

2. Куртин А.В. О Пенсионной системе России. // Пенсионные деньги. - 2006 .- № 1. - С. 26.
3. Куценко В.В., Ровбель С.В. Пенсионное обеспечение в России: история, состояние, перспективы //Новосибирская государственная академия экономики и управления. - Новосибирск, 1996. -46с.
4. Моисеев В. Старость не должна ассоциироваться с бедностью: [Проблемы пенсионного обеспечения в РФ] / В. Моисеев // Человек и труд. - 2009. – июль (№ 7).- С.37-41.
5. Панков Ю.В. Пенсионная система Российской Федерации. - М.: Самиздат, 2007. – 208с.
6. Парамонова С.В. Институты социальной защиты населения в социальной рыночной экономике: пенсионное обеспечение: Социальная защита в современной России / С. В. Парамонова // Социальная политика и социология. - 2006.- янв.-март(№ 1).- С.129-142.
7. Удалова А.В. Право социального обеспечения: Учебное пособие / А. В. Удалова. - 3-е изд. - М.: Омега-Л, 2008. - 190с.
8. Федоров Л.В. Пенсионный фонд Российской Федерации. - М.: Дашков и Ко, 2010. - 199с.

РАЗДЕЛ II. НЕОБХОДИМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ УСПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Болотова Л. В.

ТГУ имени Г.Р. Державина, г. Тамбов

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К УМЕНИЯМ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

В настоящее время подготовка будущих социальных работников осуществляется в рамках социального образования – нового компонента общего и профессионального образования, представляющего собой инновационную область образовательной практики, развивающейся в условиях становления в России гражданского общества, и задающего особые требования к образовательному уровню, профессионально обусловленным качествам личности студентов, умениям, культуре профессионального мышления, творческой активности, гражданской позиции и способности ее реализовать на практике.

Социальная работа, по мнению Н. М. Платоновой, – это «профессия особого рода, поскольку для ее выполнения работник должен обладать не только определенной суммой знаний, умений, навыков, иметь соответствующие способности, но также иметь определенные качества и особенности личности, неразрывно связанные с системой гуманистических ценностей – они составляют основу профессионального мировоззрения работника» [3, с. 22, 50]. Таким

образом, по своей аксиологической и функциональной природе она представляет собой один из самых многоплановых и трудоемких видов профессиональной деятельности.

Рассмотрим требования, предъявляемые к умениям будущих социальных работников.

Современные требования к специалисту предполагают наличие у него широкого спектра умений, перечень которых может отличаться в зависимости от конкретной специализации работника.

В отечественной литературе дан глубокий анализ умений работы на микроуровне социальной работы (Т. П. Дьячек, И. А. Зимняя, А. А. Сафина, Ю. Г. Фокин, Е. И. Холостова, Т. Д. Шевеленкова). Зарубежные исследователи, анализируя умения профессионала выполнять задачи мезо- (Р. Броди, М. Нейр) и макропрактики (Т. М. Минахан, В. Е. Гиббонс) социальной работы, указывают на необходимость проявлять организационные инициативы в ходе взаимодействия с государственными структурами, организациями гражданского общества, сообществами, работая при этом в сотрудничестве, в формальной (команде) или неформальной группе, свободно общаться, критически и креативно мыслить. И, что весьма важно, при этом нести ответственность за последствия своей деятельности, адекватно выбирая стратегии взаимодействия и принимаемые на себя роли.

Одной из сфер практической работы является управление подразделениями социальных служб и учреждением в целом, подбор кадров для них и применение необходимых технологий [5, с. 7-8]. К примеру, в ролевой репертуар специалиста входят роли консультанта и посредника, сопрягающиеся с ролевым репертуаром менеджера. Распространяя подход М.В. Кларина на социальную работу, к умениям последнего отнесем следующие: различать процесс обсуждения и его содержание; выстраивать пространство взаимодействия, проявляя открытость, побуждая к высказыванию и слушая; стимулировать творческие проявления участников взаимодействия; фиксировать успехи партнеров в совместной выработке результатов, отмечать их; помогать участникам преодолевать возникающие барьеры в совместной работе; отслеживать групповую динамику, принимать на себя ответственность.

Т.М. Минахан и В.Е. Гиббонс в обобщенные умения работы на мезо-уровне включают следующие:

- идентифицировать проблемы для адресата;
- оценивать необходимые, имеющиеся и доступные для получения ресурсы (к ним исследователи, в том числе, относят и социальные сети, которые создал социальный работник);
- определять ближайшие и отсроченные цели деятельности, развивая умения целеполагания (собственные, клиентского окружения);
- идентифицировать ключевые моменты совместной деятельности, влияющие на успешность достижения ожидаемого результата;

- реалистично оценивать ожидаемые финансовые и другие ресурсные затраты, определять возможных бенефициариев;
- просчитывать профессиональные и персональные риски (особенно для клиентов);
- оценивать потенциальные выгоды от деятельности с позиций социосистемного взгляда на социальную работу как взаимосвязь между всеми ее уровнями;
- принимать на себя ответственность в границах, очерченных Кодексом этики профессии.

