

МОДЕРНИЗАЦИЯ КАК ВЕКТОР РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ



VI научно-практическая
интернет-конференция
(Сургут, 26–27 апреля
2017 года)

Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2014. – № 2. – С. 40–44.

2. Максимова, Л. В. Анализ научных подходов к определению понятия «кадровый потенциал организации» / Л. В. Максимова, Е. А. Гнездилов, И. С. Максимов // Направления модернизации современного инновационного общества: экономика, социология, философия, политика, право. – 2015. – С. 81–84.

3. Современная энциклопедия : Потенциал. – Режим доступа : <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc1p/38418>. – Загл. с экрана.

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФОРМА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ КОМПЛЕКСНОГО ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «СОДЕЙСТВИЕ»



*E. V. Соколова, к. м. н.,
директор бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Комплексный центр социального
обслуживания населения «Содействие»,
Сургутский район;*



*V. N. Бибалаева,
заместитель директора бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Комплексный центр социального
обслуживания населения «Содействие»,
Сургутский район*

Специфика работы учреждений социального обслуживания требует сотрудников, которые владеют профессиональными знаниями и понимают возрастные, индивидуальные и психофизические особенности граждан, нуждающихся в социальном обслуживании, способны принимать продуктивное решение в любых не-предвиденных ситуациях.

Постоянно происходящие изменения в социально-экономической сфере страны, внедрение новых законодательных документов в сфере социального обслуживания требуют разработки качественно новых теоретико-методологических основ профессиональной деятельности сотрудников учреждения социального обслуживания.

В учреждениях социального обслуживания существует особый подход к подбору кадров, способных решать сложные вопросы, которые возникают у специалистов в процессе предоставления социальных услуг.

Введенный с 1 января 2015 года Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» существен-

но дополняет функционал сотрудников учреждений социального обслуживания. Появляется потребность в сотрудниках, владеющих технологиями, ориентированными на качественное обслуживание граждан, посреднической, социально-профилактической, консультационной деятельности по проблемам социализации и реабилитации.

В соответствии с социальным заказом востребованы сотрудники с высоким уровнем сформированности компетенций, широким кругозором, стремлением к постоянному повышению квалификации, обучению.

«Качество социального обслуживания населения – степень реализации конституционных прав граждан, попавших в трудную жизненную ситуацию, по удовлетворению их основных жизненных потребностей.

Социальная работа направлена на то, чтобы помочь людям оптимально функционировать в общественных связях в рамках своих институциональных и социальных ролей и статусов. Социальная работа должна способствовать актуализации потенциала человека, тогда как самоактуализация, проявляясь в социальной деятельности, активизирует развитие общественной жизни. Главное предназначение социальной работы – сделать жизнь каждого человека лучше с помощью использования его внутренних ресурсов, побуждения желания, а с улучшением жизни каждого человека, в целом происходит улучшение и общества» [7].

Требуются сотрудники учреждений социального обслуживания, глубоко владеющие профессиональными знаниями и понимающие особенности работы с гражданами, нуждающимися в социальном обслуживании. Чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам и нуждам граждан, открытые ко всему новому сотрудники учреждений социального обслуживания – ключевая особенность современной социальной сферы.

«Подготовка и переподготовка сотрудников учреждений социального обслуживания, специалистов органов социального управления предусматривает усвоение ими многих дисциплин, охватывающих различные стороны социальной деятельности. Без знания теории социальных технологий, принципов технологического подхода к профессиональной деятельности и конкретных методик работы с клиентами невозможны эффективное планирование, организация и осуществление социального менеджмента и социальных услуг.

Социальные технологии и технологии социальной работы в особенности, как правило, всегда являются комплексными. Для того чтобы изменить социальную ситуацию клиента, необходимо произвести воздействие социального плана, практически обязательно – психологическую коррекцию, очень часто – оказать консультационную и медико-социальную помощь и т. д. В связи с этим социальный работник – специалист весьма широкого профиля; его знания должны не только быть адекватными требованиям профессии, но и непрерывно пополняться на протяжении всей его деятельности» [6].

Совершенствование профессиональной компетенции сотрудников учреждений социального обслуживания в условиях внутрифирменного обучения, непрерывного самообразования является особенно актуальной задачей в учреждениях социального обслуживания, куда обращаются за помощью и поддержкой социально незащищенные, уязвимые категории населения, нуждающиеся в особой заботе и внимании.

Внутрифирменное обучение строится исходя из необходимости совершенствования профессиональной компетенции, которая отражает способность сотрудников учреждений социального обслуживания качественно предоставлять социальные услуги для удовлетворения потребностей граждан.

В ходе внутрифирменного обучения идет взаимодействие сотрудников различных структурных подразделений учреждения.

Для реализации основных принципов продуктивного обучения, прежде всего, необходимо пристроить механизм (алгоритм) их применения среди сотрудников учреждения. Для этого в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Содействие» разработана и с июня 2016 года реализуется программа профессионального обучения и совершенствования кадров «ПОиСК» (далее – Программа) с целью совершенствования профессиональной компетентности специалистов, предоставляющих социальные услуги, и руководителей структурных подразделений через внутрифирменное обучение.

Реализация Программы включает несколько этапов: организационный, практический, заключительный, с использованием различных форм работы: лекции, семинары, тренинги (поведенческий, коммуникативный), консультации, мастер-классы и методов работы: анкетирование, дискуссия, консультирование, проектирование, игровой метод, обобщение, оценка, публикации. Разработан учебно-тематический план, реализация которого предусматривает использование имеющихся кадровых, материально-технических, информационных, методических ресурсов.

