

## II. СОЦІАЛЬНА РОБОТА

---

УДК 372.881

Букач М. М.

### **КОМПЕТЕНТІСНО ОРІЄНТОВАНЕ НАВЧАННЯ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**

*У статті проаналізовано відмінність організації навчання майбутніх соціальних працівників за традиційною та компетентнісною системами навчання. Розглянуто критерії навчання на основі компетентнісного підходу та акцентовано увагу на чинниках, які сприятимуть молодому фахівцю у набутті дієвих активних знань, підсилених мотивацією та бажанням, через практичну діяльність розвивати креативність. Обґрунтовано новий підхід до організації навчального процесу, який вимагає більш глибокої інтеграції університетської освіти та виробництва. Проаналізовано ключові та професійні компетенції майбутнього соціального працівника.*

*Ключові слова: компетентнісно орієнтоване навчання, компетентність, компетенції, ключові компетенції, професійні компетенції, соціальна робота, професійний портрет майбутнього соціального працівника.*

Модернізація сучасної системи освіти в умовах інтеграції України до європейського освітнього простору сприяє активізації процесів реформування системи вищої професійної освіти, а також упровадженню нових державних проектів, що відповідають завданням соціально-економічного розвитку країни. Перехід вищої школи до ступеневої системи освіти передбачає оновлення змісту професійної підготовки фахівців усіх кваліфікаційних рівнів, зокрема, студентів спеціальності «соціальна робота», які у майбутньому повинні забезпечити динамічний розвиток українського суспільства за рахунок оволодіння сучасними технологіями соціальної роботи. Підготовка фахівців соціальної роботи – це достатньо складний процес, тому що фахівець соціальної роботи повинен мати глибокі знання в галузі наук про людину, бути здатним вирішувати проблеми управління та організації заходів соціальної допомоги, бути готовим використовувати у роботі з клієнтами законодавчу та нормативні бази для вирішення соціальних питань та володіти необхідним арсеналом умінь і навичок, поєднаними з відповідними особистісними якостями, що може розглядатися, як готовність його до професійної діяльності. Крім того, весь цей арсенал особистісних якостей, мотивів, знань, умінь, навичок ми маємо сформувані у майбутнього фахівця під час навчання у вищому навчальному закладі, а це потребує нових поглядів, нових підходів до організації навчально-виховного процесу в умовах вищої професійної освіти.

Метою нашої публікації є розгляд проблеми компетентнісно орієнтованого навчання як основи формування особистості майбутнього соціального працівника. За останнє десятиріччя проблема професійного становлення молодих фахівців стала особливо гострим предметом наукового обговорення як за кордоном, так і в Україні. Сьогодні ми маємо перебудувати свою роботу відповідно до вимог європейського освітнього простору й перейти з традиційного «ЗУНівського» (знання, уміння, навички) на компетентнісний підхід, за яким працюють університети Європи з кінця ХХ століття. Отже, зразу виникає питання: чим *компетентнісний підхід* відрізняється від традиційного - спрямованого на здобуття знань, умінь та навичок.

Як відомо, традиційний підхід - це передача знань, умінь і навичок, соціального досвіду старшим поколінням молоді. Компетентнісно-орієнтований підхід можна виразити формулою - це традиційний підхід (знання, вміння, навички та соціальний досвід), поєднаний з особистісними якостями та мотивацією людини, які оцінюються як результат вирішення значущих практичних завдань. Якщо результат традиційного навчання ми визначали перш за все, як певну суму знань, умінь і навичок, а його якісним показником вважалося точне відтворення зразка, трансляції без спотворень, того що студент отримав від викладача, то компетентнісний підхід акцентує увагу на результаті освіти, причому в якості результату розглядається не сума засвоєних знань, умінь та навичок, а здатність людини діяти в умовах нестандартних ситуацій. Іншими словами, компетентнісний підхід передбачає, що студент крім традиційних знань, умінь, навичок - має опанувати і компетенції власної спеціальності, тобто стати компетентним фахівцем. «При компетентнісно-орієнтованому навчанні еталон в принципі не задається, а навчання і перевірка результату ведеться під час вирішення нестандартних завдань» [5, с. 27].

