**Ответ на вопрос 32**

**Профессиональная компетентность специалиста по социальной работе как совокупность профессиональных и личностных компонентов**

Новак Е. С. к.м.н., доцент кафедры социальной педагогики; Фалалеева Ю. В.

ассистент кафедры социальной педагогики

Социальная работа- неоднозначная, сложная, эмоционально нагруженная деятельность. предъявляющая к личности специалиста особые требования, опираясь на то, что работа с трудными жизненными ситуациями составляет основное содержание деятельности специалиста. трудности, присущие социальной работе в целом, усугубляются некоторыми социальными особенностями, в частности, неопределенными границами и уровнями профессиональной компетентности, отсутствие достаточного количества критериев оценки эффективности социальной деятельности.

Для того, чтобы достигнуть мастерства в профессиональной деятельности, специалисту по социальной работе необходимо обладать стартовыми возможностями, способностями, знаниями, умениями, навыками, компетентностью и высокой мотивацией. Очень важно, чтобы профессионал обладал не только мастерством, но и отличался высокой эффективностью и стабильностью результатов деятельности. Высокоэффективная деятельность характеризуется высокими показателями качества и производительности и преследует социально значимые цели.

Результаты исследований продуктивности профессиональной деятельности специалистов по социальной работе доказывают, что к практическому работнику необходимо предъявлять как минимум, два типа требований (А. В. Петровский, 1986):

1. Профессиональная грамотность. Данный критерий обусловлен тем, что профессия специалиста по социальной работе – мультидисциплинарна, она тесно связана с такими областями науки и практики как психология, педагогика, юриспруденция, социология и медицина. Данная профессия предполагает не только наличие знаний, но и практических умений реализации технологий этих областей.
2. Социальная компетентность (умение организовать людей, руководить и подчиняться, разрешать конфликты и принимать эффективные решения).

Чтобы стать профессионалом, необходимо овладеть системой соответствующих навыков и умений, которые помогут специалисту стать творческой личностью, способной помогать клиенту в попытках стать на путь конструктивных перемен в его жизни. В контактной социальной проблеме разрешаются, как правило, личностные, жизненные проблемы, которые имеют глубокий содержательный смысл. Профессиональное владение навыками умениями поможет специалисту в оптимальном ключе справиться как с задачами первого порядка (помощью клиентам в решении сущностных проблем), так с проблемами процессуального порядка. При условии прочного освоения базовых навыков и умений гарантировано успешное решение большинства проблем, встречающихся в практике социальной работы на индивидуально- личностном уровне. Стратегий решения проблем может быть великое множество (проф. К. Урпонен, Финляндия) при условии творческого подхода к реализации алгоритма решения проблемной ситуации. Кроме самих проблем, сложным часто являются и их носители, так называемые «трудные» клиенты, общение с которыми требует особого напряжения. Кроме того, достаточно важно учитывать, что работа с клиентом предполагает навыки панорамного видения жизни, наличие позитивных временных перспектив.

Поэтому немаловажна организация работы с таким понятием как «биографическая компетентность». Она является составной частью компетентности специалистов и понимается как знание законов становления индивидуальной и социальной субъективности, понимание причин и факторов, определяющих логику жизненного пути, знание механизмов биографического развития личности. (Г. Е. Соловьев).

Вопросы биографического развития клиента, особенности его биографии- определяющие в профессиональной деятельности специалиста по социальной работе. Поэтому особое внимание в работе необходимо уделять анализу биографий людей, формированию навыков знакомства, анализу и оценке биографического развития, методам реабилитации индивидуальной субъективности личности. В соответствии с работой профессиональная деятельность специалиста по социальной работе включает: знания о социальном мире и о себе, своем месте в этом мире (В. Н. Куницына, 1995), как определенный уровень адаптации, позволяющий эффективно выполнять заданную социальную роль (Е. В. Флерова, 1998); как уровень сформированности у личности внутренней соотнесенности процессов осознания социальной действительности и ценностных ориентаций на социальные явления (Е. В. Белицкая, 1995).

