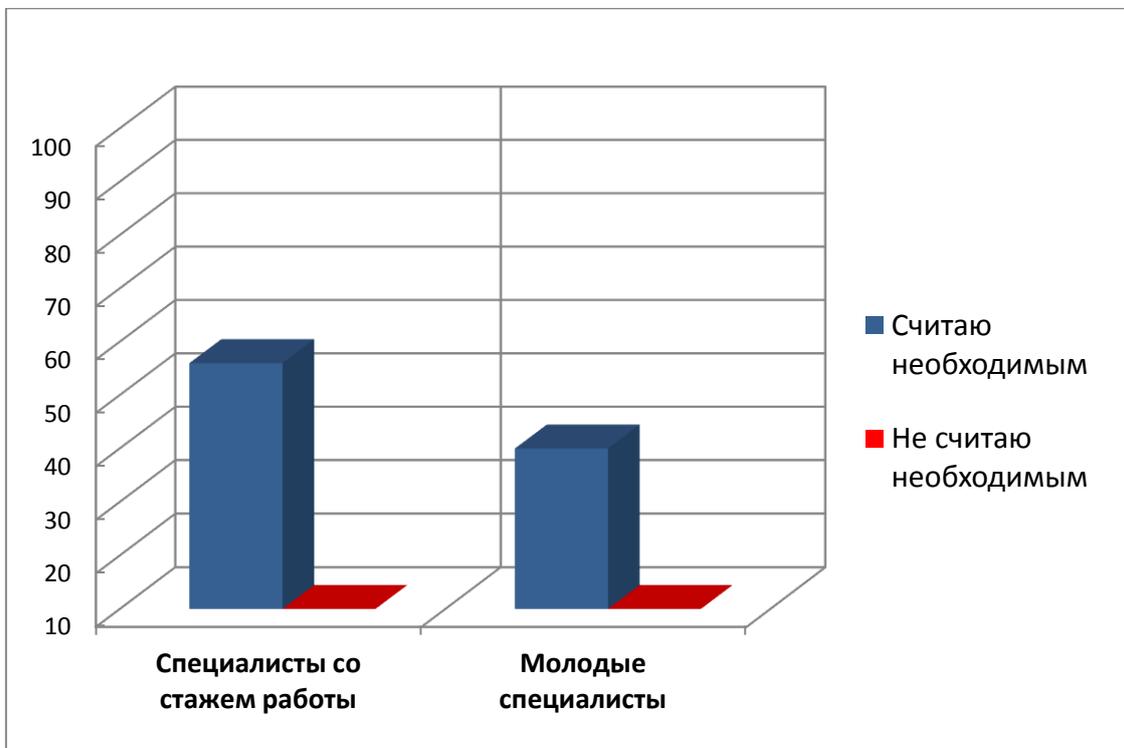


Рисунок 7. Результаты ответов на вопрос «Считаете ли Вы необходимым периодическое обучение на курсах повышения квалификации и семинарах для себя?» в процентах.



То есть, ещё раз подтверждается наше мнение о том, что специалисты считают важным и нужным повышать свое профессиональное мастерство.

Далее респондентам предлагалось ответить на открытый вопрос «Если бы Вы были руководителем Вашего учреждения и планировали программу обучения для сотрудников, с чего бы Вы начали?». Ответы распределились следующим образом:

3 сотрудника начали бы с разъяснения в изменениях в законодательстве,

2 сотрудника – с выявления пробелов в знаниях сотрудников.

Так же были варианты – с составления графика обучения, с повышения квалификации управляющего персонала, с тренинга по эмоциональному выгоранию, тренинга по установлению контакта с семьями, являющимися получателями социальных услуг, тренинга по

улучшению качества работы, определения проблемных моментов в исполнении должностных обязанностей, выявления ресурсы и дефициты сотрудников.

Таким образом, специалисты сами отмечали важность грамотно построенного профессионального сопровождения, так как в роли руководителя большинство начало бы с выявления дефицитов и проблемных мест в выполнении своих обязанностей.

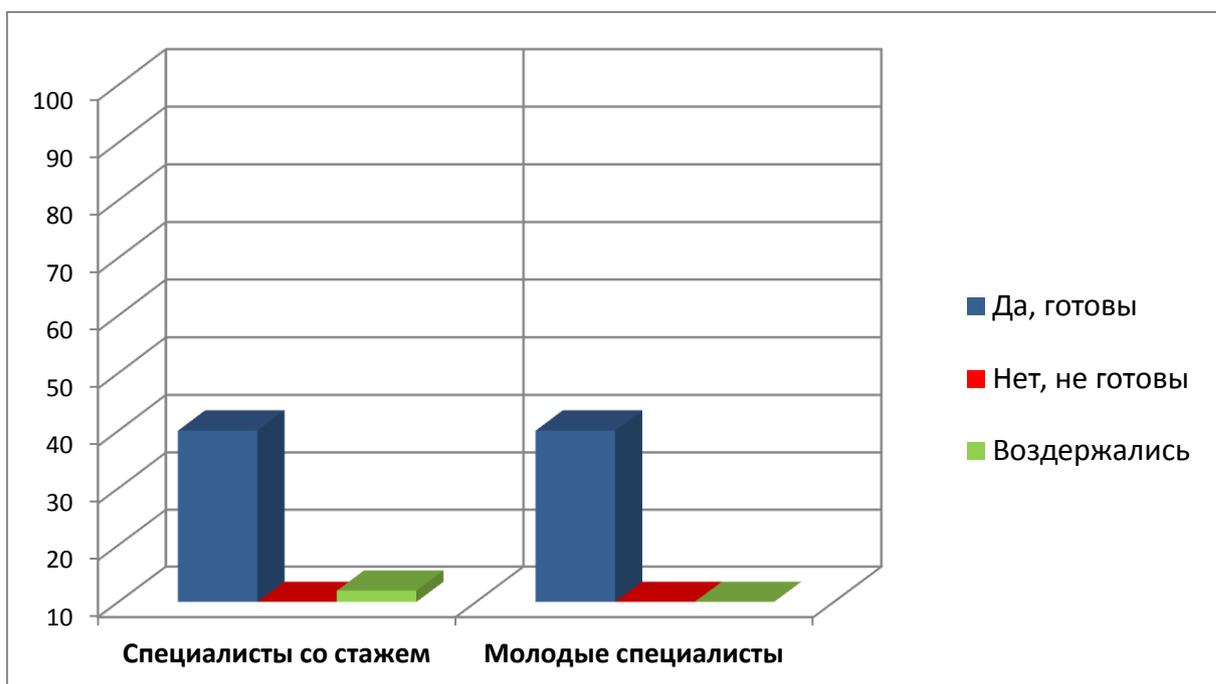
Затем предлагалось обозначить темы для обучения, которые были бы полезны для сотрудников. Среди ответов было: конфликтология, ведение документации, психофизиологические особенности получателей социальных услуг, а так же детей с ограниченными возможностями здоровья, опыт работы других учреждений социального обслуживания, первая медицинская помощь, технологии работы с бывшими осужденными, инновационные технологии по работе с гражданами пожилого возраста и гражданами с ограниченными возможностями здоровья на дому, технологии работы с особыми клиентами.

В данном вопросе мнение молодых специалистов и специалистов со стажем работы совпало.

На вопрос «Согласны ли Вы лично принять участие в обучении?» 20 сотрудников, в том числе молодые специалисты, ответили, что готовы, 2 сотрудника, что не готовы, 3 сотрудника воздержались от ответа (Рис.8).

Таким образом, можно проследить выделение организационного потенциала учреждение – в нем присутствуют все три типа – синергетики в большей степени, а синкретиков и энтропиков почти одинаково. То есть у организации есть потенциал для эффективного развития.

Рисунок 8. Результаты ответов на вопрос «Согласны ли Вы лично принять участие в обучении?» в процентах.



На вопрос «Какие сложности возникают у Вас в процессе выполнения работы?» 6 человек ответили, что сложностей не возникают (Рис.9). Эти респонденты являются специалистами со стажем работы. Остальные респонденты, в том числе и молодые специалисты, к сложностям при выполнении работы относили нехватку профессионального уровня, отсутствие навыков тайм-менеджмента, отсутствие представлений о деятельности отделения, отсутствие материально-технической базы.

Из ответов видно, что в учреждении имеются сотрудники, которым не хватает знаний, умений или навыков для качественного выполнения своих обязанностей, и часть таких специалистов является молодыми специалистами по социальной работе.

На вопрос «Какие трудности возникают у Вас при взаимодействии с другими сотрудниками учреждения?» 6 человек ответили, что трудности не возникают (Рис.10). Эти респонденты являются специалистами со стажем работы. У остальных респондентов, в том

числе у молодых специалистов, трудности возникают, а именно отсутствие понимания принципов деятельности отделений, отсутствие взаимодействия между подразделениями.

Рисунок 9. Результаты ответов на вопрос «Возникают ли сложности в процессе выполнения своей работы?»