Ще однією відмінністю компетентнісно-орієнтованого навчання від традиційного є результат навчання. Якщо критеріями результату традиційного навчання були знання, вміння і навички, то результатом компетентнісного підходу, виступають готовність, здатність і володіння. Що це означатиме для організації навчального процесу і як це має відбитися на навчанні студентів та роботі викладачів університетів? Щоб більш чітко усвідомити ті зміни, які нас очікують, проаналізуємо сутність цих понять:

«Готовність - потреба в праці, здатність до певної професії як результат професійного навчання і виховання і підсумок не тільки професійного розвитку, але і соціальної зрілості особистості» [11, с. 65]. Тобто, готовність – це властивість об'єкту бути спроможним виконати необхідну функцію на протязі обумовленого інтервалу часу, за умов забезпечення необхідними зовнішніми ресурсами.

Володіння «Уміти діяти, користуватись чим-небудь [11, с. 50].

Здатність – властивість індивіда, яка визначає його можливість, спроможність, нахил до виконання певної діяльності, наприклад здатність до навчання, здатність до трудової діяльності тощо. Здатність зумовлюється рівнем знань, здібностей, умінь, навичок, особистісними якостями (риси характеру й темперамент, особливості емоційно-вольової сфери). Здатність розвивається,

поглиблюється в процесі практичної діяльності людини. Значну роль при цьому відіграють природні нахили людини, задатки [11, с. 126].

Аналіз ключових понять компетентнісного підходу організації навчання дає підстави стверджувати, що сьогодні суспільство потребує дієвих знань, тобто знань, які сприяються на дію. Іншими словами, суспільство зацікавлене у тому, щоб молодий фахівець набував не просто знання, які зберігає як скарб, як певний обсяг інформації, а насамперед, це мають бути дієві знання, активні знання, які підсилені мотивацією та бажанням, через практичну діяльність, спрямовані на досягнення поставленої цілі й сприяють розвитку креативності майбутнього фахівця.

Новий підхід до організації навчального процесу вимагатиме й більш глибокої інтеграції університетської освіти і виробництва. Максимальне наближення навчання до потреб майбутньої професійної діяльності, через вирішення у процесі навчання конкретних виробничих проблем і ситуацій – це ті кроки, які сприятимуть формуванню компетентного фахівця. Безумовно, набір нестандартних ситуацій має залежити від спеціалізації, яку опановує майбутній соціальний працівник та категорій клієнтів, з якими він має намір працювати (діти-сироти, діти безпритульні, вихованці пенітенціарних установ, люди з особливими потребами, люди похилого віку тощо). Результат компетентнісно-орієнтованого навчання – готовність до продуктивної самостійної й відповідальної дії, завдяки якій студент має можливість продемонструвати сформованість власної компетентності. Результат навчання відділений від процесу в силу відмови від репродуктивності. Майбутній соціальний працівник, на основі отриманого теоретичного матеріалу має самостійно шукати рішення практичних проблем. Наприклад, викладач на лекції пояснив основи нарахування субсидій за комунальні послуги, надав студентам перелік законодавчих актів та нормативних документів, які необхідно опрацювати, в процесі самостійної роботи, щоб мати можливість надавати дану послугу клієнтам. На семінарських заняттях вже не буде акцентуватися робота на перевірці прочитаного на лекції теоретичного матеріалу, тут вже будуть надані конкретні виробничі ситуації і студент, спираючись на опрацьовані законодавчі акти та нормативні документи має вирішувати конкретну виробничу проблему. Тобто в лекції було пояснено вихідні положення, у процесі семінарського заняття ці положення набули більшої конкретизації, а далі – отримані знання і навички мають бути закріплені у процесі виробничої практики. Таким чином, ми бачимо, що компетентнісний підхід спрямовує нашу увагу на модернізацію навчально-виховної роботи і розставляє нові акценти у процесі організації навчально-виховного процесу – лекція набуває більш оглядового і організаційного змісту, акцентуючи увагу на самостійну роботу студентів, як на важливий елемент освітнього процесу; семінарське заняття – це вирішення практичних завдань максимально наближених до майбутньої професійної діяльності, але особливе місце набуває виробнича практика і бази її проведення, в процесі проходження і має виявитися сформованість компетенцій і рівень компетентності майбутнього фахівця соціальної сфери.