Изучение личности профессионала на любом этапе работы связано с необходимостью разработки « модели специалиста», под которой исследователями (Н. Дулина, Р. Петрунева,, В. Токарев) понимается своеобразный идеал, наиболее полно соответствующий профессиональным требованиям. Специалист оправдывает социальные ожидания только тогда, когда его личностная, общая и профессиональная культура развиваются опережающими по отношению к другим членам общества темпами. Совокупность финальных целей- перечень задач, которые должен уметь решать специалист по завершении обучения получила название «модели» ( профиля) специалиста ( Н. Ф. Талызина, И.А. Володарская). В отличие от этой традиционной «модели специалиста», включающей профессиональные, познавательные и коммуникативные свойства и характеристики, личностно ориентированная модель творческого профессионала в нашем исследовании характеризуется целостностью профессиональных и личностных компонентов профессиональной компетентности. Структурная целостность понятия заключается в связи, объединяющей компоненты в сложные творческие комплексы, во влиянии частей профессиональной компетентности на личность и коммуникацию специалиста.

Рассмотрим подробнее понятие «компетентность». Термин употребляется в самых разных контекстах и понимается по- разному, как в отечественной ( А. П. Журавлев, Н. Ф. Талоцина, Р. К. Шакуров, А. И. Щербаков), так и в зарубежной литературе ( Дж. Мериль, И. Стевик, Д. Юл). В толковых словарях термин «компетентность» ( от лат. « competo»- совместно добиваюсь, достигаю, соответствую, подхожу) трактуется как обладание знанием, позволяющим судить о чем- либо (1), осведомленность, правомочность, полноправность. Н. В Кузьмина считает, что компетентность является одним из субъективных факторов продуктивной деятельности наряду с типом направленности личности уровнем способностей.

Исследования, посвященные профессиональной компетентности представлены очень широко Б. С. Гершунским, Е. В. Бондаревской, И. А.Колесниковой, А. К. Марковой. В исследованиях специалистов ведущих зарубежных стран происходит смещение акцента к требованиям с формальных факторов его квалификации и образования к социальной ценности его личностных качеств. В исследованиях авторов Дж. Мериля, Д. Юла, И. Стевика предприняты попытки выделить индивидуально- психологические составляющие профессиональной компетентности специалиста, куда входят дисциплинированность, самостоятельность, коммуникативность, стремление к развитию.

Проанализировав результаты исследований, можно определить профессиональную компетентность как интегральную профессионально- личностную характеристику, определяющую способность и готовность выполнять профессиональные функции в соответствии с принятыми в социуме в конкретно- исторический момент нормами, стандартами и требованиями.

Е. В. Бондаревская и Е. Н. Юрина выделяют следующие виды профессиональной компетентности:

* **профессионально- педагогическая**. В качестве основных показателей приняты: знание педагогической культуры, умение ставить и развивать задачи, владение вариативной методикой работы, умение анализировать личностный опыт.
* **коммуникативная**- способность всесторонне и объективно воспринимать человека, вызывать у него доверие.
* **социально- психологическая** как важнейшее направление педагогической отрасли акмеологии.
* **психолого- педагогическая** является одним из системных проявлений профессионализма. Традиционно при анализе педагогической компетентности используют категории общей психологии- деятельность, общение, личностное развитие.
* **аутопсихологическая** в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности.
* **научная**- знание науки, представителем которой является специалист. Так как в работе используется междисциплинарный подход и требуется знание различных научных сфер. Сюда же входят навыки и умения применять научные знания на практике в той области, которую наука исследует.

Немного с другой стороны к этому вопросу подходит Н. В. Харитонова, которая рассматривает подструктуры профессиональной компетентности с точки зрения сформированности у специалиста определенного комплекса умений. В данном случае автор выделяет:

-**проектировочную компетентность** - умения для определения тактических и стратегических задач, через достижение которых реализуется профессиональный процесс;

* **информационную и прогностическую компетентность** - конструктивные умения композиционного упорядочения знаний;
* **организаторскую компетентность** - умения руководства деятельностью;
* **коммуникативную компетентность** - коммуникативные умения воздействия на субъектов профессионального процесса;
* **аналитическую компетентность** - умения адекватно оценивать уровень собственной деятельности.