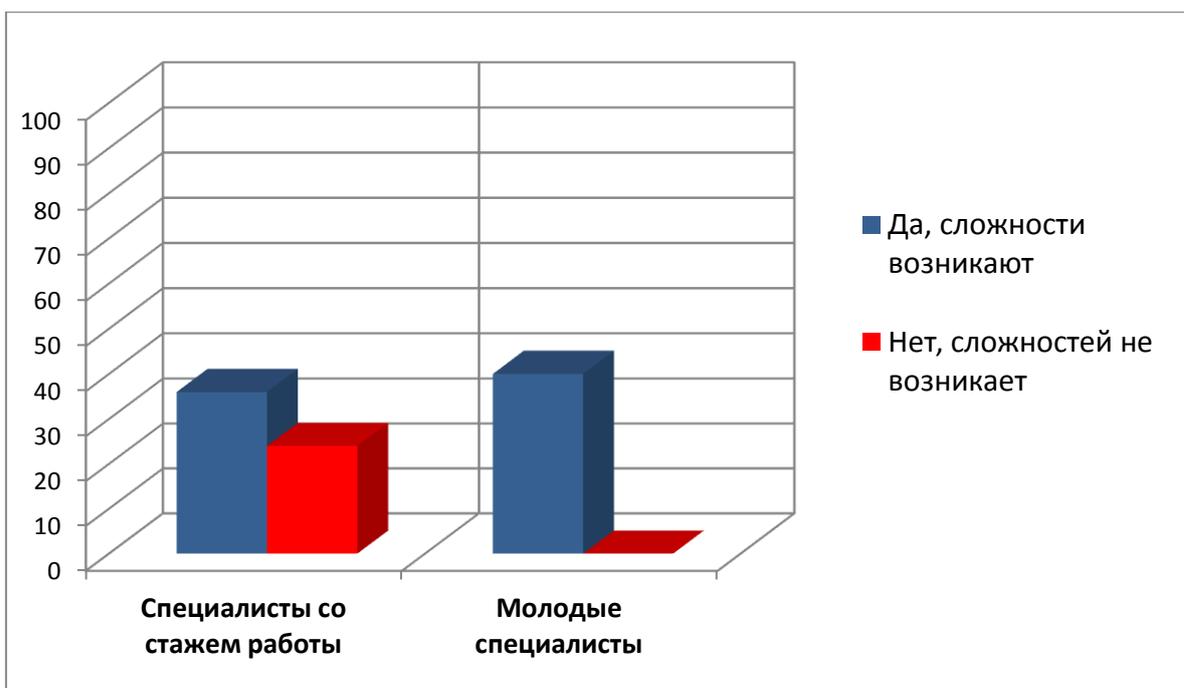
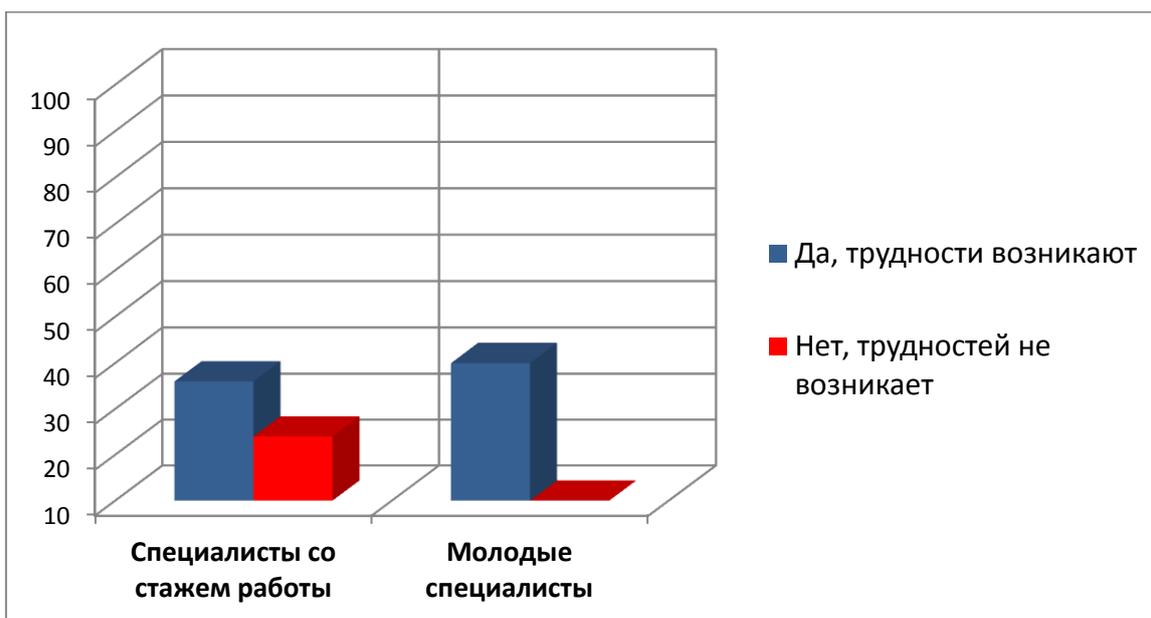


Рисунок 10. Результаты ответов на вопрос «Возникают ли трудности в процессе выполнения своей работы?»



Третий блок вопросов касался дефицитов сотрудников, анализа тех знаний и навыков, которых не хватает, а так же приемлемых форм обучения.

Вопрос о дополнительных знаниях, которые могли бы повысить эффективность работы, делился на две части – те знания, которые нужны в первую очередь, и те, знания, которых не хватает уже во вторую очередь (Табл.1).

Таблица 1. Результаты ответа на вопрос о дополнительных знаниях, необходимых сотрудникам

В первую очередь	Во вторую очередь
Гендерный подход в деятельности специалиста	Конфликтология
Работа в компьютерных программах	Расширение профессионального кругозора (популярный ответ среди молодых специалистов)
Основы медицины, психологии, права	Особенности работы с детьми
Взаимодействие с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с их родителями	Основы психологии, права.
Снятие эмоционального напряжения, профилактика эмоционального выгорания	
Пользование Интернет-ресурсами	

Вопрос «Какие навыки помогли бы Вам повысить эффективность работы?» выявил следующие дефициты:

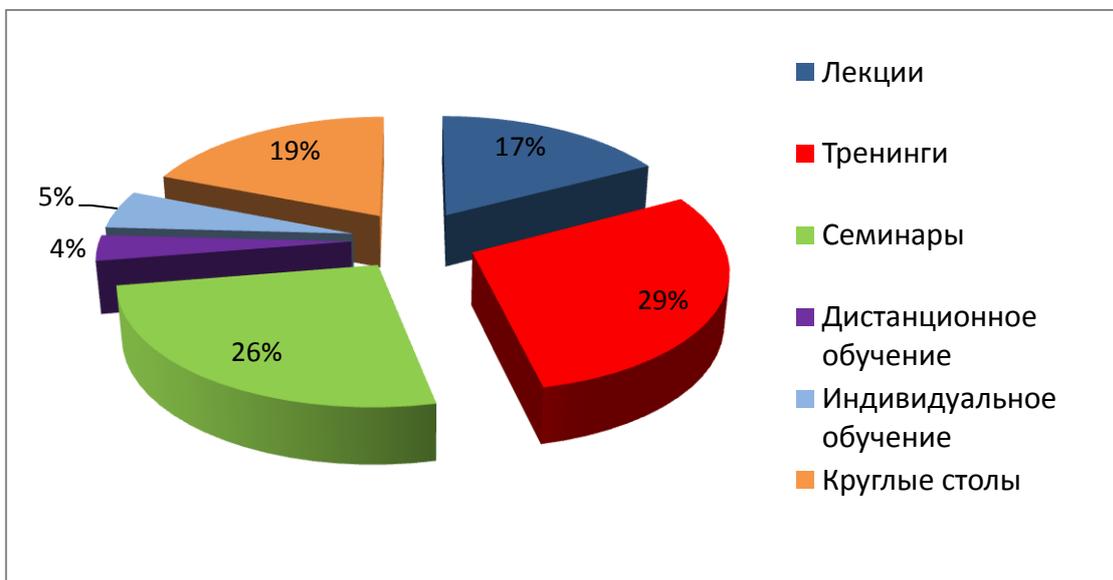
- навык организации рабочего времени;
- навык организации эффективного межведомственного взаимодействия;

- навык мобильности;
- навык беседы с проблемными получателями социальных услуг;
- навык осуществления эмоциональной разгрузки.

Таким образом, из анализа предыдущих двух вопросов, можно сделать вывод, что сотрудники учреждения сами осознают имеющиеся дефициты в профессиональной деятельности, и самостоятельно не могут их восполнить. То есть конкретно в этом плане методическая работа, проводимая в учреждении, оказалась неэффективной.

Результаты вопроса о наиболее приемлемых формах обучения для сотрудника показал, что формами организации работы с персоналом, на которые стоит сделать акцент, оказались – тренинги, семинары, круглые столы и лекции (Рис.11).

Рисунок 11. Результаты ответов на вопрос «Наиболее приемлемые формы обучения»



Таким образом, заведующим организационно-методическим отделением были выявлены сложности и трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты по социальной работе, а так же обозначены дефициты для построения дальнейшей работы в области формирования компетенций сотрудников учреждения.

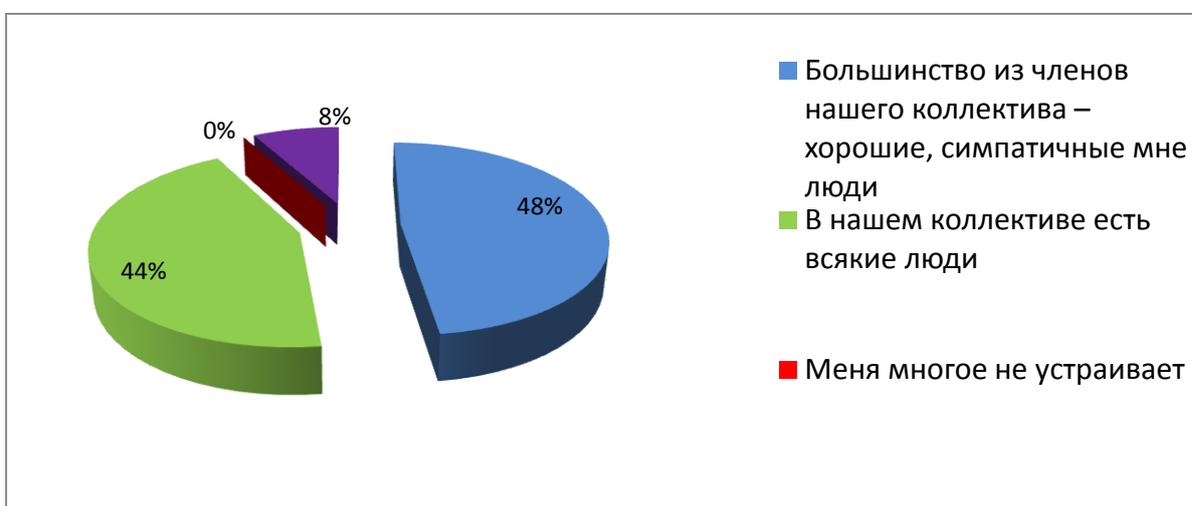
Исходя из результатов анкетирования молодых специалистов по социальной работе, доказана неэффективность выстроенной модели методической работы для данной категории сотрудников в МБУ «КЦСОН Свердловского района».

Следующим шагом было изучение психологического климата в учреждении, так как на профессиональное становление специалистов в первую очередь оказывает влияние именно атмосфера в коллективе. Также климат в учреждении влияет и на текучесть кадрового состава, а для нашего исследования это является критерием неэффективной методической работы.

Анкета для изучения психологического климата была разработана заведующим организационно-методического отделением, и состояла из 16 вопросов с открытыми и закрытыми ответами (Приложение 4). В анонимном анкетировании принимали участие те же самые специалисты, что и при изучении потребности в обучении. Это обусловлено достоверностью данного исследования.

Респондентам предложили высказать согласие с одним из утверждений, касающихся своих коллег (Рис.12).

