ТРЕБОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА К СОЦИАЛЬНЫМ КОМПЕТЕНТНОСТЯМ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Оглавление

Введение

Глава 1. Социальная компетентность и ее виды

1.1 Модель социальной компетентности Дж. Равена

1.2 Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (специальность «социальная педагогика»)

1.3 Описание социального педагога как профессионала

1.4 Набор компетентностей, востребованных профессиональным сообществом и критерии их отбора

Глава 2. Исследование социальной компетентности социальных педагогов

2.1 Описание выборки и специализации опрашиваемых социальных педагогов

2.2 Метод исследования и его этапы

2.3 Результаты исследования, выводы

Заключение

Список литературы

Введение

Потребность современного российского общества в квалифицированных специалистах, компетентных в вопросах оказания психолого-педагогической и социальной помощи нуждающимся категориям населения в последнее десятилетие приобрела ярко выраженный характер. В условиях политических, социальных, экономических преобразований страны требования к профессионализму и уровню подготовки социальных педагогов резко увеличились.

Анализ литературы по проблеме социальной компетентности показал, что как в зарубежных, так и в отечественных подходах существует разнообразие терминов, затрагивающих эту проблему.

В рамках социальной психологии такие авторы, как У. Пфингстен, Р. Хинтч предлагают под социальной компетентностью понимать владение «…когнитивными, эмоциональными и моторными способами поведения, которые в определенных ситуациях ведут к долгосрочному благоприятному соотношению положительных и отрицательных следствий».

В зарубежной психологии существует поведенческий подход, в котором социальная компетентность рассматривается как совокупность навыков, умений, реализуемых в ситуации общения. С этой точки зрения социальная компетентность раскрывается как «поведенческие умения и навыки взаимодействия с другими людьми и регуляции собственного поведения». Таким образом, социальная компетентность есть «умение человека принимать и давать обратную связь в ситуации общения (где под обратной связью подразумевается умение дифференцировать стимул, понять, какие связи с этим возникают переживания и умение предъявить это другому человеку)».

В отечественной психологии проблема социальной компетентности описывается через приближенное понятие «социально-психологической компетентности» и «компетентности в общении».

Л.А. Петровская рассматривает понятие «компетентности в общении» как модель, состоящую из коммуникативной, перцептивной и интерактивной компетентностей. Под коммуникативной компетентностью понимается «эмпатическое свойство, означающее сопереживание; знание о способах ориентации в различных ситуациях и свободное владение вербальными и невербальными средствами общения». Перцептивная (когнитивная) компетентность означает «степень соответствия сформировавшихся когнитивных конструктов, стереотипов и образов научной картине мира». Компетентность же в области интеракции сводится к знаниям о природе социальных взаимодействий, механизмов влияния и эффективного поведения в ситуации общения.

По А.А. Бодалеву понятие, определяющее «социально-психологическую компетентность личности» также складывается из коммуникативной, перцептивной и интерактивной составляющих. При этом перцептивная компетентность – это «психологическое портретирование и точность восприятия других людей в ситуации общения».

Британский психолог, профессор Эдинбургского университетеа Джон Равен в ходе своих исследований, проведенных в различных научных институтах, а также по заказу Социальной службы британского правительства разработал новую концептуальную схему для анализа и диагностики человеческих ресурсов, в которой решающее значение придается ценностям человека. В своей книге «Компетентность в современном обществе» (11) Равен пишет об острой необходимости развития у специалистов таких личностных качеств, которыми пренебрегала до сих пор система образования, а именно способности к руководству, инициативности, стремлении к новому, свободе выбора и умении работать совместно с другими людьми.

Тенденции социально-психологических изменений в Великобритании, описываемые Равеном, вполне сопоставимы с тенденциями, характерными для нашей страны, они понятны и близки нашим отечественным специалистами. Поэтому проведенное нами исследование в своей основе опирается на модель социальной компетентности, созданную Равеном и опробованную им же в исследованиях с использованием «Эдинбургских опросников» (в опросе приняло участие 300 служащих из двадцати организаций Шотландии. Опросники были созданы для сбора информации в целях развития организаций, помощи в кадровой политике и повышения квалификации работников), а также на виды компетентностей, вычлененные из этой модели.

Социальную компетентность Равен осмысливает как широкий набор определенных знаний, умений, навыков, способностей человека, реализуемых при достижении значимых целей (то есть реализуемых при наличии мотивации). При этом одним из важнейших компонентов компетентности являются эмоциональная составляющая поведения и личностные ценности профессионала. Также Джон Равен составил подробный список видов компетентностей, опираясь на который мы разрабатывали методику нашего исследования.

После анализа литературы и нормативных документов гипотеза исследования приобрела следующее звучание: социальные компетентности, заложенные в государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования специальности «Социальная педагогика» не соответствуют требованиям профессионального сообщества сферы социальной защиты населения.

Объектом исследования явилась профессиональная деятельность социальных педагогов, работающих в учреждениях социальной защиты населения, а предметом исследования - социальные компетентности, востребованные в этой сфере.

Цель дипломной работы: выявить требования профессионального сообщества к социальным компетентностям социального педагога и проанализировать государственный образовательный стандарт с точки зрения наличия и представленности в нем обозначенных компетентностей.

Задачи:

1. Проанализировав литературу, составить набор социальных компетентностей современного специалиста (направление «социальная педагогика»).

2. Составить план интервью и провести опрос социальных педагогов сферы социальной защиты населения, работающих в Центрах социальной помощи семье и детям.

3. Сравнить полученный набор востребованных социальных компетентностей с государственным образовательным стандартом.

Исследование проводилось в 2005 году в шести социальных центрах помощи семье и детям города Красноярска и в нем приняло участие 9 социальных педагогов.

Глава 1. Социальная компетентность и ее виды

* 1. Модель социальной компетентности Равена

Для выявления видов социальной компетентности, определимся с ее структурой и содержанием.

