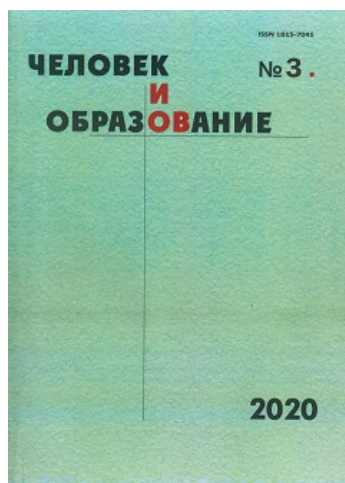




Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 3 (64) Том . 2020

Добровольчество как кадровый ресурс деятельности социальных организаций

Платонова Юлия Юрьевна

*доцент кафедры теории и технологии социальной работы, Санкт-петербургский государственный институт психологии и социальной работы
Российская Федерация, Санкт-Петербург*

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы подготовки добровольцев и организаторов добровольческой деятельности в системе дополнительного профессионального образования. Специфичность социального добровольчества обуславливают ведущую роль системного подхода к организации подготовки специалистов данного профиля, учитывающего логику развития практической работы в конкретной области социальной деятельности.

Ключевые слова: социальное добровольчество, дополнительное профессиональное образование, креативные методы обучения, кадровая политика организаций социального профиля, результативность программ подготовки кадров

Дата публикации: 27.06.2022

Ссылка для цитирования:

Платонова Ю. Ю. Добровольчество как кадровый ресурс деятельности социальных организаций // Человек и образование – 2020. – Выпуск 3 (64) С. 107-111 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020900-5-1> (дата обращения: 15.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020900-5

¹ Сложившаяся в настоящее время ситуация в высшем профессиональном образовании актуализирует проблему разработки содержания и механизма профессиональной подготовки и переподготовки специалистов социальной сферы в логике интегративных тенденций. Результатом реализации данного процесса становится развитие у специалистов социальной работы не только профессиональной мобильности, но и возможности личностной и профессиональной самореализации. Кадровый потенциал социальных организаций можно рассматривать как обобщающую характеристику совокупных способностей и возможностей постоянных сотрудников и добровольцев, которые имеют определенную квалификацию, обладают специальными знаниями, навыками и опытом работы. Ключевыми факторами жизнеспособности любой организации становятся уровень образования, квалификации, а также наличие специализированных компетенций у персонала [2; 4].

² В настоящее время в Санкт-Петербурге постоянно наблюдается рост запроса социальных организаций на подготовку и переподготовку кадров в области организации добровольческой деятельности. Для государственных учреждений социальной сферы добровольцы - это ресурс расширения спектра помощи и услуг, повышение качества и эффективности социального обслуживания населения. Для негосударственных организаций социальной направленности - это возможность привлекать дополнительные ресурсы для решения задач социальной работы с проблемными группами населения. Такие организации действуют преимущественно в сферах пропаганды здорового образа жизни, профилактики различных форм зависимостей, а также в сфере помощи детям, инвалидам, пожилым людям.

³ Как показывает анализ эффективности деятельности социальных учреждений различной направленности, осуществление управления процессами профессионализации социальной работы наиболее эффективно реализуется в условиях самоорганизации социальных организаций, высокой мотивации самих сотрудников. Такие локальные атрибуты профессии, как специальное образование, опыт работы, дополнительная подготовка сотрудников, личная мотивация являются ресурсами профессионализации социальной работы, управляя которыми администрация социальных сервисов может влиять на повышения качества работы и достижение высоких стандартов обслуживания [1, с. 38].

⁴ В Санкт-Петербургском государственном институте психологии и социальной работы (СПбГИПСР) по заказу Комитета по социальной политике была разработана и внедряется концепция непрерывной системы дополнительного профессионального образования для различных категорий специалистов социальных учреждений (включая социально-ориентированные некоммерческие организации) в рамках реализации научно-исследовательской программы «Инновационные практики подготовки специалистов для системы социального обслуживания населения». Современные эффективные социальные организации рассматривают обучение сотрудников как непрерывный, а не эпизодический процесс кадровой политики учреждения. Дополнительное профессиональное образование персонала организаций предназначено для компенсации объективных недостатков и упущений предшествующей профессиональной подготовки и пополнения знаний с учетом новых требований и задач практической

деятельности. Целью обучающихся в данной системе образования является овладение новыми знаниями, умениями и качествами, позволяющими, позволяющими решать практические задачи на более высоком профессиональном уровне [7, с. 20].