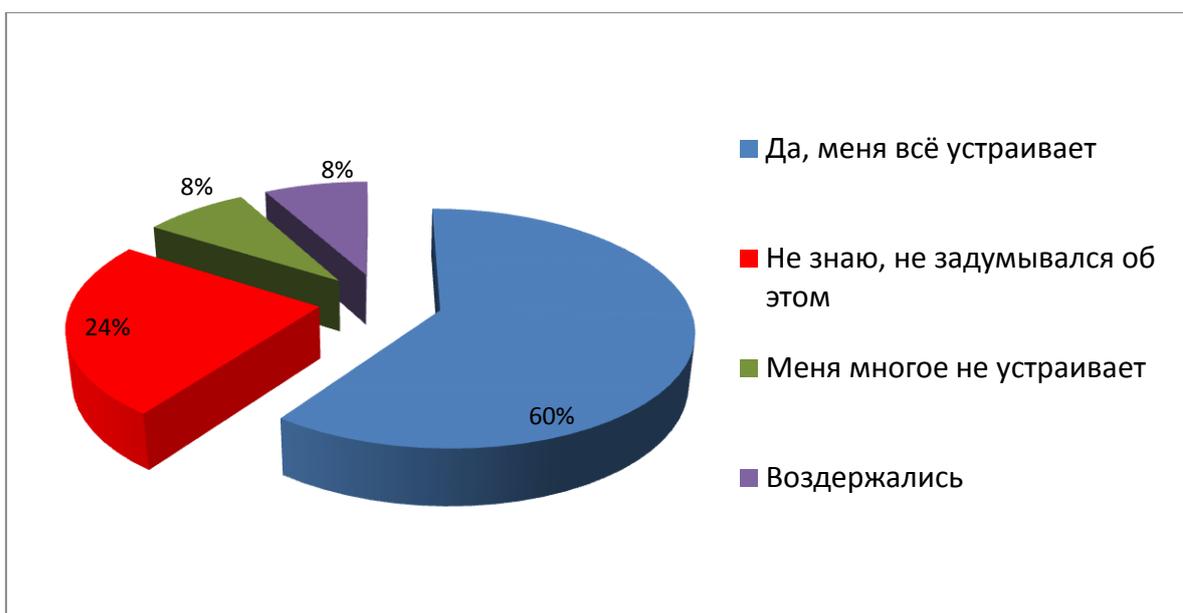
Рисунок 12. Результаты ответов на вопрос «С каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?» в процентах



По результатам, представленным выше, можно сделать вывод, что для разных людей климат в учреждении ощущается по-разному, так же есть люди, которые воздержались от ответа.

На вопрос «Вам нравится работать в нашем коллективе?» ответы респондентов распределились следующим образом (Рис.13).

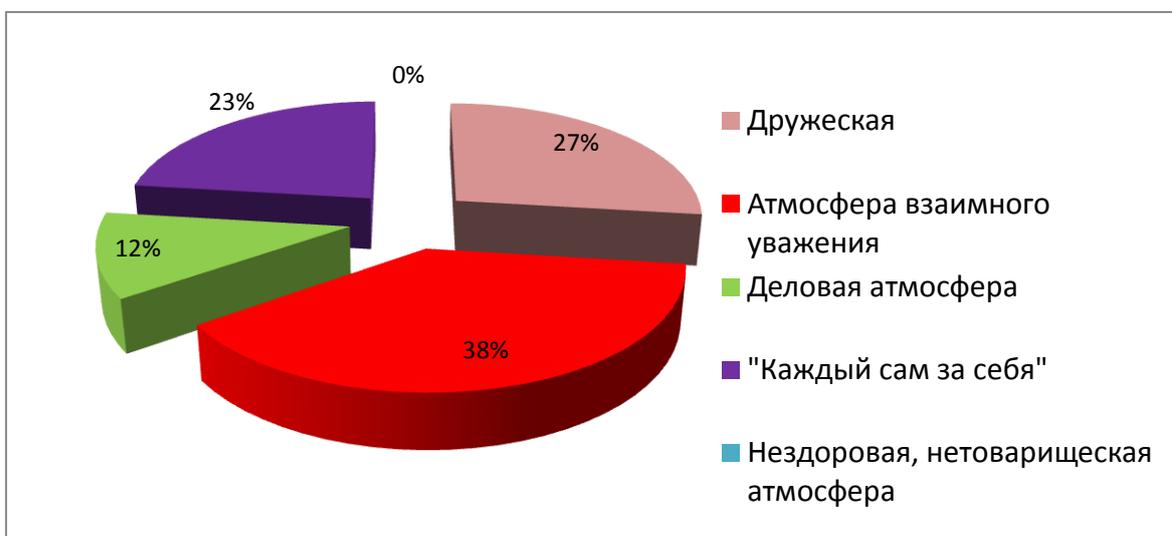
Рисунок 13. Результаты ответов на вопрос «Вам нравится работать в нашем коллективе?» в процентах



По результатам ответов на данный вопрос видно, что одна четвертая часть не задумывалась о психологическом климате, и это наталкивает на мысль о непричастности данных специалистов к жизни в учреждении. Возможно, они роботизировано выполняют свои должностные обязанности, их не интересует внутренняя жизнь в учреждении, что на наш взгляд, является критерием несплоченности коллектива. Так же есть респонденты, которые воздержались от ответа.

Далее респондентам было предложено охарактеризовать атмосферу, присущую коллективу, в котором они работают (Рис.14). Причем под коллективом подразумевались все сотрудники учреждения, а не только коллеги по отделению.

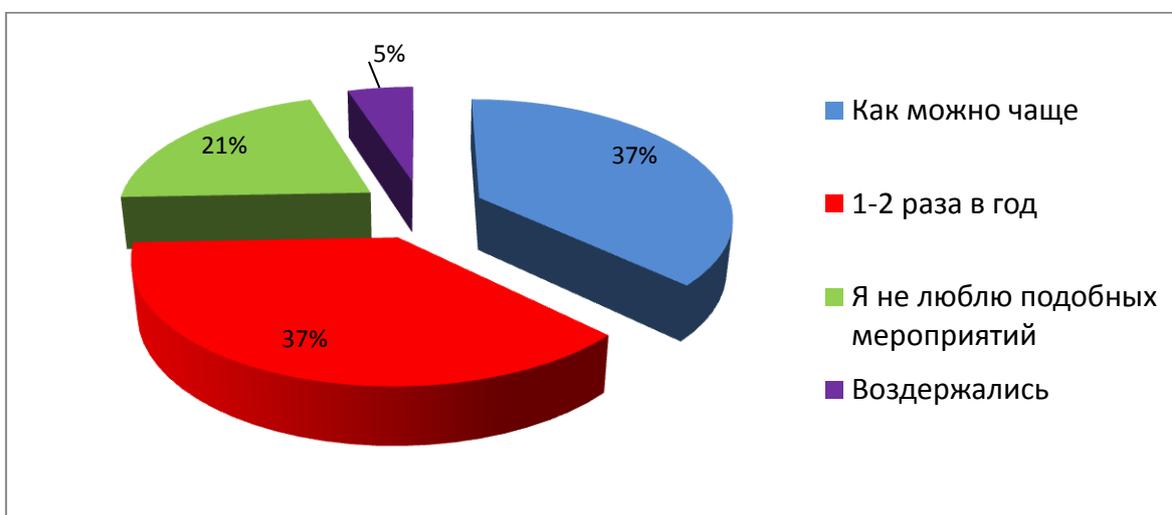
Рисунок 14. Характеристика атмосферы, присущей в коллективе учреждения в процентах



Результаты ответа на данный вопрос дают основания сделать вывод о несплоченности коллектива, так как одна четвертая часть респондентов выбрали вариант – «Каждый сам за себя».

На вопрос «Как часто, Вы считаете, надо устраивать совместные праздники и вечера досуга?» респонденты распределились следующим образом – третья часть респондентов готова собираться с коллегами 1-2 раза в год. Скорее всего, они подразумевали такие поводы как Новый Год и профессиональный праздник – День социального работника (Рис.15).

Рисунок 15. Результаты ответов на вопрос «Как часто, Вы считаете, надо устраивать совместные праздники и вечера досуга?».



Затем респондентам предложили подумать, сменили бы они место работы, если бы представилась возможность, и если да, то по какой причине. По экономической причине сменили бы место работы 7 сотрудников, далее по одному респонденту ответили – сменили бы из-за отношений в коллективе, из-за необоснованного количества учетно-отчетной документации, из-за непонимания руководством специфики работы с некоторыми получателями социальных услуг, из-за возможности карьерного роста и 3 респондента не сменили бы место работы, 11 специалистов – воздержались от ответа на данный вопрос.

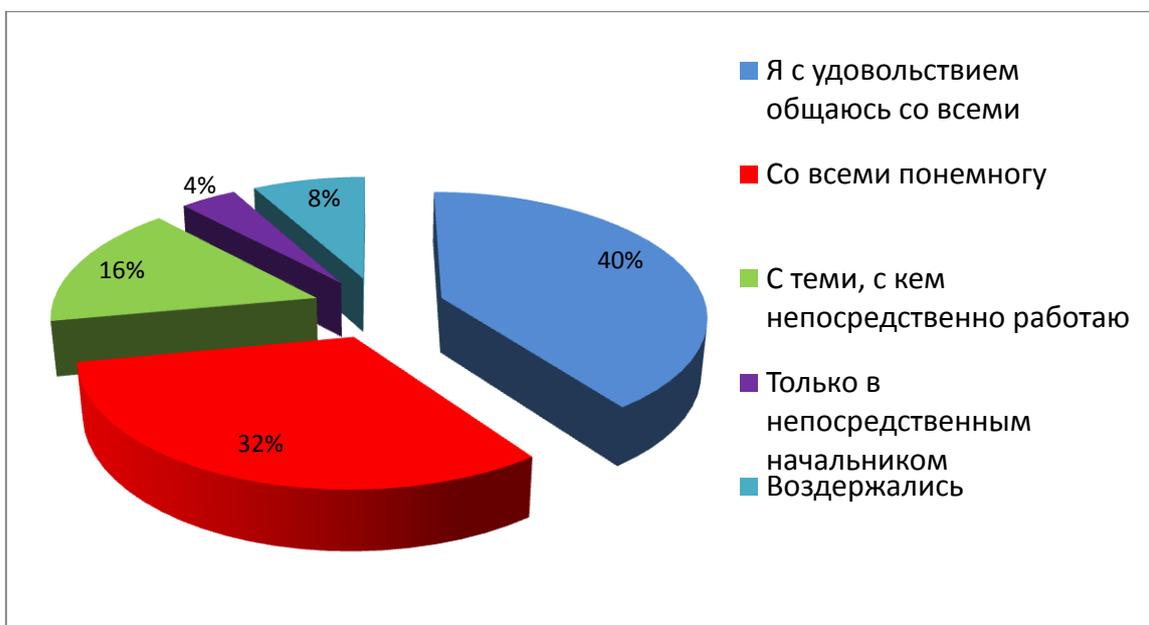
Можно сделать вывод, что лишь малая часть не сменила бы место работы, и почти половина респондентов воздержались от ответа. То есть людей не до конца устраивает выстроенная в учреждении работа. Возможно, специалисты, которые думают о смене рабочего места не смогли адаптироваться к профессиональным условиям, так как 24% из них – молодые специалисты по социальной работе.

На вопрос «Если бы Вы вынуждены были поменять работу, стремились бы Вы к общению с членами нашего коллектива?» 11 респондентов ответили – да, конечно, 9 респондентов затруднились ответить, 1 респондент не стремился бы и 4 респондента воздержались от ответа.

На вопрос «С кем из членов коллектива Вы общаетесь больше всего?» ответы распределились следующим образом - большая часть респондентов ответила, что общается со всеми понемногу (Рис.16).

На вопрос «Как Вы считаете, легко ли новые люди вливаются в наш коллектив?» 14 респондентов ответили, что достаточно легко, 4 респондента, что новые люди долго держатся особняком (стоит отметить, что такой вариант выбирали молодые специалисты по социальной работе) 6 респондентов не задумывались над этим и 1 респондент воздержался.