В число основных слагаемых социальной компетентности входят:

1. мотивация и способность включаться в деятельность высокого уровня, например, проявлять инициативу, брать на себя ответственность, анализировать работу организаций или политических систем;
2. готовность включаться в субъективно значимые действия, например, стремиться повлиять на происходящее в своей организации или на направление движения в обществе;
3. способность использовать свои выводы при выборе стратегии собственного поведения;
4. готовность и способность содействовать климату поддержки и поощрения тех, кто пытается вводить новшества или ищет способы более эффективной работы;
5. адекватное понимание того, как функционируют организация и общество, где живет человек и работает, и адекватное восприятие собственной роли и роли других людей в организации и в обществе в целом;
6. адекватное представление о ряде понятий, связанных с управлением организациями. В число таких понятий входят: риск, эффективность, лидерство, ответственность, подотчетность, коммуникация, равенство, участие, благосостояние и демократия.

Все вышеперечисленные компоненты компетентности можно отнести к двум сферам: когнитивной и эмоциональной, они могут в значительной степени заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения. Чем больше таких компонентов вовлекает человек в процесс достижения значимых для себя целей, тем выше вероятность того, что он этих целей добьется.

Этот способ анализа компетентности можно конкретизировать, обратившись к «модели компетентности» (см. Приложение 1).

В верхней части таблицы перечислены некоторые значимые для человека типы поведения. Они объединены в три группы, выделенные Маккелландом в 1958 году и эмпирически подтвержденные в работах автора книги «Компетентность в современном обществе» (Raven, 1972; 1977). Эти группы – «Достижение», «Сотрудничество» и «Влияние». По вертикали перечислены компоненты эффективного поведения, наличие которых делает весьма вероятным успешное завершение какой-либо деятельности. Эти компоненты компетентности включают когнитивные процессы (такие, как планирование или определение возможных препятствий на пути к достижению цели), аффективные процессы (использование эмоций – позитивных и негативных – для выполнения задачи) и привычное поведение (например, привычка к интенсивной работе).

К списку характеристик эффективного поведения, перечисленных в левой части таблицы, следовало бы добавить еще и другие:

1. Уверенность в себе, которая включает:

- Проверенное на опыте знание, что можешь работать в команде с другими, брать на себя роль лидера, а также пользоваться помощью и поддержкой окружающих.

- Проверенное на опыте знание, что обладаешь способностью вносить поправки, если начатые действия не приводят к ожидаемому результату или внезапно обнаруживается, что выбранная линия действий ошибочна.

- Проверенное на опыте знание, что способен выносить разумные суждения и принимать правильные решения: осознание того, что можешь оценивать различные факторы для выяснения адекватного решения, что для этого не обязательно иметь полную информацию по каждому аспекту ситуации, что не следует полностью концентрироваться на одном-двух соображениях, упуская на виду все остальные (возможно, более важные).

- Проверенное на опыте знание, что способен справляться с новыми ситуациями и входить в контакт с новыми людьми.

2. Умение принимать решения:

- Способность распознавать и принимать в расчет множество субъективных факторов вместо того, чтобы сосредоточиваться только на одном или двух аспектах.

3. Способность и умение руководить:

- Способность и умение заручаться помощью других людей, когда это необходимо для достижения собственных или общих целей. Естественная предрасположенность делать все необходимое для того, чтобы другие люди направляли свою энергию на достижение цели; способность заметить психологические препятствия, возникающие в работе людей, и сделать все необходимое для их устранения; чувствительность к организационным проблемам, мешающим эффективной работе отдельных сотрудников, а также способность и готовность выделять и поощрять тех, кто проявляет внимание к таким проблемам.

4. Способность и умение эффективно работать в интересах общей цели:

- желание понять общую программу действий, брать на себя инициативу, необходимую для выполнения своей части общей задачи, и делать с максимальной пользой именно то, что необходимо, не дожидаясь детальных указаний.

5. Способность искать обратную связь, умение распознавать и использовать ее:

- Чувствительность: понимание того, насколько важно обращать внимание на неясные, почти неосознаваемые сомнения, чувствительность к этим ощущениям и желание прояснять их, делать полностью осознанными и опираться на них в своих действиях.

- Способность регулярно оценивать степень продвижения к цели, задаваться вопросом, что этому мешает, и планировать будущее поведение.

- Умение учиться без специальных инструкций: желание и способность делать собственные наблюдения, самостоятельно собирать информацию и вступать в контакт с другими людьми, работающими над близкими проблемами.

- Творческий потенциал: способность замечать проблески понимания и всматриваться в ни, «играть» с идеями; навык работы со своим подсознанием

- Способность, загрузив его информацией, заняться деятельностью, способствующей появлению новых идей, и при этом оставаться начеку, чтобы в любой момент все бросить и «ухватить» новую всплывшую идею.

- Способность интегрировать размышление, действие и обратную связь ради эффективных действий, вместо того, чтобы разграничивать практическую и интеллектуальную деятельность и предпочитать какую-либо одну из них.

- Готовность терпеть неприятности, которые возникают, когда человек не уверен, что делает то, что нужно, или что он делает это правильным способом. Понимание того, что эти неприятности временны и что все в конце концов придет в норму.

Равен признает, что пока не существует концепции, которая позволяла бы как-то упростить, структурировать и описать сложные формы поведения, хотя описанная здесь модель помогает более ясно представить себе эти формы. Очевидно, что одни и те же типы деятельности перечислены и как значимые стили поведения (расположены в таблице по горизонтали) и как потенциальные компоненты эффективного поведения (расположены в таблице по вертикали).

Необходимо отметить, что хотя данная модель была разработана для понимания и оценки мотивации, значимых для индивида стилей поведения и его способности успешно достигать поставленных целей, на самом деле, это модель компетентности

Таблицу 1 можно использовать для определения предпочитаемых человеком видов поведения и компонентов компетентности, которые он проявляет при достижении значимых целей. Для этого следует пометить в таблице клетки, соответствующие тем видам поведения, которые человек считает для себя ценными. Подсчитав количество пометок в любой колонке, можно получить показатель вероятности того, что данный человек достигнет цели. Указанной в верхней графе. Суммировав показатели в смежных столбцах, объединенных общим заголовком, можно получить индексы мотивации достижения, сотрудничества и влияния. Таким образом, модель позволяет определить не только профиль, но и уровень компетентности специалиста.