Далее необходимо рассмотреть структуру понятия «профессиональная компетентность» в совокупности всех ее элементов, т.к. сущность профессиональной компетентности раскрывается именно в ее структуре. Философское понятие «структуры» определяет эту категорию как форму внутренней организации системы, выступающей как единство устойчивых закономерных взаимосвязей между ее элементами. В исследовании А. К. Марковой структура профессиональной компетентности включает ряд компонентов, в частности:

* профессиональные психологические и педагогические знания;
* профессиональные педагогические позиции, установки;
* личностные особенности, обеспечивающие овладение профессиональными знаниями и умениями.

На основе анализа литературы нами были выделены следующие компоненты:

**Эмоционально- волевой** компонент отражает личностное отношение будущего специалиста к проблеме, его чувства, эмоции, личностные приоритеты. Проявление эмоционально- волевой активности включает эмоциональность как положительный эмоциональный фактор- реакцию на успех и неудачу и эмотивность- ценностный показатель осознанности субъектом необходимости профессиональной деятельности, положительное активное эмоционально окрашенное отношение к личностному и профессиональному самосовершенствованию.

*Основные составляющие:* - способность к адекватной самооценке;

- саморегуляция поведения специалиста.

**Мотивационно- ценностный компонент** служит важнейшей характеристикой мотивационной стороны деятельности. Он тесно связан с понятием «личностная свобода». Данное понятие определено готовностью специалиста к самостоятельному осуществлению профессиональной деятельности, которая не задана жестко извне (субъективная сторона) и наличием альтернатив решения педагогических ситуаций (объективная сторона). «Мотивация как движущая сила человеческого поведения пронизывает все основные структуры образования личности: ее направленность, характер, эмоции, способности, деятельности» (Б.Г. Ананьев Уровень мотивированной социальной активности будущего специалиста показывает, в какой мере общественные приоритеты активизировались, трансформировались вначале в субъективные мотивы профессиональной деятельности, а затем, с учетом возрастания социальной значимости личности как специалиста в данной сфере, объективизировались.

Концептуально профессиональная деятельность специалиста по социальной работе может основываться на модели мотивации профессиональной деятельности, предложенной В. Ф. Дружининым. Суть ее заключается в следующем: приступая к выполнению той или иной деятельности, специалист осознает и субъективно- эмоционально переживает ее цену с точки зрения социальной значимости. Это осознанное переживание накладывается на его установки, сформированные в процессе обучения, воспитания, профессиональной подготовки и формирует соответствующее психологическое состояние, в результате чего закрепляется мотив действия , внутренняя мотивация, обуславливающая в большей степени надежность результатов профессиональной деятельности. Соответственно должна строиться и модель мотивационного блока компетентности, направленная на поддержание допустимого уровня психологического состояния личности в процессе осуществления профессиональной деятельности. Структурный анализ мотивационного блока выявил следующие направления мотивированности специалиста:

* мотивирование по ситуации- умения принимать оперативные решения, касающиеся персонала организаций и учреждений по социальной работе на основе постоянного анализа и наблюдений их деятельности;
* мотивирование по результатам- коррективы в деятельность субъекта на очередной период вносятся в зависимости от достижения запланированных результатов на предыдущих этапах работы;
* мотивирование по целям ориентируется на достижение личных целей, сформулированных специалистами совместно с супервизорами с учетом своих индивидуальных способностей и возможностей;

мотивирование по отклонениям исходит из того, что запланированные мероприятия практически выполнены и не требуют корректировки со стороны супервизоров, их исправление возможно силами самих клиентов с помощью специалистов

Ценности представляют собой некие смысловые универсалии, образованные «в результате обобщения типичных ситуаций, фиксирующие наиболее общие типы отношений между субъектами любого уровня- от личности до общества в целом. (М. С. Каган). Свобода личности, гражданское достоинство, личностный и профессиональный долг, ответственность, патриотизм, толерантное отношение к обществу- несомненные ценности, составляющие ядро профессиональной компетентности и структуры личности в целом.

