**Компетентностный подход - как развитие профессиональной компетентности сотрудников учреждений социального обслуживания**

**Бибалаева Умайра Насруллаевна**,

аспирант БУ ВО ХМАО-Югры

«Сургутский государственный университет»,

**Шаймарданов Рафис Хасанович**,

научный руководитель, доктор педагогических наук,

профессор кафедры педагогического и

специального образования БУ ВО ХМАО-Югры

"Сургутский государственный педагогический университет".

Критерием уровня цивилизованности любого общества является его отношение к наиболее социально уязвимой, незащищенной части населения (граждане пожилого возраста, инвалиды и т.д.). При реализации социальной политики необходимо создать условия для активного и полезного участия данных граждан в жизни общества, усилить их социальную защиту, сохранять социальное лицо и привычный образ жизни.

Социально-экономические изменения, происходящие в обществе, необходимость постоянного совершенствования профессионального уровня в условиях внедрения новых социальных технологий и стандартов предъявляют новые требования к личности сотрудников учреждений социального обслуживания. На первый план выдвигается способность быть субъектом своего профессионального развития, самостоятельно находить решения социально и профессионально значимых проблем в условиях быстро меняющейся действительности, обладать такими качествами личности, как инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения для предоставления качественных социальных услуг и удовлетворения потребностей граждан. Миссия, возложенная на сотрудников учреждений социального обслуживания, может быть выполнена при реализации компетентностного подхода, который представляется как развитие профессиональной компетентности в практической деятельности сотрудника, необходимой при оказании социальных услуг гражданам.

«Компетентностный подход лежит в основе признания международных образовательных программ и федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения. В первоначальной идее это было намерение перейти от квалифицированных, узкотехнических требований к более широкому контексту, включающему личностные характеристики (качества) субъекта профессиональной деятельности [4, с. 103].

«Дж. Равен под компетентностью понимает специфическую способность, необходимую для выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающие узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия. Быть компетентным – значит иметь набор специфических компетентностей разного уровня. На фундаментальном уровне находятся все специфические умения и способности для выполнения определенного действия, а на высшем - компетентности для организации деятельности любого вида: инициатива, организаторские способности, коммуникативность, способности к рефлексии и др.» [2, с. 107].

«Зимняя И.А. определила важные позиции для практической реализации компетентностного подхода:

- все компетентности социальны в широком смысле слова, поскольку формируются в социуме; они социальны по содержанию, появляются и функционируют в социуме;

- ключевыми являются те обобщенно представленные основные компетентности, которые обеспечивают нормальную жизнедеятельность человека в социуме;

- учебные и профессиональные компетентности формируются и проявляются в адекватных им видах деятельности человека;

- социальные в узком смысле компетентности характеризуют взаимодействие человека с обществом, социумом, другими людьми» [2, с. 112].

Дальнейшее профессиональное развитие специалиста сопровождается формированием компетентностей и компетенций. Компетентности – это совокупность знаний, умений, опыта, отраженная в теоретико-прикладной подготовленности к реализации деятельности на уровне функциональной грамотности. Компетенции определяются как общая способность и готовность мобилизовывать в профессиональной деятельности собственные знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий, приобретенные в процессе обучения. Постоянное развитие компетенций свидетельствует о профессиональном самосохранении личности. Профессиональное самосохранение предполагает использование осознанных и неосознанных стратегий и тактик поведения специалиста, способствующих конструктивному профессиональному росту и карьере [3, с. 228].

Хуторской А.В. определяет, что компетентный в определенной области человек обладает соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней [6, с. 108].

Исходя из понятия «компетентности», данных в отечественной научной литературе, выделяется профессиональная компетентность, которая включает специальные знания и умения, необходимые для продуктивной профессиональной деятельности, способность и готовность сотрудника действовать в нестандартных ситуациях, с учетом личностных качеств специалиста.

Знания и опыт, приобретенные в процессе учебы и жизненной практики, являются наиболее фундаментальной основой способности сотрудника оказывать свое влияние на других людей, применять в межличностных отношениях. Знания и опыт позволяют применять дифференцированный подход при оказании социальных услуг различным категориям граждан, где необходимо знание потребностей и интересов человека, кризисных состояний, последствий физических и психических недомоганий [5, с. 153].

В соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 52883-2007 «Социальное обслуживание населения. Требования к персоналу учреждений социального обслуживания» персонал учреждения социального обслуживания должен:

а) знать и соблюдать действующие законы, иные правовые акты и нормативные документы, касающиеся профессиональной деятельности персонала, а также должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, приказы и распоряжения администрации учреждения;

б) знать и соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила;

в) знать и соблюдать правила эксплуатации оборудования, приборов и аппаратуры, с которыми он работает, а также правила техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности;

г) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья клиентов учреждения, сохранность их имущества;

д) повышать свою квалификацию и профессиональное мастерство путем переподготовки и профессиональной поддержки (супервизии);

ж) соблюдать профессиональную этику в процессе обслуживания клиентов учреждения;

и) обладать, наряду с соответствующей квалификацией и профессионализмом, высокими моральными и морально-этическим качествами, чувством ответственности и руководствоваться в работе принципами гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности;

з) при оказании клиентам социальных услуг проявлять к ним максимальную чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение и учитывать их физическое и психологическое состояние [7].

Вышеперечисленные требования к персоналу, в соответствии с ГОСТ Р 52883-2007, являются составляющими профессиональной компетентности сотрудника учреждения социального обслуживания. Развивая данные составляющие, сотрудник должен улучшать профессиональную деятельность по предоставлению социальных услуг гражданам, повышать мотивационно-ценностное отношение к своей профессии. При этом сотрудник должен иметь соответствующее образование, квалификацию, профессиональную подготовку, обладать знаниями и опытом, необходимыми для выполнения возложенных на него обязанностей.

Получение новой информации помогает сотрудникам учреждений социального обслуживания решать новые задачи, или с большим успехом справляться со старыми, принять правильное решение в нестандартных ситуациях. Успешное самообразование, которое предусматривает расширение и углубление профессионально-методических знаний и умений, совершенствование уровня профессиональной подготовки способствует умению четко формулировать цель, конкретизировать проблему и фокусировать свое внимание на главных, значимых деталях, творчески переосмысливать приобретаемые знания успешно применяя их в практической деятельности [1, с. 146].

Одним из немаловажных компонентов профессиональной компетентности сотрудников является соблюдение этики социального работника, норм этического поведения.

Этика социального работника представляет собой кодекс поведения, обеспечивающий нравственный характер тех взаимоотношений между людьми, который вытекает из требований к профессиональной деятельности и профессиональной компетентности.

Главным показателем качества предоставляемых социальных услуг служит нравственное поведение сотрудников учреждений социального обслуживания по отношению к гражданам и добросовестное выполнение возложенных обязанностей.