1.2 Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (специальность «социальная педагогика»)

Данный стандарт образования был утвержден в 2000 году (см. Приложение 2) Заместителем Министра Образования Российской Федерации В.Д. Шадриковым. Стандарт составляют:

1. Общая характеристика специальности 031300 Социальная педагогика, где описывается квалификационная характеристика выпускника и возможность продолжения его образования.

2. Требования к уровню подготовки абитуриента.

3. Общие требования к основной образовательной программе подготовки выпускника.

4. Требования к обязательному минимуму содержания основной образовательной программы подготовки социального педагога.

5. Сроки освоения основной образовательной программы выпускника.

6. Требования к разработке и условиям реализации основой образовательной программы подготовки выпускника.

Наибольший интерес для проведения нашего исследования представляет квалификационная характеристика выпускника:

«Выпускник, получивший квалификацию социальный педагог, должен быть подготовлен к формированию общей культуры личности и способствовать социализации обучающегося, осознанному выбору и освоению профессиональных и образовательных программ; использовать разнообразные приемы, методы и средства обучения и воспитания; осознавать необходимость соблюдения прав и свобод учащихся, предусмотренных Законом Российской Федерации «Об образовании», Конвенцией о правах ребенка, систематически повышать свою профессиональную квалификацию, быть готовым участвовать в деятельности методических объединений и социальных служб, осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими), выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся в образовательном процессе»

Из представленных характеристик можно составить определенный набор требований к социальным компетентностям профессионала:

Будущий специалист должен проявлять такие качества как:

- инициатива («быть готовым участвовать в деятельности методических объединений и социальных служб», «использовать разнообразные приемы, методы и средства обучения и воспитания», « систематически повышать свою профессиональную квалификацию»),

- лидерство,

- ответственность,

- коммуникация («способствовать социализации обучающегося», «осознавать необходимость соблюдения прав и свобод учащихся»),

- исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов (как материальных, так и человеческих) («использовать разнообразные приемы, методы и средства обучения и воспитания»).

У выпускника должны быть:

- понимание своей роли в работе организации и восприятие самого себя («систематически повышать свою профессиональную квалификацию»),

- адекватные представления об организационном климате («выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся в образовательном процессе»).

Итак, обозначенные выше качества выделяет Джон Равен в своей книге «Компетентность в современном обществе», как виды компетентности, связанные с системой ценностей человека, его восприятием функционирования общества и своей собственной роли в этой структуре, а также связанные с характеристикой отношений между людьми внутри организаций.

Описанная государственным стандартом квалификационная характеристика представляет обязательные, но не достаточные по наполнению требования к специальности «социальная педагогика». Данная характеристика лишь «обозначает» главные моменты и их содержание.

1.3 Описание социального педагога как профессионала

В дополнение к государственному образовательному стандарту, изучая нормативные документы (12), мы выделили ряд требований к выпускнику специальности «социальная педагогика», которые можно интерпретировать как социальные компетентности:

- специалист владеет системой знаний о закономерностях и принципах образовательного процесса и умеет использовать их в своей профессиональной деятельности (адекватное понимание того, как функционирует организация и общество, где человек живет и работает и адекватное восприятие собственной роли в них)

- специалист знает формы и методы научного познания и освоения окружающего мира, понимает роль науки в развитии общества (умение анализировать работу организации или системы)

- специалист владеет современными методами поиска, обработки и использования информации, умеет интерпретировать и адаптировать информацию для адресата (инициатива, поиск способов более эффективной работы)

- способен в условиях развития науки и изменяющейся социальной практики к пересмотру собственных позиций, выбору новых форм и методов работы (адекватное восприятие собственной роли в организации, риск, эффективность, ответственность)

- обладает организационно-деятельностными умениями, необходимыми для самоанализа, развития своих творческих способностей и повышения квалификации (лидерство, инициатива, ответственность, склонность к анализу деятельности)

- умеет строить взаимоотношения с коллегами, находить, принимать и реализовывать управленческие решения в своей профессиональной деятельности (коммуникация, лидерство, ответственность, демократия).

1.4 Набор компетентностей, востребованных профессиональным сообществом и критерии их отбора

Мы определили список социальных компетентностей, указанных в нормативных документах. Но, полагаем, что в обычной жизни он гораздо шире. Поэтому обратились к результатам предварительного исследования, проведенного Джоном Равеном с использованием «Эдинбургских опросников».

По Равену компетентность включает в себя не только способности – она подразумевает внутреннюю мотивацию, которая не входит в понятие способности как таковой. И если определенный вид компетентности развивался в процессе достижения некой конкретной цели, то человек будет способен реализовать его и при достижении другой цели. Поэтому некоторые нижеперечисленные виды компетентностей могут показаться некими личными качествами, но это не значит, что они не проявляются в профессиональной деятельности именно как компетентности.

Тенденция к более ясному пониманию ценностей и установок по отношению к конкретной цели

Эта тенденция предполагает размышление над следующими вопросами: является ли данная цель личностно значимой? Имеются ли какие-либо нежелательные способы достижения этой цели? Если да, то можно ли разрешить эту проблему? Ожидает ли человек сильных положительных эмоций в случае достижения цели? Ожидает ли он сильных отрицательных эмоций, если его попытка окажется неудачной? Действительно ли он заинтересован в поставленной цели и эмоционально вовлечен лишь в процесс ее достижения?

Тенденция контролировать свою деятельность

Есть ли у человека привычка следить за своим продвижением к цели? Анализирует ли он возможности повысить качество и производительность труда? Разбивает ли он решение глобальной задачи на ряд последовательных операций и следит ли за тем, насколько успешно он их выполнил, а если нет, то почему?