Рисунок 16. Результаты ответа на вопрос «С кем из членов коллектива Вы общаетесь больше всего?» в процентах



На вопрос «Могли бы вы дать достаточно полную характеристику деловых и личностных качеств большинства членов коллектива?» 9 респондентов ответили, что смогли бы, 10 респондентов не задумывались над этим, 4 респондента не смогли бы и 2 респондента воздержались.

Далее респондентам предлагалось оценить сплоченность коллектива по 5-ти бальной шкале, где 1 – это минимальное значение, а 5, следовательно, максимальное. Результаты распределились следующим образом - большинство ответов находится на уровне от 2 до 4 баллов, что говорит о средней сплоченности коллектива (Рис.17). Стоит отметить, что молодые социальные работники за сплоченность коллектива ставили от 1 до 3 баллов.

На вопрос «Как часто у Вас бывают конфликты с кем-то из членов нашего коллектива?» респонденты ответили следующим образом (Рис.18).

Из диаграммы видно, что в коллективе есть люди, которым приходится избегать конфликта. Как правило, молодые социальные работники чаще всего выбирали именно этот вариант ответа. Это может

свидетельствовать об отрицательном протекании процесса адаптации,

Рисунок 17. Степень сплоченности коллектива в процентах

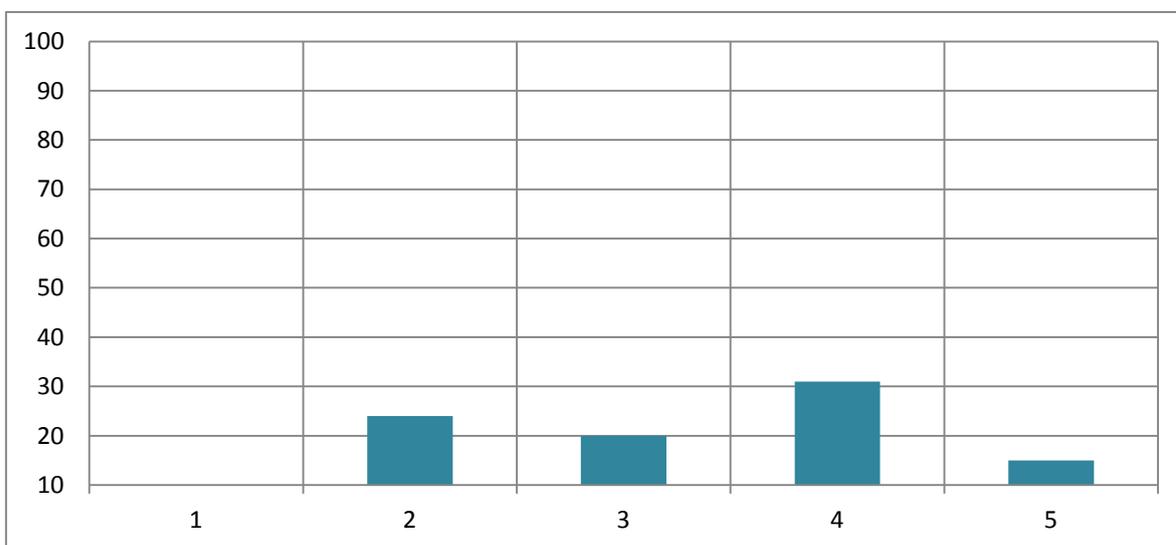
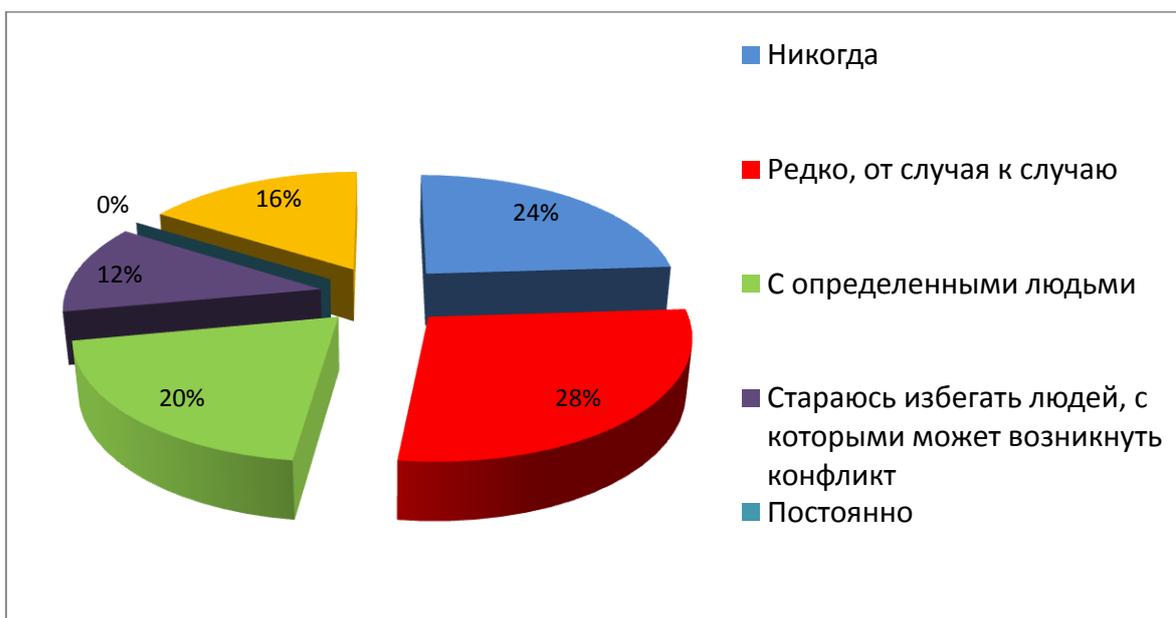


Рисунок 18. Результаты ответов на вопрос «Как часто у Вас бывают конфликты с кем-то из членов нашего коллектива?» в процентах



Исходя из результатов анкетирования по данному вопросу, можно сделать вывод, что в целом психологический климат находится на среднем уровне. К этому выводу подталкивают такие моменты, как желание большинства респондентов сменить работу по различным причинам, нежелание некоторых сотрудников проводить совместные мероприятия вне рабочего времени с коллегами или же желание

проводить их как можно реже.

Для выявления проблем, возникающих у молодых специалистов и специалистов, имеющих непрофильное образование, в МБУ «КЦСОН Свердловского района» был проведен опрос (Приложение 5). Респондентами выступали 11 заведующих отделениями: 6 заведующих отделениями социального обслуживания на дому, 3 заведующих по работе с семьями и детьми, 1 заведующий социально-реабилитационного отделения, 1 заведующий отделением срочного социального обслуживания.

Проведенный среди заведующих отделениями опрос показал, что основными трудностями у молодых специалистами являются:

1. Неумение вести отчетно-учетную документацию;
2. Неумение применять теорию, которую преподают в ВУЗе, на практики в процессе работы;
3. Наличие затруднений коммуникации — как с получателями социальных услуг, так и в межведомственном взаимодействии;
4. Наличие эмоционального стресса и неумение с ним справляться;
5. Неумение анализировать всего многообразия нормативно-правовой базы, на основе которой осуществляется предоставление социальных услуг.

Из результатов опроса можно сделать вывод, что трудности в начале рабочей деятельности имеют место. Все заведующие отделениями высказали мнение, чтобы на их взгляд помогло бы молодому специалисту повысить свой профессиональный уровень:

- разработка некоего методического пособия, которое будет хорошей теоретической и практической опорой в работе молодого специалиста,

- построение индивидуального образовательного маршрута, исходя из дефицитов и потребностей конкретного специалиста.

Что касается разделов методического пособия, то все заведующие указали необходимость наличия в объяснения правильности заполнения учетно-отчетной документации, схемы реагирования на трудные и экстремальные ситуации в работе специалиста, а так же справочной информации о месте расположения и номеров телефонов служб города Красноярска.

Для изучения мнения молодых специалистов по социальной работе было проведено интервьюирование (Приложение 6). В беседе приняли участие 5 молодых специалистов по социальной работе со стажем работы в социальном учреждении менее трех лет. Анализируя ответы на вопросы интервью, так же стало понятно, что при устройстве на работу у них возникали трудности и сложности в связи с новой профессиональной ситуацией. Заведующие отделениями освещали деятельность учреждения и отделения, но не смогли оказать каждому специалисту индивидуальный подход, не смогли учесть именно их профессиональные потребности.

Среди трудностей в первый год работы молодые специалисты по социальной работе выделяли:

1. Неграмотное заполнение учетно-отчетной документации;
2. Неумение организовать рабочее время;
3. Неумение вступить в контакт с получателями социальных услуг.

Проанализировав продукты деятельности молодых специалистов по социальной работе, а именно заполнение бланков для формирования пакета документов, с целью признания гражданина нуждающегося в социальном обслуживании, мы пришли к выводу, что возникают трудности при выполнении данного вида работы. Проведя анализ 50 пакетов документов, заполненных молодыми специалистами по социальной работе, были выделены типичные ошибки, допускаемые специалистами. Отметим, что все молодые специалисты по социальной

работе, формирующие пакеты документов, работают с момента введения Федерального закона "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации" от 28.12.2013 N 442-ФЗ. Это свидетельствует о неумении грамотно заполнять документацию, так как в учреждении не ведется работа по обучению в данном направлении.

На основе данных, полученных в результате проведенного исследования в МБУ «КЦСОН Свердловского района», мы пришли к выводу о наличии следующих трудностей и сложностей в работе молодых специалистов по социальной работе:

- трудности при заполнении отчетно-учетной документации,
- сложности в организации рабочего времени,
- трудности в регулировании эмоционального стресса, возникающего на работе,
- сложности при вступлении в контакт с получателем социальных услуг.

Следовательно, видна необходимость внедрения технологии психолого-педагогического сопровождения, так как проведение только процедуры наставничества не всегда имеет место быть. В случае отсутствия за молодым специалистом по социальной работе специалиста со стажем работы, наличие в учреждении направления по работе с молодыми специалистами по социальной работе и специально разработанной адаптационной программы решило бы эту проблему.

В данном учреждении имеется потенциал для организации методической работы с молодыми специалистами, так как у них присутствует мотивация к профессиональному развитию и имеются дефициты, которые необходимо восполнить.

2.3.Разработка адаптационной программы работы с молодыми специалистами по социальной работе в процессе вхождения в социальную профессию

Для решения выявленных проблем, нами была разработана адаптационная программа (Приложение 7), которая включает в себя ключевые моменты в адаптации молодого специалиста на рабочем месте, формирует необходимые компетентности. Исходя из потребностей молодых специалистов по социальной работе и анализа Профессионального стандарта специалиста по социальной работе, в адаптационной программе выделены следующие разделы:

Блок I

- Безопасность на рабочем месте;
- Должностная инструкция и функциональные обязанности;
- Правовая основа социального обслуживания. Меры социальной поддержки, социальные программы;
- Виды социального обслуживания. Социальные услуги;
- Этический и профессиональный кодекс социального работника;
- Эмоциональная разгрузка специалиста как необходимое умение в социальной профессии;
- Тайм-менеджмент;
- Работа с документацией;
- Практическая деятельность (наставничество);

Блок II

- Собеседование для подведения результатов освоения адаптационной программы;
- Выбор темы для самообразования;

- Презентация итоговой работы по теме самообразования молодым специалистом по социальной работе.