Мета компетентнісного підходу – це формування компетентного майбутнього соціального працівника. Щоб виконати поставлене завдання, слід насамперед чітко уявляти, а що саме являє собою компетентність та чим компетентність відрізняється від компетенції.

Н. Бібік наголошує, що компетентність виступає, як універсальний метарівень, що в інтегрованому вигляді представляє освітні результати, які досягаються не лише засобами змісту освіти, але й соціальної взаємодії. «Компетенції» є поняттям похідним, вужчим від поняття «компетентність». Аналізуючи контекст вживання поняття «компетенції», науковець розуміє його як соціально закріплений освітній результат, як реальні вимоги до засвоєння знань, способів діяльності, досвіду, ставлень у певній галузі знань, якостей особистості, що діє в соціумі [4, с. 46].

А. Хуторський розуміє компетенцію, як задану вимогу, норму освітньої підготовки учня, а компетентність – як реально сформовані особистісні якості та мінімальний досвід діяльності. «Компетенція – це загальна здатність, яка базується на знанні, досвіді, цінностях, схильностях, які набуті завдяки навчанню» [15, с. 111].

А. Субетто визначає: компетенцію через особистісні якості людини: «Компетенція – сукупність потенційних якостей, вона виступає як новоутворення в структурі якостей учня в системі професійної освіти, що формується за освітній цикл у межах освітньої системи» [14, с. 9]. Компетентність є не, сукупністю компетенцій, актуалізованих у певних видах діяльності. Компетентність є мірою актуалізації компетенцій» [14, с. 8].

У процесі теоретичної розробки проблеми, науковцями були застосовані різні способи визначення компетенції:

- певні характеристики або здібності людини, які дозволяють їй виконати дії, що приводять до ефективного виконання роботи (Boyatzis, 1982);
- індивідуальні особливості людини, що забезпечують виконання діяльності на вищому рівні ефективності (WeissandM. Hartle, 1997);
- опис навичок і особистісних рис, необхідних працівнику для успішного виконання своєї роботи, що деталізується, виражений у поведінкових термінах (N. Mansfield, 1996);
- спостережувані характеристики людини, включаючи знання, навички і форми поведінки, необхідні для виконання роботи (Ledford, 1995);
- чинники, які сприяють досягненню високого рівня ефективності діяльності (A. Armstrong, 1999);
- знання, навички або особистісні установки, відносини до навколишньої дійсності, необхідні для успішного виконання даної професійної діяльності (Lambrecht, 1991);
- знання, навички, здібності та інші атрибути індивіда, необхідні для виконання деякої діяльності (Blancero, Boroski&Dyer, 1996);
- одна з особливостей індивіда, що забезпечує високу ефективність його трудової діяльності (Mitrani, Dalziel&Fitts, 1992) [13].

Як бачимо, однастайності у розумінні науковцями сутності компетенції не існує, але аналізуючи розуміння цього феномену науковцями, ми можемо

простежити достатньо тісний зв'язок компетенцій з практичною професійною діяльністю. Причому, слід зазначити, що аналіз поняття компетенції та способів її визначення роботодавцями та науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів мають свої відмінності, а саме: роботодавці, в першу чергу визначають компетенцію через характеристики і опис професійної діяльності, а науково-педагогічні працівники більше акцентування, при визначенні компетенції, роблять на знання, уміння, навички і особистісні характеристики людини.

На думку S. Perry, знання, навички, уміння і відносини ще не роблять людину компетентною, тільки їх інтеграція в єдине ціле може скласти компетентність. І в цьому питанні, є цікавою думка американських вчених S. Spenser та L. Spenser, які розглядають компетенцію у вигляді «моделі айсберга» де знання і уміння (навички), яким порівняно легко навчити, складають його видиму частину, тоді як особистісні риси, мотиви і Я- концепція, приховані, їх важко розвивати в процесі навчання та досиджувати їх зміни. На мал.1. представлено модель S. Spenser та L. Spenser.



Мал.1. Компетенція (К) як «модель айсберга» (за S.Spenser таL. Spenser) [16].