Вовлечение эмоций в процесс деятельности

Озабочен ли человек поиском той деятельности, которая ему нравится? Согласен ли он решать неприятные задачи ради достижения своих целей? Стремится ли он выполнить их как можно скорее?

Готовность и способность обучаться самостоятельно

Поиск и использование обратной связи

Уверенность в себе

Уверены ли люди в том, что они способны справиться с возникающими трудностями? Боятся ли они конкурентов, которые могут делать что-либо лучше, чем они сами (а, следовательно, избегают ли они просить помощь у других людей при достижении собственных целей)? Или, если они все же просят о помощи, то чувствуют ли они, что способны самостоятельно контролировать развитие ситуации и при необходимости вносить в нее коррективы? Чувствуют ли они, что способны познакомиться с новыми людьми, или же они ограничены необходимостью полагаться на старые контакты? Чувствуют ли они, что могут отыскивать новую информацию, осваивать новые технологии, преодолевать трудности, находить пути заполнения пробелов в своих знаниях, стоит ли обращаться к «экспертам» за консультациями или же достаточно будет просто осмыслить положение вещей самостоятельно? Уверенность в себе может быть как обобщенной, так и локальной, ограниченной достижением одной-двух важных целей.

Самоконтроль

Способность человека удерживаться от первичного побуждения сказать или сделать что-либо, а затем заменять импульсивное поведение на более адекватное. Умение избегать чувства гнева или бессилия в случае, если идеи или деятельность человека подвергаются критике или нападкам. Тенденция избегать поспешных решений, основанных на неполной информации

Адаптивность: отсутствие чувства беспомощности

Чувствуют ли люди, что способны справиться с новыми задачами в процессе достижения своих целей, или же они полагают, что новые задачи потребуют длительного обучения и овладения навыками, которые они не способны приобрести? Чувствуют ли они себя «завязшими» в рутинной колее, беспомощными или неспособными к прогрессу?

Склонность к размышлениям о будущем: привычка к абстрагированию

Размышляют ли люди о том, к чему приведет реализация различных стратегий поведения, чтобы иметь возможность заранее внести коррективы? Часто ли думают они о проблемах, которые могут возникнуть в жизни, или, шире, могут затронуть общество или нацию? Думают ли они о путях решения этих проблем? Узнали ли они на собственном опыте, что умение предвосхищать трудности приносит ощутимую выгоду?

Внимание к проблемам, связанным с достижением поставленных целей

Готовность замечать социальные, личностные, физические, организационные, теоретические, технические или коммуникационные проблемы, которые препятствуют продвижению к цели и готовность их преодолевать.

Самостоятельность мышления, оригинальность

Ценят ли люди инициативу, оригинальность и стремление к самосовершенствованию и развитию? Или, напротив, они чувствуют, что должны разделять взгляды окружающих? Будет ли человек бороться за то, чтобы окружающие приняли его идеи?

Критическое мышление

Принимают ли люди без всякой критики высказывания окружающих, их советы, сплетни или предписания авторитетных личностей? Или же они ставят все это под сомнение, делают собственные выводы, принимают или отвергают советы в соответствии с собственным опытом? Другими словами, многое ли они принимают на веру?

Готовность решать сложные вопросы

Готовность работать над чем-либо спорным и вызывающим беспокойство

Исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов (как материальных, так и человеческих)

Готовность полагаться на субъективные оценки и идти на умеренный риск

Отсутствие фатализма

Отсутствие убеждения, что неправильно или даже невозможно идти наперекор судьбе

Готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели

Знание того, как использовать инновации

Успешные новаторы знают, что новый метод требует тщательной проверки; люди же, для которых нетипична инновационная деятельность, склонны начинать широкомасштабные перестройки, не уделяя времени на решение практических проблем.

Уверенность в благожелательном отношении общества к инновациям

Установка на взаимный выигрыш и широта перспективы

Настойчивость

Мирится ли человек необходимостью тяжелой рутинной работы и связанными с ней неизбежными разочарованиями? Легко ли он отказывается от такой деятельности? Обладает ли он опытом – эмоциональным и поведенческим, - который бы подтверждал важность терпения при решении сложных задач? И наоборот, настолько ли безразличны ему собственные чувства, что он готов работать над рутинными задачами, решение которых может не иметь никакой ценности?

Использование ресурсов

Умение извлечь максимум из того, что уже имеется, а не ожидать, пока кто-то другой (например, правительство) откроет доступ (предварительно – бесплатный) к новым ресурсам и организует их использование

Доверие

Отношение к правилам как указателям желательных способов поведения

Желание понять цели, лежащие в основе правил и инструкций, и действовать в соответствии с ними позволяет выяснить, почему были созданы эти правила, и приводит впоследствии к идентификации с правилами и, таким образом, к ответственности и свободе действий.

Способность принимать правильные решения

Имеется в виду нечасто встречающаяся личностная установка на учет широкого круга факторов, а не фиксация на одной-двух переменных, которых явно недостаточно для принятия правильного решения. Человек должен предвидеть результаты самых разных действий, а не сосредоточиваться на одном или двух из них. Для этого нужно обдумать все возможные последствия своих действий, для чего, в свою очередь, нужно разбираться в работе организации и в психологии определенных людей, что помогает оценить их реакции и направить их энергию на решение конкретной задачи. Следовательно, эта способность требует умения работать с другими людьми и уважения к способности других людей внести значительный вклад в достижение поставленных целей.