Из дизайна адаптационной программы видно, что на каждую выявленную сложность у молодого специалиста по социальной работе, разработан базовый модуль, который помогает преодолеть возникшие трудности (Табл.2)

Таблица 2. Дизайн адаптационной программы работы с молодыми специалистами по социальной работе

Трудности	Источник информации о проблеме/ трудности	Раздел программы	Формы работы
Отсутствует практический опыт	Анкета для сотрудников «Потребность в обучении»	Базовый модуль 9 Практическая деятельность Базовый модуль 1. Безопасность на рабочем месте.	Наставничество Семинар по обеспечению безопасности рабочего места и при выходе на патронаж.
Не успевают выполнять всю необходимую работу в течение рабочего дня	Анкета для сотрудников «Потребность в обучении» Результаты интервью «Я - молодой специалист по социальной работе»	Базовый модуль 7. Тайм-менеджмент	Семинар по правильному распределению рабочего времени с просмотром видеоматериала
Не умеют вести отчетно-учетную документацию	Опрос руководителей структурных	Базовый модуль 8. Работа с	Семинар по заполнению необходимой

	<p>подразделени й «Трудности молодых специалистов по социальной работе в период адаптации на рабочем месте»</p> <p>Результаты интервью «Я - молодой специалист по социальной работе»</p>	документацией	документации при выполнении специалистом своих должностных обязанностей (планы, отчеты, бланки)
<p>Испытывают затруднения коммуникации — как с получателями социальных услуг, так и в межведомственно м взаимодействии</p>	<p>Опрос руководителе й структурных подразделени й «Трудности молодых специалистов по социальной работе в период адаптации на рабочем месте»</p> <p>Результаты интервью «Я - молодой специалист по социальной работе»</p>	<p>Базовый модуль 9</p> <p>Практическая деятельность.</p> <p>Базовый модуль 5. Этический и профессиональны й кодекс социального работника.</p>	<p>Наставничество</p> <p>Круглый стол с обсуждением необходимых качеств для специалиста социальной сферы</p>

<p>Не умеют справляться с эмоциональным стрессом</p>	<p>Опрос руководителей структурных подразделений «Трудности молодых специалистов по социальной работе в период адаптации на рабочем месте»</p>	<p>Базовый модуль 6. Эмоциональная разгрузка специалиста как необходимое умение в социальной профессии</p>	<p>Тренинг по эмоциональной разгрузке и профилактике эмоционального выгорания</p>
<p>Не умеют анализировать многообразие нормативно-правовой базы, на основе которой осуществляется предоставление социальных услуг.</p>	<p>Опрос руководителей структурных подразделений «Трудности молодых специалистов по социальной работе в период адаптации на рабочем месте»</p>	<p>Базовый модуль 3. Правовая основа социального обслуживания. Меры социальной поддержки, социальные программы. Базовый модуль 4. Виды социального обслуживания. Социальные услуги.</p>	<p>Семинар-практикум по работе с нормативно-правовыми актами, социальными программами.</p>
<p>Отсутствуют представления о специфике деятельности отделения</p>	<p>Анкета для сотрудников «Потребность в обучении»</p>	<p>Базовый модуль 2. Должностная инструкция и функциональные обязанности</p>	<p>Семинар по анализу прав и обязанностей, прописанных в должностной инструкции Круглый стол с обсуждением должностных</p>

			инструкций специалистов социальной сферы
--	--	--	---

Выделенные модули в программе позволяют максимально быстро включить молодого специалиста по социальной работе в деятельность учреждения. Этому процессу посвящен первый блок в программе. После освоения данного блока адаптационной программы у молодого специалиста могут возникнуть профессиональные вопросы, ответов на которые нет в программе, или появится область профессионального интереса.

Для решения возникающих вопросов в учреждении работают сотрудники организационно-методического отделения, которые помогут в решении проблем молодого специалиста по социальной работе путем самообразования. Работа по погружению в область профессионального интереса так же требует методической помощи специалистов данного отделения.

У молодого специалиста по социальной работе в процессе выполнения функциональных обязанностей могут возникнуть трудности, для решения которых он и обратится к специалистам данного отделения. Назовем этот период периодом проб и ошибок.

После появления дефицита в профессиональной деятельности совместно с сотрудником организационно-методического отделения у молодого специалиста по социальной работе пройдет так называемая рефлексия проблем. После данного этапа будет начинаться другой - выбор темы для самообразования. Это и станет профессиональной траекторией молодого специалиста по социальной работе, в русле которой он станет развивать как профессионал.

В данной работе главным является факт, что молодому специалисту по социальной работе тема исследования не навязывается, а

он к ней приходит самостоятельно, исходя из индивидуальных предпочтений и интересов. Для этого должен использоваться системно - деятельностный подход, суть которого заключается в активности самого обучающегося. Сотрудник организационно-методического отделения не дает готовых ответов на вопросы молодого специалиста по социальной работе, а является куратором, в функции которого входит оказание помощи в формулировке проблемы, выборе форм и методов процесса самообразования.

Далее определяется форма работы молодого специалиста. Это могут быть курсы повышения квалификации, обучение по магистерской программе, обзор литературы на заданную тему и написание статьи, выступление на конференции с мастер-классом после изучения проблемы. Форму самообразования молодой специалист по социальной работе может предложить и сам.

В конечном итоге модель психолого-педагогического сопровождения молодого специалиста по социальной работе организуется с помощью разработанной адаптационной программы. (Приложение 8) и берет свою основу у М.Р. Битяновой. Модель психолого-педагогического сопровождения состоит из трех этапов.

Первый этап – этап диагностики молодого специалиста по социальной работе с помощью проведения проблемного собеседования. С помощью вопросов о нормативно-правовой базе социального обслуживания, технологиях установления первичного контакта с получателями социальных услуг.

Второй этап – освоение первого блока адаптационной программы для формирования компетентностей, необходимых при выполнении функциональных обязанностей молодым специалистом по социальной работе.

Третьим и заключительным этапом в модели психолого-педагогического сопровождения является освоение второго блока адаптационной программы, который направлен на выбор темы самообразования, проведение теоретической и практической работы по изучению профессионального вопроса.

Результатом освоения адаптационной программы и психолого-педагогического сопровождения станет транслирование положительного опыта молодым специалистом по социальной работе, его самопрезентация. Мониторинг результативности проделанной работы будет фиксироваться руководителями структурных подразделений – они смогут оценить профессиональные компетентности молодого специалиста по социальной работе, проанализируют частоту обращения за помощью после введения адаптационной программы в работу учреждения. При реализации адаптационной программы должна снизиться текучесть молодых кадров из социального учреждения.

Таким образом, суть психолого-педагогического сопровождения с применением методической работы для молодых специалистов по социальной работе заключается в формировании необходимых. Так же важным остается факт, что молодой специалист по социальной работе будет иметь положительный образец для работы с возникающими дефицитами. В профессиях сферы «Человек-Человек», где социальные проблемы меняются крайне быстро, умение анализировать свои трудности, сложности и дефициты, а так же умение находить ресурсы для решения профессиональных проблем, является критерием успешности специалиста как профессионала. Молодой специалист по социальной работе должен оперативно реагировать на отсутствие у себя знаний, умений или навыков, уметь рефлексировать, вычленять проблему и находить пути получения ответов на свои профессиональные вопросы.

Выводы по второй главе

Методическая работа в учреждениях социального обслуживания проводится с целью обучения и формирования компетентностей, необходимых для выполнения функциональных обязанностей специалистами по социальной работе. Но иногда такая работа сводится к участию специалистов в курсах повышения квалификации, конференциях, круглых столах и семинарах. Для сотрудника со стажем работы в социальной сфере, возможно, такой традиционный подход является эффективным и способствует профессиональному развитию его как специалиста. Совсем иной подход необходимо применять к молодым специалистам, не имеющих стажа работы в социальном учреждении. Традиционный подход в работе с такими специалистами не учитывает специфики их профессиональной ситуации, что приводит к возникновению трудностей и сложностей при выполнении функциональных обязанностей, снижению мотивации к работе и повышает процесс текучести кадров.

Для оптимизации процесса адаптации молодого специалиста по социальной работе, его закреплению на рабочем месте необходимо внедрение координально противоположного подхода. Спецификой такого подхода должно являться активное включение молодого специалиста в процесс обучения на рабочем месте. Наиболее оптимальной формой для проведения такой работы является психолого-педагогическое сопровождение. В процессе сопровождения молодого специалиста по социальной работе необходимо не только создание психологических условий для комфортного пребывания на рабочем месте, но и создание педагогических условий для формирования компетентностей, необходимых для выполнения функциональных обязанностей.

На данный момент в учреждении отсутствует специальная программа, целью которой являлась бы работа именно с молодыми

специалистами, которая учитывала бы их особенности и потребности. Проведенное исследование показало, что трудности и сложности у молодых специалистов по социальной работе имеются. Но стоит сделать акцент на том, что потенциал для организации психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов по социальной работе в учреждении находится на высоком уровне. Таким образом, работа по адаптации молодых специалистов по социальной работе и формирование у них необходимых для работы компетентностей является актуальным направлением для учреждения социального обслуживания.

Разработанная адаптационная программа позволит молодым специалистам по социальной работе быстрее адаптироваться к новым профессиональным условиям и эффективно включиться в работу учреждения.

Стоит отметить, что данная адаптационная программа не только внедрена в работу учреждения (Приложение 9), но и отправлена для участия на краевой конкурс методических разработок специалистов учреждения социального обслуживания и социально-ориентированных некоммерческих организаций Красноярского края «Новые горизонты - 2016».

Заключение

В современном обществе для конкурентоспособности нужно обладать компетентностями, необходимыми для выполнения своих профессиональных обязанностей. Система образования не успевает быстро перестраиваться под меняющиеся социальные условия для наделения своих выпускников знаниями, умениями и навыками, прописанными в профессиональных стандартах. Специалист же по социальной работе должен оперативно реагировать на изменения социальной ситуации и решать возникающие проблемы в обществе.

Следовательно, возникающее противоречие между Федеральным государственным образовательным стандартом и Профессиональным стандартом специалиста по социальной работе необходимо решать на рабочем месте. Для молодого специалиста по социальной работе, не имеющего опыт работы в учреждении социального обслуживания необходимо создавать специальные условия. Такая работа позволяет учитывать особенности профессиональной ситуации молодого специалиста, а именно оторванность теории от практики, помогает процессу адаптации протекать эффективней, способствует включению в работу учреждения.

Молодые специалисты по социальной работе являются синергетическим потенциалом учреждения, становятся источником нововведений, а так же положительно относятся к новшествам в работе. Закрепление инициативных работников на рабочих местах становится толчком к развитию учреждений.