5 Как показывает практика, добровольцами могут стать люди разных интересов, умений и возможностей, если они смогут рационально использовать собственные личностные качества и дифференцированно применять навыки общения в профессиональных целях. К базовым профессиональным умениям работника в сфере социального добровольчества относят: коммуникативные умения (владение культурой общения, навыками оптимизации общения и т.д.); деятельностно-ролевые умения (установление партнерских отношений с клиентами, смена ролевых позиций); организаторские умения (координация усилий различных социальных служб по решению проблем клиента); проектировочные и эмпатические умения.

6 К обязательным личностным качествам социального работника относят: способность к сопереживанию, терпеливость, доброжелательность, готовность помочь другим, психологическую чуткость; умение быть интересным для окружающих; стремление к постоянному повышению профессиональных знаний, креативность. На формирование и развитие данных качеств и умений ориентированы специализированные программы повышения квалификации и переподготовки добровольцев и волонтеров.

7 В опыте деятельности Санкт-Петербургского института психологии и социальной работы при организации обучения добровольцев и организаторов добровольческой деятельности первоначально проводится диагностика соответствия работника квалификационным требованиям конкретной социальной организации для разработки персонифицированной программы профессионального обучения и развития обучаемого, направленной на восполнение дефицита необходимых компетенций для работы в организации соответствующего профиля. С учетом разного уровня подготовленности к социальной деятельности обучаемых (добровольческих кадровых ресурсов) могут быть использованы различные модели образовательной деятельности, включая модели «изучение случая», «практики добровольческой деятельности», «решение определенных профессиональных задач», «обучение умению работать эффективно». Организация образовательной деятельности строится на основе следующих принципов: принцип синхронизации теории и практики с учетом требований профессиональных стандартов; личностно-ориентированный подход, инновационный и проектно-программный подходы.

8 Программы дополнительного профессионального образования строятся по модульному принципу, что предполагает включение в содержание лекционно-практических модулей, ориентированных либо на обучение конкретному виду деятельности, либо инновационной составляющей практической работы с клиентами. Целевые специализированные программы повышения квалификации могут быть ориентированы на содержание обобщенных трудовых функций или на содержание по индивидуальной образовательной траектории. Гибкое построение содержания учебного процесса обеспечивает высокий уровень адаптивности

обучающихся, вариативности и более рациональное структурирование учебного материала. Любая программа повышения квалификации добровольцев обязательно включает ознакомление с основными нормативными и правовыми документами в сфере социального обслуживания; большой объем информации включает аспекты этики социального взаимодействия с клиентами.

⁹ Характер взаимоотношений между клиентами и добровольцами должен быть адекватным и соответствовать этическим нормам и принципам социальной деятельности. Поэтому активное включение в учебный процесс социально-психологических тренингов позволяет сформировать у слушателей различные профессиональные позиции и роли, что дает возможность им преодолевать рамки сложившихся личностных стереотипов поведения. Широкий спектр решаемых проблем различных категорий клиентов специалистом социального профиля при ограниченных ресурсах, необходимых для выполнения своих обязанностей, обуславливает применение в работе креативных технологий, которые позволяют более эффективно выполнять работнику свои обязанности.

¹⁰ Ведущим критерием результативности программ переподготовки и повышения квалификации специалистов социального профиля выступает «личностно-психологическая адекватность» специалиста квалификационным требованиям профессиональной социальной работы, целью которой является повышение социальной компетентности клиента, обеспечение достойного качества жизни. Важное значение для специалиста социального профиля имеет направленность и способности к творческой деятельности, стремление к постоянному личностному и профессиональному росту, обеспечивающее эффективность социальной деятельности. В задачи социальных служб входит решение не только повседневных неотложных проблем клиентов, но и решение проблем, связанных с риском возникновения и профилактикой социальных патологий.

¹¹ Инновационная компетентность социальных работников предполагает умения креативно решать профессиональные задачи, вести эвристический поиск при столкновении с ситуациями, которые решаются не логическим путем, а путем обобщения и конкретизации проблемы [6, с. 78]. Образовательный процесс подготовки добровольцев и организаторов добровольческой деятельности в СПбГИПР основывается на применении методологии системного подхода, в рамках которого при проектировании учебного процесса учитываются следующие факторы: логика развития профессиональной деятельности в конкретной области социальной деятельности; наиболее типичные профессиональные затруднения конкретного специалиста; образовательные потребности и креативные возможности обучаемых и т.д.

¹² При оценке результативности реализации программ дополнительного профессионального образования добровольцев и организаторов добровольческой деятельности учитываются следующие результаты обучения:

1. Блок «Профессиональный» — понимание сущности и социальной значимости профессии; способность к профессиональной адаптации; способность к организаторской деятельности среди населения; способность координации социальных связей и отношений.