Персональная ответственность

Способность к совместной работе ради достижения цели

Способны ли люди эффективно сотрудничать с другими людьми? Обладают ли они социальными навыками, необходимыми, чтобы понять подтекст высказываний других людей, и хотят ли они делать это? Могут ли они установить контакт с коллегами. Обсуждая совместно приобретенный опыт или делясь своими чувствами? Могут ли они понять настроение группы, например, подмечая невербальные сигналы? Существуют ли у них положительные установки в отношении своих коллег? Терпимы ли они к различиям во мнениях о том, что надо делать? Обладают ли они достаточной широтой взглядов, необходимой для того, чтобы признать нечто, не лежащее в сфере их собственных непосредственных интересов, представляющее ценность для стратегических интересов группы? Научились ли они терпеть соглашателей и идти на компромиссы, чтобы удовлетворять различные противоречивые интересы? Научились ли они работать с людьми, разными способами стремящимися к разнообразным целям, чтобы достигать и совместных целей? Научились ли они распознавать и решать общие организационные проблемы, тесно связанные с достижением собственных целей?

Таким навыками человек может обладать только в том случае, если он признает важность коллективных целей.

Способность побуждать других людей работать сообща ради достижения поставленной цели

Способен ли человек взять на себя роль лидера (или руководителя), чтобы побудить других людей работать с ним сообща для достижения поставленной цели? Способен ли он четко сформулировать групповую цель и задействовать для ее достижения социальные механизмы и институты? Может ли он генерировать такую энергию, которая заразит остальных и усилит проявления компетентности? Лидер должен помнить, что большинство людей уже имеет хотя бы начальные навыки, сложившиеся в ходе достижения их личных целей. Теперь его задача состоит в том, чтобы использовать эти навыки при достижении цели, которую они прежде считали либо неважной, либо недостижимой. Он должен создавать ситуации, в которых люди могли бы развивать свою компетентность. Лидер должен уметь создать организационную структуру, которая позволит людям эффективно достигать их личных и общих целей. Лидер может также помочь людям в решении психологических проблем, которые часто препятствуют достижению цели.

Способность слушать других людей и принимать во внимание то, что они говорят

Стремление к субъективной оценке личностного потенциала сотрудников

Эта черта может сформироваться только в том случае, если человек имеет опыт работы в ситуациях, обеспечивающих возможность самоконтроля за принятыми им управленческими и кадровыми решениями.

Готовность разрешать другим людям принимать самостоятельные решения

Выражение доверия к компетентности других людей.

Способность разрешать конфликты и смягчать разногласия

Эта способность включает в себя чувствительность к невысказанным опасениям и к различиям в приоритетах. Кроме того, она включает умение побуждать других людей к оценке последствий, связанных с занимаемой ими позицией и с позициями окружающих, а также к уважению тех, кто имеет иные приоритеты. Это требует убежденности в том, что важно искать решения, приемлемые для обеих сторон (вместо желания подчинить группу себе), и подкрепленного опытом понимания, что такое решение может быть найдено лишь при условии изучения возможных последствий альтернативных решений. Это требует большего уважения к тем людям, которые склонны идти на компромиссы, нежели к людям, отстаивающим свою точку зрения любой ценой.

Способность эффективно работать в качестве подчиненного

Эта способность включает в себя понимание общих принципов программы действий, умение на основе неполной информации представить себе целостную картину происходящего, вместо того, чтобы ждать от кого-либо объяснения программы действий.

Терпимость по отношению к различным стилям жизни окружающих

Признание скорее относительного, нежели абсолютного, характера собственных моральных принципов; признание того, что другие люди и группы играют важную роль в развитии общества и оказывают значительную помощь конкретному человеку в достижении его целей

Понимание плюралистической политики

Знакомы ли люди с теми видами ограничений и обстоятельств, которые заставляют лидеров и руководителей менять свои мнения и проводимую ими политику, если они встречаются с взглядами, противоположными их собственным? Знают ли они о том, что при достижении своих целей необходимо принимать во внимание разнообразные жизненные позиции других людей, которые могут потребовать управленческих подходов, весьма далеких, с их точки зрения, от идеальных? Готовы ли они продолжать совместную работу с коллегами, которые вначале поддерживали их мнение, но затем изменили свою позицию, приняв иную точку зрения? Или они расценивают это как проявление слабости или предательства?

Готовность заниматься организационным и общественным планированием

Склонен ли человек к активным действиям, направленным на то, чтобы линия развития общества совпадала с его желаниями? Понимает ли, что должен воздействовать на общество, если хочет жить так, как считает нужным? Хотя эти характеристики тесно связаны с личной ответственностью, они также включают в себя четкую ориентацию на будущее и понимание того, что многие личностные проблемы имеют социальные, национальные и интернациональные источники, а также понимание важности формирования социальных институтов, призванных исполнять необходимые функции.

Многие из упомянутых видов компетентности не являются полностью независимыми. Например, готовность обучаться самостоятельно тесно связана с уверенностью в себе, самоуважением, способностью к рефлексии и критичностью.

Стоит заметить, что все перечисленные виды компетентности рассчитаны на «безымянную» профессию, то есть они универсальны. Мы же в своем исследовании ограничили профессиональную принадлежность специалиста, поэтому из данного списка выбрали определенные компетентности, совместимые со специальностью «социальная педагогика». Основанием для нашего выбора стали квалификационные требования к специалисту, определение его задач, должностных обязанностей, функций, социальных ролей, этического кодекса и профессионального портрета, составленные авторами учебных пособий по социальной педагогике.

В полученный окончательный список вошли компетентности, указанные в нормативных документах (государственном образовательном стандарте и описании социального педагога как профессионала), а также выбранные и конкретизированные компетентности из перечня видов, предложенных Джоном Равеном:

1) Адекватное понимание того, как функционируют организация и общество, где живет человек и работает, и адекватное восприятие собственной роли и роли других людей в организации и в обществе в целом;

2) Инициатива

3) Лидерство

4) Ответственность

5) Коммуникация

6) Склонность к анализу работы организаций и общества в целом

7) Способность использовать свои выводы при выборе стратегии собственного поведения, поиск способов более эффективной деятельности

8) Тенденция контролировать свою деятельность, самоконтроль

9) Вовлечение эмоций в процесс деятельности

10) Готовность и способность обучаться самостоятельно

11) Готовность работать над чем-либо спорным и вызывающим беспокойство

12) Исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов (как материальных, так и человеческих)

13) Готовность полагаться на субъективные оценки и идти на умеренный риск

14) Готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели

15) Настойчивость

16) Доверие

17) Способность к совместной работе ради достижения цели. Способность побуждать других людей работать сообща ради достижения поставленной цели

18) Способность разрешать конфликты и смягчать разногласия.