*Основные составляющие:* - система личностных и профессиональных ценностей;

- мотивационная готовность к работе.

**Когнитивный компонент** характеризует познавательные способности специалистов- способность восприятия учебного материала и наличие определенного «багажа» знаний. Интеллектуальные качества развиваются в процессе реализации творческой активности. Согласно Д. Б. Богоявленской, интеллектуальная активность- свойство целостной личности, отражающее процесс взаимодействия познавательных и мотивационных факторов в их единстве. Развитие когнитивной сферы предполагает повышение уровня развития умственных действий, формирование приемов переработки и фиксации необходимой информации, развитие гибкости, мобильности, осознанности мышления, умение видеть проблемы и противоречия, находить способы решения задач.

*Основные составляющие:* -интеллектуальная вовлеченность, под которой И. А. Васильев подразумевает «интерес к науке, открытость для приобретения новых знаний.» (2)

- наличие профессиональных знаний, умений и навыков.

Более широкий спектр способностей (умений), характеризующих специалиста, обладающего профессиональной компетентностью, определяет В. А. Якунин. Это следующие качества:

* умение самостоятельно определять цели и задачи профессиональной деятельности;
* умение обеспечивать информационную основу деятельности;
* способность прогнозировать результаты профессиональной деятельности;
* умение реализовывать принятые решения, устанавливать с людьми целесообразные деловые отношения;
* способность оценивать достигаемые результаты;
* способность корректировать и перестраивать деятельность.

**Коммуникативный-** характеризует особенности взаимодействия специалиста с социальным окружением в условиях личностной свободы.

*Основные составляющие:* -способность построения диалога Именно диалог филологи Е. Будде и Л. Щерба считают основой успешного взаимодействия и конструктивного разрешения проблемных ситуаций. Важно, чтобы участники диалога осознавали как неопределенность и противоречивость предмета исследования, так и возможность их преодоления;

- конструирование потенциальных социальных запросов на основе имеющегося банка данных ситуаций.

**Креативно- деятельностный** ориентирует профессионала на применение творческого подхода в работе, тем самым формирует способность осознанного выбора комплекса методов технологий работы. Наличие разнообразных способов практической деятельности, творческих способностей необходимо для самореализации личности в профессиональной деятельности. Данный компонент отражает практический, действенный характер профессиональной компетентности, ведь рассматривая личность студента как будущего специалиста, как « субъект жизни, мы учитываем не только ее отношение к жизни, ценности, смыслы, но и способы их реализации…» (А.В. Кирьякова).

*Основные составляющие:* -проектирование перспектив развития и результатов профессиональной деятельности;

* творческая самостоятельность в решении профессиональных задач;
* «правильная» постановка проблемы, способность предвидения возникновения проблемной ситуации и на основе этого построение системы превентивных мер.

Для развития **мотивационно- ценностного и эмоционально- волевого компонентов** актуализируются: осознанная мотивация достижения, личная ответственность за результаты деятельности, потребность самосовершенствования, нравственное отношение к процессу работы с данной категорией населения, способность к восприятию множественности истины у разных социальных субъектов. При этом выделяются две большие группы мотивов: мотивы достижения и познавательные. Из системы потребностей по Х. Мюррею можно выделить « потребность достижения- стремление преодолеть нечто, превзойти других, сделать что- то лучше, достичь высшего уровня в каком- либо деле, быть последовательным и целеустремленным» (3).Основу мотивации достижения (например, эффективного решения профессиональной задачи) составляет, по Д. Аткинсону, стремление к успеху и избежание неудачи. Появление познавательной мотивации делает актуальной проблему выявления психолого- педагогических условий, в которых познавательная мотивация вначале порождается, а потом трансформируется в профессиональную мотивацию. Познавательная мотивация рождается всякий раз как первичная ситуативная потребность и является неотьемлимым элементом проблемной ситуации. Она выступает не столько проявлением устойчивой личностной черты, сколько отражением заданных условий деятельности. «Познавательный интерес всегда имеет свой предмет, в нем отчетливо выражена направленность на определенную предметную область…» (Г.И.Щукина).