Принимая во внимание наличие потребности в необходимых знаниях, умениях, предъявляемых профессиональными стандартами к специалистам, оказывающим социальные услуги, требования повышения качества социальных услуг, специфику и уровень профессиональной подготовки сотрудников учреждения, выделены следующие три направления деятельности Программы:

1. Углубление знаний социального права.

Знания социального права для участников данной Программы – это знания нормативно-правовой базы в сфере социального обслуживания населения, необходимые для своевременного и качественного предоставления социальных услуг. Нормативное правовое обеспечение представлено законодательными актами, приказами и постановлениями федерального, регионального, окружного уровней.

2. Совершенствование технологической компетенции.

Технологическая компетенция работника социальной сферы – это важная составляющая профессионализма работника, представляющего социальные услуги населению.

Социальная технология – это способ организации и упорядочения целесообразной практической деятельности, совокупность приемов, направленных на определение и преобразование (изменение состояния) социального объекта, достижение заданного результата.

Практическая деятельность, которую осуществляют учреждения социального обслуживания населения, используемые ими новые методы и техники решения проблем граждан в современном обществе находят свое отражение в понятии «технологии социальной работы». Оно может быть рассмотрено как совокупность методов, средств,

приемов и способов организации человеческой деятельности по воздействию на социальные процессы и системы с целью улучшения качества жизни населения.

3. Развитие коммуникативной культуры специалиста.

Коммуникативная культура – это способность человека запомнить эффективные коммуникационные методы и использовать эти знания, адаптируя их к различным контекстам.

Коммуникативная культура личности также включает способность к творческому мышлению и восприятию, культуру речи, способность управлять своими эмоциями, культуру жестов, способность слушать и как можно более полно воспринимать слова собеседника.

Важно отметить, что человек с развитой коммуникативной культурой – это цельная личность, способная дипломатично и находчиво справиться с любой речевой или переговорной ситуацией.

На организационном этапе проведено анкетирование среди 118 специалистов, предоставляющих социальные услуги, и 17 руководителей структурных подразделений с целью выявления потребности во внутрифирменном обучении; разработан учебно-методический комплекс по сопровождению Программы; представлена и утверждена Программа на Методическом совете учреждения.

На практическом этапе проведена входная диагностика имеющихся знаний, умений, навыков у сотрудников (участвовали 118 специалистов, предоставляющих социальные услуги, и 17 руководителей структурных подразделений); проводится внутрифирменное обучение сотрудников в соответствии с учебно-тематическим планом Программы с использованием учебно-методического комплекса.

Также планируется проведение промежуточной диагностики знаний, умений, навыков у сотрудников после прохождения теоретической части учебно-тематического плана Программы и проведение итоговой диагностики у сотрудников.

На аналитическом этапе планируется:

- проведение анализа эффективности Программы на основе обработки показателей входной, промежуточной и итоговой диагностики имеющихся знаний, умений, навыков у сотрудников;
- определение положительных результатов, трудностей и дальнейших перспектив реализации Программы;
- составление отчета по реализации Программы.

Сотрудники учреждений социального обслуживания должны обладать как субъективными показателями: понимание значимости профессии, ценностных ориентаций, позитивное отношение к гражданам, нуждающимся в социальном обслуживании, к себе как к профессиональному, так и знаниями в сфере социального обслуживания и уметь их применять на практике, иначе предоставление социальных услуг не будет качественным и результативным. Внутрифирменное обучение позволяет сотрудникам учреждений социального обслуживания усовершенствовать правовые знания, повысить профессиональную грамотность, так как нормативная правовая база постоянно меняется, вносятся изменения, дополнения.

Развитие сотрудников, их технологических, профессиональных компетенций и личностных качеств – ключ к развитию учреждений социального обслуживания, одно из важнейших условий предоставления качественных социальных услуг.

Список литературы

1. Зеер, Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учебное пособие // Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 216 с.
2. Карелин, А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. Карелин. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.
3. Маркова, А. К. Психология професионализма / А. К. Маркова. – М. : Мысль, 1999. – 308 с.
4. Митина, Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. – М. : МПСИ ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЕК», 2002. – 400 с.
5. Реан, А. А. Психология личности. Социализация, поведение, общение. – СПб. : «Прайм-ЕВРОЗНАК», 2004. – 416 с.
6. Технологии социальной работы : учебник / под общ. ред. проф. Е. И. Холостовой. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 400 с.
7. Холостова, Е. И. Социальная политика и социальная работа : учебное пособие / Е. И. Холостова. – 2-е изд. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2007.
8. Холостова, Е. И. Социальная работа: теория и практика / Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М., 2001. – 427 с.
9. Ягудина, З. А. Гуманизация деятельности школьного социального педагога как основа совершенствования его профессиональной компетентности : автореф. дисс. канд. пед. наук / З. А. Ягудина – М., 2000. – 26 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ИНКЛЮЗИИ



Е. А. Чередова,
к. п. н., доцент кафедры социальной
педагогики и социальной работы
Омского государственного
педагогического университета,
г. Омск

Идеи о необходимости социальной инклюзии для построения более справедливого, демократичного общества, развиваемые с недавнего времени на страницах российских научных и специальных журналов, привлекают к себе все больший интерес и внимание со стороны как ученых, так и специалистов-практиков. Однако проблема заключается в том, что понятие социальной инклюзии не имеет однозначного, четкого определения (что, впрочем, в социальных науках происходит весьма часто). И эта неоднозначность трактовки приводит к взаимному недопониманию.

На наш взгляд, эта ситуация обусловлена несколькими причинами. Во-первых, понятие инклюзии применяют и ученые, и специалисты-практики (преимущественно, в сфере социальной политики), которые зачастую «говорят на разных