Опираясь на полученный набор компетентностей, был разработан метод исследования, описанный ниже.

социальный компетентность педагог профессиональный

Глава 2. Исследование социальной компетентности социальных педагогов

2.1 Описание выборки и специализации опрашиваемых социальных педагогов

Объектом исследования явилась профессиональная деятельность социальных педагогов, работающих в учреждениях социальной защиты населения, а предметом исследования - социальные компетентности, востребованные в этой сфере.

Придерживаясь точки зрения Равена, мы рассматривали уровень востребованности социальных компетентностей социальных педагогов именно в их профессиональной деятельности, поскольку деятельность в наибольшей степени позволяет проявлять все вышеперечисленные компетентности в разных типах ситуаций.

Исследование проводилось в 2005 году в шести центрах социальной помощи семье и детям города Красноярска (Центр соц. помощи семье и детям «Солнечный», центр соц. помощи семье и детям «Первомайский», Центр соц. помощи семье и детям Студгородка, Центра соц. помощи семье и детям Октябрьского района, два центра соц. помощи семье и детям мкр. Ветлужанка) и в нем приняло участие 9 социальных педагогов.

Социальные центры помощи семьи и детям являются частью службы муниципальных органов, поскольку находятся в ведении районных управлений социальной защиты населения. В каждом социальном центре помощи семьи и детям в среднем работают по два социальных педагога.

По мнению автора учебника «Социальная педагогика» Ф. А. Мустаевой из широкого спектра специализаций можно выделить наиболее востребованную в современных условиях. Это социальный педагог по работе с семьей, специалист широкого профиля, компетентный в вопросах оказания разносторонней квалифицированной помощи семье, координирующий свою деятельность различными институтами. Клиентами социального семейного педагога являются 30-50 и более семей, проживающих в одном или нескольких близлежащих домах. Семейный педагог – специалист высшей квалификации, человек большого жизненного опыта, владеющий навыками непосредственной профессиональной деятельности, связанной с деликатным вхождением в семью и организацией разносторонней помощи в этически допустимых формах на основе включения самой семьи в этот процесс.

Методом экспертных оценок были определены самые активные, успешные, обладающие достаточным уровнем социальной компетентности социальные педагоги, то есть те специалисты, которые могли дать объективную экспертную оценку своей деятельности.

2.2 Метод исследования и его этапы

Интервью – метод сбора первичной информации в социально-психологическом исследовании, в котором один человек (интервьюер) пытается получить определенную информацию от другого человека (опрашиваемого) или группы лиц в условиях личного речевого взаимодействия. Интервью применяется: а) на ранних стадиях исследования с целью выведения рабочих гипотез и определения переменных, интересующих исследователя; б) в качестве основного метода сбора данных; в) для дополнения (уточнения, расширения, контроля) данных, полученных другими методами.

Различают несколько видов интервью:

- стандартизированное, в котором формулировки вопросов и их последовательность определены заранее;

- нестандартизированное, где интервьюер, руководствуясь лишь общим планом опроса, формулирует вопросы в соответствии с конкретной ситуацией;

- полустандартизированное, в котором используется так называемый путеводитель интервью с перечнем как строго необходимых, так и возможных вопросов.

Методом нашего исследования стало полустандартизированное личное интервью, примененное в качестве основного метода сбора данных.

Интервью состояло из трех основных блоков:

1) Открытые вопросы о направлении деятельности интервьюируемого социального педагога:

- Расскажите, пожалуйста, о том, чем вы занимаетесь в вашем социальном центре помощи семьи и детям.

- Каково направление вашей деятельности и в чем его особенность?

2) Просьба описать конкретные задачи и функции, выполняемые в данной организации:

- Какие функции вы выполняете? Какие из них самые основные и значимые?

- Опишите те задачи, которые вы решаете в процессе вашей деятельности. Приведите, пожалуйста, конкретные примеры.

3) Конкретные вопросы на наличие социальных компетентностей у интервьюируемого.

Для более четкого понимания метода исследования приведем подробное описание одного типичного интервью (см. Положение З).

На примере данного интервью можно выделить типы ситуаций, в которых профессионал проявляет свои социальные компетентности:

1. тип ситуации «педагог-клиент» («Многие ваши подопечные капризничают?»)
2. тип ситуации «педагог-коллега» («Значит, обсуждаете качество работы со своими коллегами?»)
3. тип ситуации «педагог-администрация» или «педагог-управленец» («Предлагаете ли вы идеи по развитию вашей организации и улучшению её функционирования? Если да, то, как часто вы предлагаете свои идеи?»)

Поэтому интерпретация всех интервью выстроена по наличию и проявлению компетентностей в этих трех типах ситуаций.

Проявление каждой компетентности оценивается в баллах:

0 баллов - нет данной компетентности, или она не проявилась во время интервью.

1 балл – компетенция присутствует, но проявляется как фон профессиональной деятельности

2 балла – данная компетенция проявляется как основное средство деятельности.