С учетом того, что вне зависимости от конкретного поля деятельности умения социального работника должны быть системными, обеспечивающими выполнение задач всех трех уровней социальной работы, для их анализа, используя подход А.А. Сафиной [4, с. 10], объединим их в следующие шесть групп:

1) коммуникативные умения – устанавливать и поддерживать контакт с клиентом, коллегами и партнерами; с пониманием слушать; доступно излагать информацию; участвовать в дискуссиях; ставить вопросы и конкретно отвечать на них и др.;

2) организационно-управленческие умения – организовывать и контролировать как совместную с клиентом деятельность по решению социальной проблемы, так и деятельность своих коллег; конструктивно взаимодействовать с лежащими вне организации субъектами; работать с нормативно-правовой базой; составлять разнообразные документы для внутриорганизационного обращения и в ходе исполнения посреднической функции, формулировать запросы от лица клиента и организации; нести ответственность за результаты принятых решений;

3) аналитико-диагностические умения – оценивать психологическо-типологические особенности людей, с которыми вместе работаешь; анализировать информацию, касающуюся социальных проблем клиента, клиентских групп, проблемных ситуаций коллег; диагностировать социальное самочувствие социума, выявляя социальные проблемы в диапазоне «общество - индивид»;

4) проектировочно-прогностические умения - планировать деятельность (собственную, клиентской системы, коллектива коллег); прогнозировать ее результат; предвидеть возможные препятствия и последствия выбора того или иного способа решения проблем и предлагать пути их разрешения; разрабатывать социальные проекты разных уровней;

5) умения творческой деятельности – вырабатывать альтернативные способы решения проблем (клиентских систем, производственных); творчески подходить к решению профессиональных задач; стимулировать у клиентов, коллег, партнеров инициативу, желание создавать и использовать новаторские средства деятельности;

6) умения исследовательской деятельности – изучать профессиональную литературу и документацию, отражающую профессиональные требования и регламентирующую деятельность специалиста, и организации в целом;

использовать средства исследовательской деятельности для развития профессии, то есть, качественно исполнять три исследовательские роли социального работника: потребителя новых знаний, партнера по исследовательской деятельности, творца и распространителя новых знаний [2].

В приведенной типологии особый акцент сделан на профессиональные умения, которые позволяют осуществлять деятельность на двух уровнях социальной работы: микроуровень (контактная социальная работа) и мезоуровень, когда специалист выступает как менеджер (или более широко – социальный менеджер в отношении клиентской системы).

Подчеркнем, что сформированность рассмотренных умений, по В.А. Михееву, сопрягается со способностью человека реализовывать принцип социального партнерства.

Следовательно, для успешной деятельности на этих уровнях социальной работы специалист должен опираться на взаимодействие с индивидами, формальными и неформальными группами, государственными организациями и учреждениями, а также гражданским обществом, создавая разветвленные социальные сети. Социальные сети как система партнерского отношения с другими людьми, специалистами смежных профилей, государственных организаций и негосударственных объединений, привлекаемыми к решению социальных проблем клиентских систем, – это один из основных ресурсов микро- и мезоуровня социальной работы.

Анализ литературы показывает, что все шире в нашей стране развивается практика включения в социальные сети ресурсов гражданского общества: отдельных инициативных людей, групп помощи и взаимопомощи, общественных организаций, функционирующих в сфере системы социальной защиты населения. Таким образом, субъектами социальной работы, помимо специалиста и клиента, все чаще становятся волонтеры. Как прослеживается в работах ученых (С.В. Тетерского, А.В. Морова, Л.У. Звонаревой и др.), их деятельность играет важную роль в организации и решает многоплановые задачи.

Как следствие, выходя за пределы целенаправленной координации действий участников процесса совместной трудовой деятельности в рамках принципа социального партнерства, специалист включен также в регулирование отношений взаимодействия и управления между институционализированной профессиональной системой и субъектами гражданского общества, формально внешними по отношению к среде организации. Выступая от лица клиента социального учреждения в роли координатора совместной деятельности, специалист должен демонстрировать качества лидера.

Однако большинство людей, стремясь реализовать свои гуманистические ценности в отношении социально нуждающихся и придя в социальное агентство для участия в добровольной работе, нуждаются в дополнительных знаниях и навыках (Г.П. Бодренкова, Л.Е. Никитина, С.В. Тетерский и др.).

Поэтому один из аспектов аккумуляции ресурсов волонтерской деятельности в профессиональную социальную работу связан с умением специалиста работать с волонтерами, в том числе: находить их, обучать, организовывать и контролировать работу, способствовать их личностному росту. К примеру, специалисты Ванкуверского центра добровольцев считают, что цель обучения и повышения квалификации волонтера – такая их подготовка к квалифицированной и самостоятельной работе, которая «дает организации уверенность, что доброволец будет работать плодотворно» [1]. То есть, обеспечивать высокое качество оказываемых ими услуг, отвечающих интересам клиентов и этическим границам профессии.

Все это предъявляет определенные требования к профессиональным умениям специалиста, задавая тем самым ориентиры для проектирования педагогических систем, обеспечивающих формирование готовности будущего социального работника к профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. *1.Болотова Л.В.* Технология подготовки волонтеров в Великобритании // Современные технологии в социальной работе и вузовской подготовке специалистов социальной сферы: Мат-лы междунар. науч.-практ. конф. (Тамбов, 12-14 марта 2002г.). Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г.Р.Державина, 2002. С. 123-126.

2. *Дьячек Т.П.* Подготовка социальных работников к исследовательской деятельности: теория и практика. Тамбов: Изд-во ТГУ, 2002. 168 с.

3. *Платонова Н.М.* Дидактика социального образования: особенности обучения социальной работе. СПб. : Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2001. 168 с.

4. *Сафина А.А.* Формирование умений социально-правового консультирования у будущих специалистов социальной работы: автореф. дис. канд. пед. наук. Казань, 2006. 20 с.

5. *Холостова Е.И.* Профессиональный и духовно-нравственный портрет социального работника. М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1993. 35 с.

Дружинина А. А.

ТГУ им. Г.Р. Державина, г. Тамбов

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Переход на инновационный путь развития, забота о гражданах, поддержание социальной справедливости являются основными задачами, стоящими перед современным российским обществом. Внедрение инноваций в общественном секторе, социальной сфере и системе социального обслуживания позволит значительно улучшить качество услуг, предоставляемых населению,