На данный момент в практике работы с молодыми специалистами по социальной работе в учреждениях социального обслуживания отсутствуют технологии, имеющие широкое применение. Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Свердловского района города

Красноярска» в своей работе так же не выделяет в особое направление работы адаптацию молодых специалистов по социальной работе и повышение их профессиональной компетентности с учетом их индивидуальных особенностей и потребностей. Профессиональное становление таких специалистов протекает ситуативно и бессистемно. Повышение квалификации ограничивается направлением на курсы, семинары и круглые столы, где в полной мере отсутствует активное включение в процесс обучения. Молодой специалист по социальной работе получает те знания, которые иногда для выполнения функциональных обязанностей ему не пригодятся или не являются зоной его профессионального интереса. Эффективное же обучение и формирование необходимых компетенций возможно лишь с использованием системно-деятельностного подхода, то есть с активным включением специалиста в образовательный процесс.

Проведенное исследование помогло выделить основные проблемы и трудности, возникающие у молодых специалистов по социальной работе в МБУ «КЦСОН Свердловского района». Адаптационная программа, разработанная на основе полученных результатов, позволяет организовать нетрадиционный подход к организации обучения на рабочем месте, а модель психолого-педагогического сопровождения позволяет проводить процесс обучения, учитывая индивидуальные особенности таких кадров.

Использование данной адаптационной программы в контексте модели психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов по социальной работе позволяет адаптироваться им к новым профессиональным условиям, закрепиться на рабочем месте. Конечным результатом освоения программы становится теоретически или практически обоснованное нововведение – разработанная технология, модель или методика, ориентированная на конкретных

получателей социальных услуг – которое имеет практическую значимость.

Таким образом, психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов по социальной работе с применением адаптационной программы дает положительный результат и является эффективной технологией, которую можно транслировать на другие учреждения социального обслуживания.

Список литературы

1. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации. Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ. - Российская газета от 30.12.2013 № 295.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 года «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (уровень бакалавриата)».
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 октября 2013 года № 571н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по социальной работе».
4. Адаптация сотрудника в организации: методические указания к проведению занятий по дисциплине «Управление персоналом» / сост. Ю. Н. Лачугина. – Ульяновск : УлГТУ, 2009. – 41 с.
5. Албегова, И. Ф. Исследование мотивации социальных работников [Текст] / И. Ф. Албегова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/427256/>
6. Албегова И. Ф. Методологические проблемы институционализации социальной работы в условиях Российской Федерации // Отечественный журнал социальной работы. М.: — 2010. — № 4. — С. 4–16.
7. Бадя Л. В. Кадровая политика — на перспективу (из опыта работы по повышению квалификации социальных работников Московской области) // Отечественный журнал социальной работы. М.: — 2009. — № 4. — С. 54–58.
8. Белозерова, Л. И. Интегративный подход к профессиональному становлению психолога на этапе вузовской подготовки: сборник статей Международного конгресса «Социальная психология XXI века» [Текст] / Л. И. Белозерова. - Ярославль.-2002. - 250 с.

9. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.
10. Буравлева Наталья Анатольевна, Уралова Екатерина Александровна Особенности психологической адаптации молодых специалистов дошкольных образовательных учреждений//Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. №2. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-psihiologicheskoy-adaptatsii-molodyh-spetsialistov-doshkolnyh-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy>
11. Вартынова М.Т. Социально-психологические аспекты профессионального становления специалистов по социальной работе // Вестник КемГУ - № 3 (43) - 2010 год. – С.35-43.
12. Волкова, О. А. Социальная работа в сфере профессиональной идентификации: социологическая модель/О. А. Волкова // Отечественный журнал социальной работы. - № 3. - 2007. - С. 9 - 25.
13. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. А.В. Верникова, А.Ф. Ковалева. — М.: Дело, 1991. 320 с.
14. Дип С., Сесмен. Верный путь к успеху: 1600 советов менеджерам: Пер. с англ. А.Суворовой. — М.:Вече, Персей, АСТ, 2005. 384 с.
15. Долгова В. И., Мельник Е. В., Моторина Ю. В. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 76–80. – [Электронный ресурс] – Режим доступа:<http://e-koncept.ru/2015/95522.htm>.
16. Дон Фуллер. Управляй или подчиняйся! Проверенная техника эффективного менеджмента. — М.: Фонд " За экономическую грамотность",2015. 287 с.

17. Зайверт Л. Ваше время — в ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем. Л.И. Цедилина. — М.: Экономика, 2014. 232 с.
18. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с немец. Н.В. Вардуль. — М.: Экономика, 2003, 335 с.
19. Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111.
20. Ильин Г. Проектное образование и становление личности // Высшее образование в России. - 2001. - № 4. С. 85-92.
21. Котельникова Е.Г., Дегтярева О.И.. Организация методической работы и рекомендации для разработки и реализации социальных проектов в учреждениях социального обслуживания населения. 2012. 38с.
22. Котова, С.А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя / С.А. Котова // Народное образование. - 2010. - № 8. - С. 121-127.
23. Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование: Учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. 416 с.
24. Луцко Е. А. К вопросу об определении критериев и факторов эффективности адаптации // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. 2008. Вып. 1. С. 205 - 209.
25. Мартынова Татьяна Николаевна Социально-психологические аспекты профессионального становления специалистов по социальной работе // Вестник КемГУ. 2010. №3 С.183-192.
26. Медведева В. Н. Профессиональное становление специалистов по социальной работе [Электронный ресурс] // Наука и современность. 2011. №12-2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-stanovlenie-spetsialistov-po-sotsialnoy-rabote>

27. Мухаметова А.Ф., Суворова А.А. Проблема адаптации молодых специалистов [Электронный ресурс] // Инновационная наука. 2015. №7-1. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/problema-adaptatsii-molodyh-spetsialistov>.
28. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов [Текст]: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова.- ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В. А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
29. Панченко Л. Л. Адаптация к профессиональной деятельности: Учеб. пособие. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2006. – 35 с.
30. Пригожин А. И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление / А. И. Пригожин. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 402 с. — (Серия «Синергичная организация»)
31. Поташника М.М. «Управление профессиональным ростом учителя в современной школе» - 2010 г - . 448 с.
32. Проблемы адаптации молодого специалиста на новом рабочем месте // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по материалам XVII студ. междунар. заочной науч.- практ. конф. — М.: «МЦНО». — 2014 —№ 10(17) / [Электронный ресурс] — Режим доступа. — [http://nauchforum.ru/archive/MNF_social/10\(17\)](http://nauchforum.ru/archive/MNF_social/10(17))
33. Психолого-педагогическое сопровождение процессов развития ребенка: материалы межрегиональной научно-практической конференции/ под ред. С.В. Тарасова. – СПб.: ЛОИРО.- 2012. - 122с.
34. Редлих, С.М. Адаптация молодого педагога / С.М. Редлих // Проф. образование. Столица. - 2012. - № 1. - С. 19-21.
35. Турлунова, А.В. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в адаптационный период профессиональной деятельности / А. В. Турлунова // Методист. - 2012. - № 7. - С. 20-26.

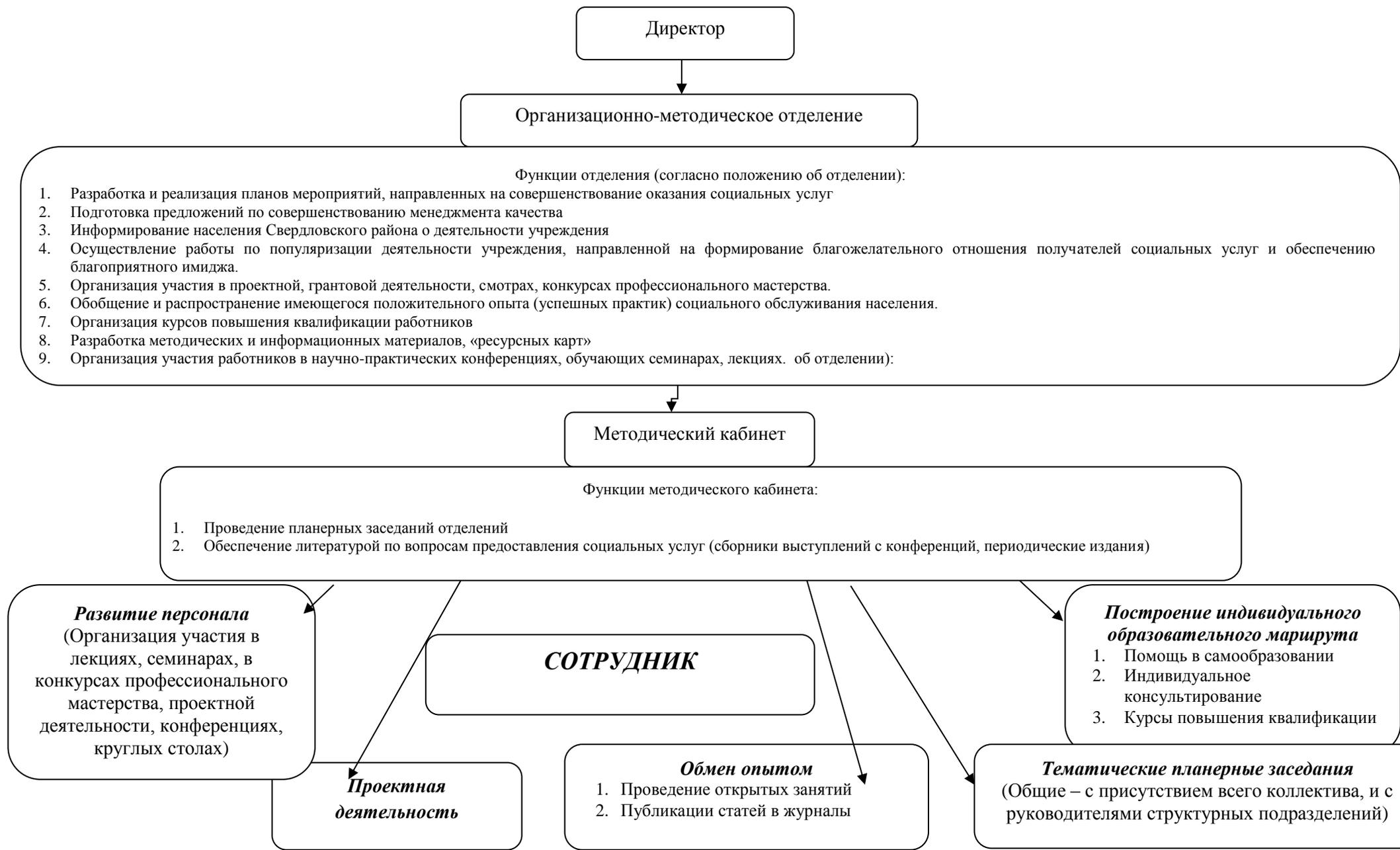
36. Файзиева Е. Б. Повышение эффективности профессиональной подготовки специалистов по социальной работе // Отечественный журнал социальной работы. М.: —2010. — № 3. — С. 101–103.
37. Формирование эмоциональной устойчивости молодых специалистов в образовательной среде педагогического вуза [Электронный ресурс] / Долгова В.И., Буслаева М.Ю. // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – Декабрь 2013, ART 2113. – СПб., 2013. – Режим доступа: <http://www.emissia.org/offline/2013/2113.htm>
38. Шамкова Е. А. Система наставничества в профессиональном образовании [Текст]/Е. А. Шамкова // Приоритетные направления развития науки и образования : материалы VII Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 4 дек. 2015 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. — № 4 (7). — С. 135–136.
39. Щеголь В.И. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса гимназии [Электронный ресурс] // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 9. – С. 89-91 – Режим доступа: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=3752>
40. Щукина, Е. Ф. Социально-психологический климат коллектива и его влияние на повышение эффективности деятельности учреждения / Е. Ф. Щукина // Социальная работа.-№6.-2007.- С. 31 - 34
41. Яковлева Г.В. «Оценивание эффективности методической работы в дошкольном образовательном учреждении» // Научно-педагогический журнал № 2. – М. - 2009 год - 4-9 стр.