Тогда таблица оценки уровня компетентностей Юлии Толстолуцкой будет выглядеть следующим образом:

Типы ситуаций

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды социальных компетентностей: | «педагог-клиент» | «педагог-коллега» | «педагог-управленец» |
| Адекватное понимание того, как функционируют организация и общество, восприятие собственной роли и роли других людей в них | 2 балла | 2 балла | 1 балл |
| Инициатива | 2 балла | 2 балла | 1 балл |
| Лидерство | 2 балла | 1 балл | 0 баллов |
| Ответственность | 2 балла | 2 балла | 2 балла |
| Коммуникация | 2 балла | 2 балла | 1 балл |
| Склонность к анализу работы организаций и общества в целом | 1 балл | 2 балла | 2 балла |
| Поиск способов более эффективной деятельности | 1 балл | 1 балл | 1 балл |
| Тенденция контролировать свою деятельность, самоконтроль | 1 балл | 1 балл | 2 балла |
| Вовлечение эмоций в процесс деятельности | 2 балла | 2 балла | 1 балл |
| Готовность и способность обучаться самостоятельно | 1 балл | 1 балл | 1 балл |
| Готовность работать над чем-либо спорным и вызывающим беспокойство | 2 балла | 1 балл | 1 балл |
| Исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов | 1 балл | 0 баллов | 0 баллов |
| Готовность полагаться на субъективные оценки и идти на умеренный риск | 2 балла | 1 балл | 1 балл |
| Готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели | 2 балла | 1 балл | 1 балл |
| Настойчивость | 2 балла | 2 балла | 2 балла |
| Доверие | 2 балла | 2 балла | 1 балл |
| Способность к совместной работе ради достижения цели. | 2 балла | 2 балла | 1 балл |
| Способность разрешать конфликты и смягчать разногласия. | 2 балла | 1 балл | 1 балл |

Интерпретировав подобным образом еще 8 интервью, сводим и суммируем полученные результаты в конечную таблицу.

Типы ситуаций

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды социальных компетентностей | «педагог-клиент» | «педагог-коллега» | «педагог-управленец» |
| Адекватное понимание того, как функционируют организация и общество, восприятие собственной роли и роли других людей в них | 14 баллов | 12 баллов | 12 баллов |
| Инициатива | 15 баллов | 12 баллов | 11 баллов |
| Ответственность | 16 баллов | 11 баллов | 14 баллов |
| Лидерство | 12 баллов | 10 баллов | 6 баллов |
| Коммуникация | 17 баллов | 14 баллов | 13 баллов |
| Склонность к анализу работы организаций и общества в целом | 9 баллов | 10 баллов | 10 баллов |
| Поиск способов более эффективной деятельности | 12 баллов | 14 баллов | 10 баллов |
| Тенденция контролировать свою деятельность, самоконтроль | 11 баллов | 9 баллов | 12 баллов |
| Вовлечение эмоций в процесс деятельности | 16 баллов | 13 баллов | 9 баллов |
| Готовность и способность обучаться самостоятельно | 11 баллов | 12 баллов | 9 баллов |
| Готовность работать над чем-либо спорным и вызывающим беспокойство | 8 баллов | 7 баллов | 5 баллов |
| Исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов | 13 баллов | 12 баллов | 10 баллов |
| Готовность полагаться на субъективные оценки и идти на умеренный риск | 11 баллов | 8 баллов | 7 баллов |
| Готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели | 14 баллов | 15 баллов | 9 баллов |
| Настойчивость | 13 баллов | 10 баллов | 9 баллов |
| Доверие | 16 баллов | 15 баллов | 12 баллов |
| Способность к совместной работе ради достижения цели. | 15 баллов | 17 баллов | 14 баллов |
| Способность разрешать конфликты и смягчать разногласия. | 11 баллов | 10 баллов | 12 баллов |

2.3 Результаты исследования, выводы

Для подведения итогов исследования мы использовали определенную схему:

- компетентности, набравшие от 0 до 4 баллов (включительно) не востребованы в деятельности социального педагога вообще

- компетентности, получившие баллы от 5 до 13 (включительно) рассматриваются как фон профессиональной деятельности

- компетентности, набравшие от 14 до 18 баллов (включительно) действительно проявляются в деятельности социальных педагогов как основное средство.

При этом компетентности в категории «от 5 до 13 баллов» в свою очередь подразделяются на: а) 5-9 баллов – компетентности, идущие только фоном; б) 10-13 баллов - компетентности, которые в зависимости от условий в дальнейшем могут стать основным средством деятельности.

Категория 0-4 балла: нет компетентностей

Категория 5-13 баллов:

\* 5-9 баллов:

- склонность к анализу работы общества и организаций в целом («педагог-клиент»)

- лидерство («педагог-управленец»)

- тенденция контролировать свою деятельность, самоконтроль («педагог-коллега»)

- вовлечение эмоций в процесс деятельности («педагог-управленец»)

- готовность и способность обучаться самостоятельно («педагог-управленец»)

- готовность работать над чем-либо спорным и вызывающим беспокойство (все типы ситуаций)

- готовность полагаться на субъективные оценки и идти на умеренный риск («педагог-коллега» и «педагог-управленец»)

- готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели («педагог-управленец»)

- настойчивость («педагог-управленец») 10-13 баллов:

- адекватное понимание того, как функционирует организация и общество, восприятие собственной роли и роли других в них («педагог-коллега» и «педагог-управленец»)

- лидерство («педагог-клиент» и «педагог-коллега»)

- ответственность («педагог-коллега»)

- коммуникация («педагог-управленец»)

- склонность к анализу работы организаций и общества в целом («педагог-коллега» и «педагог-управленец»)

- настойчивость («педагог-коллега» и «педагог-управленец»)

- доверие («педагог-управленец»)

- инициатива («педагог-коллега» и «педагог-управленец»)

- вовлечение эмоций в процесс деятельности («педагог-коллега»)

- готовность и способность обучаться самостоятельно («педагог-клиент» и «педагог-коллега»)

- исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов (все типы ситуаций)

- готовность полагаться на субъективные оценки и идти на умеренный риск («педагог-клиент»)

- способность разрешать конфликты и смягчать разногласия (все типы ситуаций)

Категория 14-18 баллов:

- адекватное понимание того, как функционирует организация и общество, восприятие собственной роли и роли других в них («педагог-клиент»)

- инициатива («педагог-клиент»)

- ответственность («педагог-клиент» и «педагог-управленец»)

- коммуникация («педагог-клиент» и «педагог-коллега»)

- доверие («педагог-клиент» и «педагог-коллега»)

- вовлечение эмоций в процесс деятельности («педагог-клиент»)

- готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели («педагог-клиент» и «педагог-коллега»)

- способность к совместной работе ради достижения цели (все типы ситуаций)

Компетентность, которая попала в категорию 5-9 баллов во всех типах ситуаций – это готовность работать над чем-либо спорным и вызывающим беспокойство. Видимо, социальные педагоги не готовы к спорным моментам в их деятельности, тем более, если эта спорность несет эмоциональный негатив. Компетентности: исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов и способность разрешать конфликты и смягчать разногласия проявились в категории 10-13 баллов во всех типах ситуаций. То есть два вида этих социальных компетентностей могут трансформироваться из фоновых в основные средства деятельности социального педагога.