По мнению В. К. Вилюнаса, эмоции очень важны в профессиональной деятельности, именно они выполняют следующие функции:

* побуждения (стремление пережить определенную эмоцию, например, радости, может стать особым мотивом профессиональной деятельности при подборе семьи ребенку);
* стимулирования (различные чувства могут подтолкнуть специалиста к нахождению нестандартного решения проблемной ситуации);
* активации (повышение уровня возбуждения нервной системы для мобилизации сил на решение задачи, особенно конфликтной ситуации).

В **когнитивно- операциональный и коммуникативный компоненты** включаются: знание истории становления замещающей семьи, владение культурой профессионального общения, творческая самореализация, самостоятельный выбор целей и рефлексия своих действий, оценка и самооценка реализованности личностно- творческого потенциала студентов.

Профессиональная компетентность- это не только совокупность профессиональных и личностных характеристик. Она предполагает реализацию современных технологий работы, связанную с наличием у специалиста способности владения:

1. - культурой коммуникации, включающей умение ориентироваться в определенной ситуации; верно определить личностные особенности и эмоциональные состояния других людей;
2. информационной культурой- умением получать информацию в своей предметной области, преобразуя ее в содержание работы ( И. А. Колесникова); умением передавать информацию клиентам, с которыми работает специалист.
3. аналитической культурой. Умение выбирать и анализировать выбранные:

* методы работы в контексте ситуативного подхода (стиль беседы, этапы консультирования, сочетание различных форм работы).
* способы общения с людьми в зависимости от их статуса, положения.

Существуют три основные сферы деятельности специалиста по социальной работе: -аналитическая (исследовательская) работа; -менеджмент; -оказание социальной и психологической помощи. Осуществляя свою работу, специалист включается в жизнь людей и, с одной стороны, обеспечивает значимые изменения в проблеме, с другой- делает все, чтобы клиенты продолжали успешной действовать без него формируя социальную самостоятельность. В связи с этим, можно обозначить определенные профессиональные роли, которые выполняет специалист социальной сферы:

-*определитель клиента*- специалист. который устанавливает людей, группы лиц, находящихся в кризисных ситуациях, обнаруживает те социальные факторы в их окружении, которые создают проблемы;

*-посредник* («буфер»)- специалист находится между несколькими людьми или группами с целью разрешения возникших противоречий и продуктивной совместной работы;

*-оцениватель*- специалист, который собирает информацию, оценивает проблемы людей, групп, сообществ, помогает принять правильные решения;

*-мобилизатор*- специалист, который приводит в движение, запускает , организует действия уже существующих или новых групп для решения проблем. Мобилизация может выполняться и на индивидуальном уровне;

*-учитель-* специалист, который передает информацию и знания, а также помогает людям развивать свои умения, работает над тем, чтобы внести изменения в поведенческие стереотипы, навыки и восприятие людей или групп;

-*консультант-* специалист, который работает с практиками или агентами, чтобы помочь им улучшить умения в решении проблем клиентов.

Все вышеуказанные роли не являются обособленными, они перекрещиваются в каждом конкретном случае. Для их успешной реализации важно осознавать ценностно- смысловые основания деятельности. С точки зрения российских ученых и практиков (Жуков В. И., 2001; Никитин В. А., 2000; Фирсов М. В. . 2000) кратчайший путь к освоению знания лежит через понимание значимости конечного результата деятельности.

Исходя из вышесказанного, профессиональную компетентность специалиста по социальной работе необходимо определить как развивающийся потенциал высокопродуктивного специалиста, который включает:

1. мотивацию развития профессионализма деятельности (совершенствование профессиональных навыков и умений, освоение новых способов принятия эффективных решений);
2. развитие профессионализма личности (развитие личностно- деловых качеств, повышение потребности в самореализации, развитие мотивации).