Приложение 1

Организационная структура МБУ «КЦСОН Свердловского района»

Наименование структурного подразделения	Количество структурных подразделений
Организационно-методическое отделение	1
Отделение срочного социального обслуживания	1
Отделение социального патронажа семьи и детей	1
Отделение профилактики безнадзорности, правонарушений несовершеннолетних	1
Отделение реабилитации детей с ограниченными возможностями здоровья	1
Отделение срочного социального обслуживания	1
Социально-реабилитационное отделение	1
Отделение социального обслуживания на дому	6

Модель методической работы в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Свердловского района города Красноярск»



Анкета для изучения потребности в обучении

Уважаемые коллеги!

Мы планируем создание "Навигатора молодого специалиста" Уверены, что наша совместная работа станет ступенью в достижении поставленных целей. Обучение будет эффективнее, если Вы примете активное участие в его подготовке и проведении. При составлении программы обучения мы обязательно учтем Ваши потребности и пожелания.

Спасибо!

Отделение

Стаж работы в учреждении

Как Вы относитесь к возможности обучения сотрудников нашей компании?

- Обучение необходимо проводить регулярно
- Обучение иногда следует проводить
- Это не нужно

Считаете ли Вы необходимым периодическое обучение на курсах повышения квалификации и семинарах?

Для себя: Да Нет

Для
сотрудников: Да Нет

Для сотрудников каких подразделений нашей компании обучение наиболее необходимо?

Если бы Вы были руководителем нашего учреждения и планировали программу обучения для сотрудников, с чего бы Вы начали?

Какие темы обучения, на ваш взгляд, будут полезны сотрудникам:

Готовы ли Вы лично принять участие в обучении?

Да Нет Другое

Какие сложности возникают у Вас в процессе выполнения работы?

Какие трудности возникают у Вас при взаимодействии с другими сотрудниками компании?

Дополнительные знания в каких областях помогли бы Вам повысить эффективность работы?

В первую очередь:

Во вторую очередь:

Какие навыки могли бы помочь Вам лучше использовать рабочее время и больше успевать?

Укажите наиболее приемлемые для Вас формы обучения:

- Лекции
- Тренинги
- Семинары
- Дистанционное обучение
- Индивидуальное обучение
- Круглые столы

Большое спасибо!

Анкета по изучению психологического климата в учреждении

Уважаемый коллега! Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является совершенствование психологического климата в трудовом коллективе нашей организации. Для ответа на вопросы необходимо:

1. внимательно прочитать варианты ответов
 2. выбрать один из них, наиболее соответствующий вашему мнению и поставить знак «+» напротив него
 3. если ответ не предлагает вариантов, напишите свой ответ как можно полнее или, если Вы затрудняетесь, поставьте прочерк
-
1. С каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?
 - А) большинство из членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные мне люди
 - Б) в нашем коллективе есть всякие люди
 - В) меня многое не устраивает

 6. Вам нравится работать в нашем коллективе?
 - А) да, меня все устраивает
 - Б) не знаю, не задумывался над этим
 - В) меня многое не устраивает

 1. Охарактеризуйте атмосферу, присущую коллективу.
 - А) дружеская
 - Б) атмосфера взаимного уважения
 - В) деловая атмосфера
 - Г) «каждый сам за себя»
 - Д) нездоровая, нетоварищеская атмосфера

4. Как часто, Вы считаете, надо устраивать совместные праздники и вечера досуга?

А) как можно чаще

Б) 1-2 раза в год

В) я не люблю подобных мероприятий

5. Вы бы сменили место работы, если бы представилась возможность? По какой

причине? _____

6. Если бы Вы вынуждены были поменять работу, стремились бы Вы к общению с членами нашего коллектива?

А) да, конечно

Б) затрудняюсь ответить

В) нет

7. С кем из членов коллектива Вы общаетесь больше всего?

А) я с удовольствием общаюсь со всеми

Б) со всеми понемногу

В) с теми, с кем непосредственно работаю

Г) только с начальством по производственным вопросам

Д) стараюсь свести общение со всеми к минимуму

8. Как Вы считаете, легко ли новые люди вливаются в наш коллектив?

А) достаточно легко

Б) они долго держатся особняком

В) не знаю, не задумывалась над этим

9.Могли бы вы дать достаточно полную характеристику деловых и личностных качеств большинства членов коллектива?

А) да

Б) пожалуй, да

В) не знаю, не задумывалась над этим

Г) пожалуй, нет

Д) нет

10.Оцените сплоченность коллектива нашего учреждения по 5-ти бальной шкале.

Min 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5max

11.Как часто у Вас бывают конфликты с кем-то из членов нашего коллектива?

А) никогда

Б) редко, от случая к случаю

В) с определенными людьми

Г) стараюсь избегать людей, с которыми может возникнуть конфликт

Д) постоянно

12.По денной шкале укажите, пожалуйста, свой возраст.

А) до 25 лет

Б) 26-40 лет

В) 41-55

Г) старше 55 лет

13.Укажите продолжительность Вашей работы в коллективе.

А) менее года

Б) 1-3 года

В) 4-10 лет

Г) более 10 лет

Спасибо за участие!

Структура опроса «Трудности молодых специалистов по социальной работе
в период адаптации на рабочем месте»

1. Возникают ли у Вас в отделении трудности при адаптации молодых специалистов по социальной работе?
2. С какими трудностями и сложностями при выполнении должностных обязанностей к Вам обращаются молодые специалисты по социальной работе?
3. Имеются ли у Вас в отделении программы, помогающие молодым специалистам по социальной работе в период адаптации?
4. Как организовывается сопровождение молодого специалиста по социальной работе в Вашем отделении?
5. Имеются ли у Вас в отделении программы сопровождения молодых специалистов по социальной работе в процессе вхождения в профессию?
6. Как Вы считаете, необходима ли помощь молодым специалистам по социальной работе в период вхождения в профессию?
7. Как Вы считаете, необходимо ли наличие программы адаптации для молодых специалистов? Если да, то какие разделы должны быть в ней освещены?

Структура интервью «Я - молодой специалист по социальной работе»

1. Как давно Вы работаете в учреждении?
2. За период работы в учреждении социального обслуживания, с какими трудностями и сложностями Вы сталкивались при выполнении должностных обязанностей?
3. Была ли Вам организована помощь с целью преодоления возникающих проблем?
4. Имеются ли в учреждении механизмы организации помощи молодым специалистам по социальной работе в период их адаптации на рабочем месте?
5. Как Вы считаете, необходимо ли организовывать сопровождение молодых специалистов по социальной работе при адаптации на рабочем месте? Если да, то как, на Ваш взгляд, сопровождение должно быть организовано?

Муниципальное бюджетное учреждение
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Свердловского района города Красноярск»

Авторская программа

«АДАПТАЦИОННАЯ ПРОГРАММА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ
СПЕЦИАЛИСТАМИ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ В ПРОЦЕССЕ
ВХОЖДЕНИЯ В СОЦИАЛЬНУЮ ПРОФЕССИЮ»

Выполнила:

Габдулхакова Александра

Андреевна, специалист по
социальной работе

МБУ «КЦСОН Свердловского
района»

Красноярск 2016

Аннотация

Адаптационная программа направлена на развитие у специалистов компетенций, прописанных в Профессиональном стандарте специалиста по социальной работе [1]. С помощью сопровождения и обучения на рабочем месте решаются вопросы самообразования молодых специалистов, их включение в профессиональное сообщество, развитие профессиональных навыков, снижение текучести кадров. Программа составлена с учетом проведенного исследования на базе муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Свердловского района города Красноярск» в течение 2016 года.

Вступление

С введением Профессионального стандарта специалиста по социальной работе, с одной стороны, конкретно разработан список тех действий, умений и знаний, которые должны способствовать качественному оказанию услуг в учреждениях социального обслуживания населения. Одним словом прописаны компетенции специалиста по социальной работе. С другой стороны, обучение студентов по федеральному государственному образовательному стандарту высших учебных заведений [2] на данный момент не позволяет выпускать специалистов, полностью соответствующих профессиональному стандарту. Таким образом, происходит противоречие между компетенциями, которые получает специалист, освоивший программу ВУЗа, и компетенциями, которыми должен обладать специалист по социальной работе согласно профессиональному стандарту.

Целью адаптационной программы является организации помощи молодым специалистам по социальной работе в построение профессиональной траектории развития.

Задачи адаптационной программы:

2. Формирование мотивационного - ценностного компонента у молодых специалистов по социальной работе;
3. Приобретение практического опыта выполнения должностных обязанностей молодым специалистом по социальной работе;
4. Приобретение исследовательского опыта молодым специалистом по социальной работе;
5. Формирование в учреждении методической «копилки» по организации социального обслуживания с разными категориями получателей социальных услуг.

Практическая значимость адаптационной программы заключается в возможности применения в социальных учреждениях при работе с молодыми специалистами по социальной работе. Программа

является инструментом сопровождения молодых специалистов в процессе адаптации на рабочем месте.

Адаптационная программа будет полезна для руководителей социальных учреждений, заместителей руководителя, занимающихся кадровыми вопросами.

Содержательная часть

Адаптационная программа состоит из двух блоков. Первый блок – ознакомительный и помогает молодым специалистам эффективнее включиться в работу учреждения и конкретного отделения (см. Прил.1)

- ✓ Безопасность на рабочем месте.
- ✓ Должностная инструкция и функциональные обязанности
- ✓ Правовая основа социального обслуживания. Меры социальной поддержки, социальные программы
- ✓ Виды социального обслуживания. Социальные услуги.
- ✓ Этический и профессиональный кодекс социального работника.
- ✓ Эмоциональная разгрузка специалиста как необходимое умение в социальной профессии
- ✓ Тайм-менеджмент
- ✓ Работа с документацией
- ✓ Практическая деятельность (наставничество)

После освоения первого блока программы у молодого специалиста могут возникнуть профессиональные вопросы, ответов на которые нет в программе.