В категории 14-18 баллов проявились именно те компетентности, которые действительно являются основным средством деятельности социального педагога. Стоит заметить, что все виды данных компетентностей проявляются в ситуации «педагог-клиент», половина задействована в ситуации «педагог-коллега» и лишь ответственность служит основным средством в ситуации «педагог-управленец».

Значит можно сделать вывод о том, что в настоящее время профессиональное сообщество предъявляет наибольшие требования к проявлению этих компетенций в ситуации «педагог-клиент», эта сфера наиболее актуальна в работе Центров социальной помощи семье и детям. Ситуация «педагог-управленец» встречается единожды, поэтому можно высказать предположение об отсутствии необходимости проявлять компетентности эмоционального аспекта деятельности.

Итак, требования профессионального сообщества предъявляются к следующим видам социальных компетентностей:

1) адекватное понимание того, как функционирует организация и общество, восприятие собственной роли и роли других в них

2) инициатива

3) ответственность

4) коммуникация

5) доверие

6) вовлечение эмоций в процесс деятельности

7) готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели

8) способность к совместной работе ради достижения цели.

Для сравнения полученных компетентностей с требуемыми в государственном образовательном стандарте, обратимся к ним снова:

1) инициатива

2) лидерство,

3) ответственность,

4) коммуникация

5) понимание своей роли в работе организации и восприятие самого себя

6) адекватные представления об организационном климате

7) исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов.

По результатам нашего исследования в работе социальных педагогов Центров социальной помощи семье и детям Красноярска, к требованиям, предъявляемым государственным образовательным стандартом добавляются требования профессионального сообщества к таким компетентностям, как: доверие, вовлечение эмоций в процесс деятельности, готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели и способность к совместной работе ради достижения цели. Такие компетентности как адекватные представления об организационном климате (сходное с адекватным пониманием того, как функционирует организация и общество, восприятием собственной роли и роли других в них) и исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов, требуемые государственным стандартом проявляются в деятельности социального педагога в достаточном объеме и претендуют на трансформацию в ее основные средства.

Заключение

Гипотеза нашего исследования была направлена на узкую специализацию работы социальных педагогов – их деятельность в Центрах социальной помощи семье и детям. Поэтому полученные выводы и рекомендации к добавлению в образовательный стандарт таких видов компетентностей как доверие, вовлечение эмоций в процесс деятельности, готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели и способность к совместной работе ради достижения цели ограничиваются только этой областью деятельности. Мы не исключаем возможности, что в работе школьного социального педагога будут востребованы только компетентности из государственного образовательного стандарта. Дальнейшее исследование может быть направлено на определение требований профессионального сообщества к социальным компетентностям социального педагога в других направлениях работы специалиста: например, в сфере образования. А после и на составление требований к универсальным компетентностям социального педагога.

Литература

1. Анастази А. Психологическое тестирование: Книга 2; Пер. с англ. Под ред. К. М. Гуревича, В.И. Луговского. – М.: Педагогика, 1982. – 336 с., ил.

2. Байденко В. И. Стандарты в непрерывном образовании: Современное состояние. – М., 1998 – 236 с.

3. А. А. Бодалев Личность и общение. Избранные труды. – М.: Педагогика, 1983. – 407 с.

4. Болотов В. А., Костикова М. Н. Педагогическое образование – страницы реформирования. – Волгоград, 1998 – 205 с.

5. Галагузова Ю. Н., Сорвачева Г. В., Штинова Г. Н. Социальная педагогика: Практика глазами преподавателей и студентов: Пособие для студ. – М.: Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2001. – 224 с.

6. Государственный стандарт высш. проф. образования: специальность Социальная педагогика / Сост.: учеб-метод. Объединение высш. учеб. заведений РФ по пед. образованию. – М., 2000.

7. Мустаева Ф. А. Социальная педагогика: Учебник для вузов. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 528 с.

8. О высшем и послевузовском профессиональном образовании: Федер. закон Рос. Федерации. – М., 1997.

9. Л. А. Петровская Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М.: Изд-во МГУ, 1989 – 365 с.

10. Психологический словарь / Под ред. В. В, Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др.; Научно-исслед. ин-т общей и педагогической психологии Академии пед. наук СССР. – М.; Педагогика, 1983 – 448 с.,

11. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. – М.: «Когито-Центр», 2002. – 396 с.

12. Российская энциклопедия социальной работы: В 2 т. / Под ред. А. М, Панова, Е. И. Холостовой. – М., 1997 – 720 с.

13. Социальная педагогика: Курс лекций: Учеб. пособие для студ. высш.

пед. заведений Под общ. ред. М. А. Галагузовой. – М.: Гуманит. Изд.

Центр ВЛАДОС, 2001. – 416 с.

14. Социальная педагогика: Методическая разработка и рабочая программа (комплект учебно-методических материалов) / Краснояр. гос. ун-т; Красноярск, 2000. – 42 с.

15. Социологический энциклопедический словарь. Ред. – Г. В. Осипов. – М.: Издат. группа ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 488 с.

16. Шадриков В. Д. Философия образования и образовательная политика. – М., 1993 – 187 с.

17. Шептенко П. А., Воронина Г. А. Методика и технология работы социального педагога: Учеб. пособие для студ. высш. пед. заведений Под ред. В. А. Сластенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 208 с.