2. Блок «Социальное взаимодействие» — владение навыками оптимизации общения клиента в различных социальных группах; владение культурой общения
3. Блок «Личностные характеристики» — следование этическим стандартам профессии; способность принимать решения и нести за них ответственность; личностная и социальная ответственность; творческое отношение к добровольческой деятельности.

¹³ Показателем личностных достижений обучаемых в области социального добровольчества могут служить следующие виды компетенций: технологическая, креативная, рефлексивная, социально-инициативная, самореализации. Базовым индикатором качества подготовки добровольцев для социальных организаций выступает их «лично-психологическая готовность» к деятельности по решению наиболее острых социальных проблем населения [5].

¹⁴ К преимуществам дополнительного профессионального образования можно отнести: содержательность, доступность, акцент на потребности слушателей, возможность освоения новой профессиональной сферы, развитие творческих способностей обучаемых. Основной обучающей единицей, как правило, выступает групповое обучение, ориентированное на высокий уровень продуктивности коммуникативного процесса в учебной аудитории. Диалог слушателей и преподавателей позволяет совместными усилиями найти оптимальные решения профессиональных задач и проблемных ситуаций практики социальной работы. Профессиональный контекст может быть дифференцирован как социальный, технологический, организационный, должностной. Технологии проблемно-ориентированного обучения основное внимание уделяют не только формированию профессиональных умений и навыков, но и ценностных установок социальной деятельности. Учебно-методическое обеспечение программ дополнительного профессионального образования предполагает обязательную подготовку информационно-аналитических и методических материалов для слушателей, включая научно-практические пособия или опорные конспекты.

¹⁵ Таким образом, квалифицированный и творческий подход к организации подготовки и переподготовки работы специалистов в области добровольческой деятельности может обеспечить успех в достижении цели профилактики формализма в работе с клиентами и способствовать созданию более благоприятного инновационного климата в социальных организациях. Образовательные программы в данной области должны быть направлены на формирование у работника гуманистической направленности, на раскрытие потребности проявления креативности в профессиональной деятельности. Подготовленные добровольческие ресурсы в настоящее время являются важным фактором динамического развития социальных организаций. Социальное добровольчество выступает как уникальный способ самореализации, формирования личной инициативы и творчества граждан, ориентированных на социальное служение.

1. Бетурлаки В.В. Профессионализация социальной работы как ресурс управления социальными службами // Социальное обслуживание. – 2019. – №9. – С. 35-45.
2. Забалуева Н.А. Развитие кадрового потенциала учреждения социального обслуживания – важнейший фактор повышения качества социальных услуг // Работник социальной службы. – 2018. – №5. – С. 113-117.
3. Корнеева И. Е. Кадровый потенциал и квалификация сотрудников и добровольцев социально ориентированных НКО в Санкт-Петербурге // Негосударственные некоммерческие организации в Санкт-Петербурге. СПб.: ЦРНО. – 2012. – С. 43-47.
4. Ларионова И.А. Интегративные тенденции в профессиональной подготовке специалистов социальной сферы // Новые исследования в области социальной работы и смежных науках. – 2018. – №4. – С. 28-56.
5. Лебедева Н.В. Диверсификация моделей обучения специалистов социальной сферы в условиях дополнительного профессионального образования на основе андрагогического подхода // Отечественный журнал социальной работы. – 2019. – №2. – С. 148-174.
6. Платонова Н.М. Организация подготовки специалистов социальной сферы Санкт-Петербурга в системе дополнительного профессионального образования// Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования Выпуск 33. Международная ассоциация профессионального дополнительного образования. – 2017. – С. 74-82
7. Федоров А.В. Формирование профессиональной идентичности бакалавров социальной работы сферы // Новые исследования в области социальной работы и смежных науках. – 2018. – №5. – С. 24-34.

Volunteering as a human resource for the activities of social organizations

Yuliya Platonova

*Associate Professor of Department of Theory and Technology, St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work
Russian Federation, Saint Petersburg*

Abstract

The article discusses the issues of training volunteers and organizers of volunteer activities in the system of additional professional education. The specificity of social volunteering determines the leading role of a systematic approach to organizing the training of specialists in this profile, taking into account the logic of the development of practical work in a specific area of social activity.

Keywords: social volunteerism, additional professional education, creative methods of training, personnel policy of social organizations, effectiveness of training programs

Publication date: 27.06.2022

Citation link:

Platonova Y. Volunteering as a human resource for the activities of social organizations // Man and Education – 2020. – Issue 3 (64) C. 107-111 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020900-5-1> (circulation date: 15.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020900-5