Второй блок программы рассчитан на самостоятельную работу и связан с выбором темы для самообразования. Таким образом, специалист становится асом в конкретной области и сможет транслировать свой опыт, что является критерием профессионального становления.

Для решения возникающих вопросов у молодых специалистов по социальной работе в учреждении работают специалисты организационно-методического отделения, которые помогут в решении проблем самообразования.

У молодого специалиста в процессе работы могут возникнуть трудности, для решения которых он и обратиться к специалистам данного отделения. Назовем этот период периодом проб и ошибок.

После появления дефицита в профессиональной деятельности совместно со специалистом организационно-методического отделения у молодого специалиста пройдет так называемая рефлексия проблем. После этого этапа будет начинаться другой, а именно выбор темы для самообразования. Это и станет профессиональной траекторией молодого специалиста по социальной работе, в русле которой он станет развивать как профессионал.

В данной работе главным является тот факт, что молодому специалисту тема исследования не навязывается, а он к ней приходит самостоятельно, исходя из индивидуальных предпочтений и интересов. Для этого должен использоваться системно - деятельностный подход, суть которого заключается в активности самого обучающегося. То есть специалист по социальной работе организационно-методического отделения не дает готовых ответов на вопросы молодого специалиста, а является куратором, в функции которого входит оказание помощи в формулировке проблемы, а так же в выборе форм и методов процесса самообразования.

Далее определяется форма работы молодого специалиста. Это могут быть курсы повышения квалификации, магистерская программа, обзор литературы на заданную тему и написание статьи, выступление на конференции с мастер-классом после изучения проблемы.

Таким образом, суть психолого-педагогического сопровождения заключается в наделении молодого специалиста по социальной работе навыками работы с профессиональными дефицитами, с темой самообразования. В профессиях сферы «Человек-Человек», где социальные проблемы меняются крайне быстро, умение анализировать свои трудности, сложности и дефициты, а так же умение находить ресурсы для решения

профессиональных проблем, является критерием специалиста как профессионала. Молодой специалист по социальной работе должен оперативно реагировать на отсутствие у себя знаний, умений или навыков, уметь рефлексировать, вычленять проблему и находить пути получения ответов на свои профессиональные вопросы.

Программа разработана для молодых специалистов по социальной работе, стаж которых в учреждениях социального обслуживания составляет менее 3-х лет, имеющих высшее образование по данной специальности.

В процессе освоения адаптационной программы молодые специалисты по социальной работе под наблюдением (руководством) опытного работника (далее – наставник) должны выполнять работы, которые по сложности, характеру, требованиям безопасности отвечают работам, которые предполагаются функциональными обязанностями этих работников.

Наставником может быть назначен опытный работник, имеющий стаж практической работы по данной специальности не менее трёх лет, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели в работе, способностью и готовностью делиться своим опытом, имеющий системное представление о своем участке работы, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, не имеющий нарушений трудовой и производственной дисциплины.

Адаптационная программа направлена на решение конкретных трудностей и сложностей, выявленных при проведенном исследовании. (см. Прил.2)

Адаптационная программа включает в себя *следующие этапы:*

1. Изучение адаптационной программы молодыми специалистами по социальной работе;
2. Освоение адаптационной программы молодыми специалистами по социальной работе;

3. Собеседование после освоения адаптационной программы молодыми специалистами по социальной работе с целью выяснения полученных знаний и компетенций;

4. Рефлексия возникающих проблем у молодого специалиста по социальной работе;

5. Выбор темы для самообразования молодым специалистом по социальной работе

6. Исследование по теме самообразования молодым специалистом по социальной работе

7. Презентация исследования по теме самообразования молодым специалистом по социальной работе (трансляция положительного опыта решения конкретной проблемы).

Адаптационная программа является основой для модели сопровождения молодого специалиста по социальной работе (см. Прил.3)

В результате адаптационной программы молодые специалисты должны **знать:**

1. Объем мер социальной поддержки и объемов, видов и форм социального обслуживания;
2. Категории получателей социальных услуг;
3. Национальные, региональные, локальные нормативно-правовые акты;
4. Методы диагностики социального неблагополучия.

уметь:

1. Организовывать деятельность по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки населения;
2. Выявлять граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации
3. Определять объема, видов и форм социального обслуживания и мер социальной поддержки, в которых нуждается гражданин для преодоления трудной жизненной ситуации либо предупреждения ее возникновения

4. Выстраивать деятельность по планированию, организации и контролю за предоставлением социальных услуг и мер социальной поддержки
5. Прогнозировать и проектировать реализацию социального обслуживания, объем и качество оказываемых социальных услуг, мер социальной поддержки

Ожидаемыми результатами программы является:

- повышение профессионализма молодых специалистов по социальной работе;
- расширение практических знаний молодых специалистов по социальной работе в сфере социального обслуживания;
- выработка у молодых специалистов по социальной работе умений профилактики и разрешения конфликтных ситуаций, профилактики эмоционального выгорания;
- выработка у молодых специалистов по социальной работе навыков эмоциональной разгрузки;
- получение молодыми специалистами по социальной работе положительного практического опыта организации и предоставления социальных услуг.

Критерии оценки эффективности адаптационной программы:

- сформированное устойчивое позитивное отношение к задачам, положительным традициям и перспективам социального учреждения;
- активная включенность в систему межличностных коммуникаций в коллективе, в профессиональные сообщества;
- заинтересованность в саморазвитии и повышении квалификации;
- состояние устойчивого психологического комфорта, хорошее самочувствие молодого специалиста по социальной работе;
- положительная динамика в осуществлении своей ведущей профессиональной деятельности.

Заключение

Работа с молодыми специалистами по социальной работе должна строиться с учетом их профессиональной ситуации, должна помогать адаптироваться к новым условиям и облегчить процесс профессионального становления. Разработанная адаптационная программа построена с учетом трудностей и сложностей, возникающих у молодых специалистов по социальной работе, с учетом наблюдений руководителей структурных подразделений. Данная программа учитывает ситуацию молодого специалиста – отсутствие практического опыта, оторванность теории от практики. В ходе реализации адаптационной программы молодые специалисты по социальной работе овладевают компетенциями, необходимыми по Профессиональному стандарту, проходят обучение на рабочем месте.

Практическими результатами адаптационной программы является профессиональное развитие молодых специалистов, их закрепление на рабочих местах, снижение текучести кадров, а так же развитие конкретных технологий работы с получателями социальных услуг за счет самообразования. Исследование конкретных проблем, возникающих у молодых специалистов, позволит разрабатывать и внедрять инновационные формы и технологии работы в социальной сфере.

Перечень используемой литературы

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 октября 2013 года № 571н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по социальной работе»;
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 года «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (уровень бакалавриата)»;
3. Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111;
4. Котельникова Е.Г., Дегтярева О.И..Организация методической работы и рекомендации для разработки и реализации социальных проектов в учреждениях социального обслуживания населения. 2012. 38с..

Приложение 1

Тематический план адаптационной программы для молодых специалистов по социальной работе

№ п/п	Наименование темы	Содержание темы
Блок I		
1.	<i>Базовый модуль 1. Безопасность на рабочем месте.</i>	Первичный инструктаж. Виды инструктажа. Правила поведения на рабочем месте. Правила поведения на патронаже.
2.	<i>Базовый модуль 2. Должностная инструкция и функциональные обязанности</i>	Должностные функции. Права и обязанности работника.
3.	<i>Базовый модуль 3. Правовая основа социального обслуживания. Меры социальной поддержки, социальные программы</i>	Нормативные правовые акты в сфере социальной защиты населения Национальные стандарты Российской Федерации в сфере социального обслуживания Основные направления политики социальной защиты населения. Локальные акты учреждения.
4.	<i>Базовый модуль 4. Виды социального обслуживания. Социальные услуги.</i>	Основные формы и виды социального обслуживания. Виды социальных услуг, предоставляемых учреждением. Социальные услуги, предоставляемые учреждениями района.
5.	<i>Базовый модуль 5. Этический и профессиональный кодекс социального работника.</i>	Правила поведения сотрудника с получателями социальных услуг.
6.	<i>Базовый модуль 6. Эмоциональная разгрузка специалиста как необходимое умение в социальной профессии</i>	Эмоциональная разгрузка. Способы эмоциональной разгрузки. Синдром эмоционального выгорания.

		Профилактика эмоционального выгорания. Конфликты и пути их решения.
7.	<i>Базовый модуль 7. Тайм-менеджмент</i>	Тайм-менеджмент. Правила планирования рабочего времени. Способы планирования рабочего времени.
8.	<i>Базовый модуль 8. Работа с документацией</i>	Первичная проверка и анализ документов, свидетельствующих о проблемах граждан, обратившихся за получением социальных услуг и мер социальной поддержки. Виды, структура и содержание документов, необходимых для оказания социальных услуг. Разработка индивидуальной программы предоставления социальных услуг и мер социальной поддержки. Отчетная документация специалиста.
9.	<i>Базовый модуль 9 Практическая деятельность (наставничество)</i>	Организация первичного приема граждан. Диагностики трудной жизненной ситуации гражданина, установление ее причин и характера. Выявление и оценка индивидуальной потребности гражданина в различных видах и формах социального обслуживания и социальной поддержки социальное консультирование. Методы диагностики трудной жизненной ситуации.

		<p>Потенциал гражданина и его ближайшего окружения в решении проблем, связанных с трудной жизненной ситуацией.</p> <p>Организация межведомственного взаимодействия.</p>
Блок II		
10.	<i>Базовый модуль 9. Собеседование для подведения результатов освоения адаптационной программы</i>	
11.	<i>Базовый модуль 10. Выбор темы для самообразования</i>	
12.	<i>Базовый модуль 11. Презентация итоговой работы по теме самообразования молодым специалистом по социальной работе</i>	

Приложение

Модель психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов по социальной работе с применением адаптационной программы

1 этап	2 этап	3 этап
Психодиагностика	Развивающая работа (I блок программы)	Консультирование и просвещение (II блок программы)
	Адаптационная программа работы с молодыми специалистами	

Акт внедрения

Методическая разработка: Адаптационная программа работы с молодыми специалистами по социальной работе в процессе вхождения в социальную профессию

(Наименование работы для внедрения)

внедрена в практическую деятельность учреждения Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Свердловского района города Красноярск»

(Наименование учреждения)

Эффект от внедрения*: Программа поможет молодым специалистам по социальной работе адаптироваться к новым профессиональным условиям, потому что полностью учитывает ситуацию молодого специалиста. Снизит тенденцию текучести кадров. Позволит разрабатывать и внедрять новые технологии в работе с получателями социальных услуг за счет организации процесса самообразования молодых специалистов по социальной работе, получения конечного продукта процесса их самообразования.

Место и время использования методической разработки: с декабря 2016 года

Форма внедрения***: организация семинаров, семинаров-практикумов, тренингов, круглых столов и наставничества для молодых специалистов по социальной работе



Директор

О. О. Кошечкина

(Ф.И.О., подпись)

Дата «30» ноября 20 16 г.