Наприкінці ХХ ст. Рада Європи визначила п'ять груп ключових компетенцій, формування яких вважалось пріоритетними:

1) політичні і соціальні компетенції – здатність узяти на себе відповідальність, сумісно з іншими виробляти рішення і брати участь в їх реалізації, толерантність до різних етнокультур і релігій, прояв зв'язаності особистих інтересів з потребами підприємства і суспільства, участь у функціонуванні демократичних інститутів;

2) міжкультурні компетенції: сприяючі позитивним взаєностосункам людей різних національностей, культур і релігій, розумінню і пошані один одного;

3) комунікативна компетенція. що визначає володіння технологіями усного і письмового спілкування на різних мовах, зокрема, і комп'ютерного програмування, включаючи спілкування через Інтернет;

4) соціально-інформаційна компетенція, характеризує володіння інформаційними технологіями і критичне ставлення до соціальної інформації, поширюваної засобами масової інформації;

5) персональна компетенція готовність до постійного підвищення освітнього рівня, потреба в актуалізації і реалізації свого особового потенціалу, здатність, самостійно набувати нові знання і уміння, здібності до саморозвитку» [3].

Використовуючи поняття «ключові компетентності», експерти виділяють основну їх рису: «вони мають бути сприятливими для всіх членів суспільства, незалежно від статі, класу, раси, культури, сімейного стану та мови. Окрім того, ключові компетентності мають бути узгодженими не тільки з етнічними, а й економічними та культурними цінностями і конвенціями відповідного суспільства, а й відповідати пріоритетам та цілям освіти і носити особистісно-орієнтований характер» [7, с. 154]. На сучасному етапі розробки проблеми, ми маємо констатувати, що чіткого визначення ключових компетентностей ще не вироблено. На думку українських педагогів М. Євтуха, Н. Кічук, О. Овчарук, О. Пометун, виходячи з освітніх традицій та соціокультурного контексту українського суспільства, доцільно ключові компетентності відбирати відповідно до сфер суспільного життя, в якій особистість збирається реалізувати себе чи здійснює свою діяльність.

Але, щоб створити структуру підготовки майбутнього фахівця, нам не достатньо мати лише ключові компетенції, потребує усвідомлення й поняття «професійна компетентність». Критичний аналіз наукової літератури дозволив установити, що поняття «професійна компетентність» розуміється не однозначно й найчастіше визначається як:

- «здатність і готовність до успішної діяльності» [12, с. 74].
- «готовність і здатність приймати ефективні рішення при здійсненні професійної діяльності» [8, с. 21];
- «сукупність інтегрованих знань, умінь і досвіду, а також особистісних якостей, що дозволяють людині ефективно проектувати й здійснювати професійну діяльність у взаємодії з навколишнім світом» [9, с. 221];
- «інтегральні діяльнісно-практичні вміння» [1, с. 3-5];
- «інтегроване сполучення знань, здібностей і установок, що дозволяє людині виконувати трудову діяльність у сучасному трудовому середовищі» [2, с. 134];
- «комплекс компетенцій, тобто спостережуваних проявів успішної продуктивної діяльності, комплексний особистісний ресурс, що забезпечує можливість, ефективної взаємодії з навколишнім світом у тій чи іншій галузі та залежить від необхідних компетенцій» [6, с.100].

Ми бачимо, що в залежності від того, що є підставою *класифікації професійної компетентності фахівця*, різні автори пропонують різне розуміння професійної компетентності. На нашу думку, під професійною компетентністю слід розуміти підготовку студентів, яку має визначати як рівень сформованості у майбутнього фахівця системи психічних властивостей і станів, так і єдність теоретичної та практичної готовності до здійснення професійної діяльності.

Професійна компетентність спеціаліста соціальної роботи – це специфічна діяльність людини, необхідна для ефективного виконання конкретних видів соціальної роботи. Для цього необхідні не тільки відповідні професійні знання і уміння, а й підготовленість майбутнього фахівця до виконання завдань соціальної роботи, сформовану мотивацію до неї, сформованість особистісних якостей. Мета професійної підготовки бакалаврів соціальної роботи на засадах компетентнісного підходу – це отримання нового освітнього продукту – професійної компетентності, яка має пройти маніторінг якості «на принципово новій основі – крізь призму нової базової категорії – «компетентність».

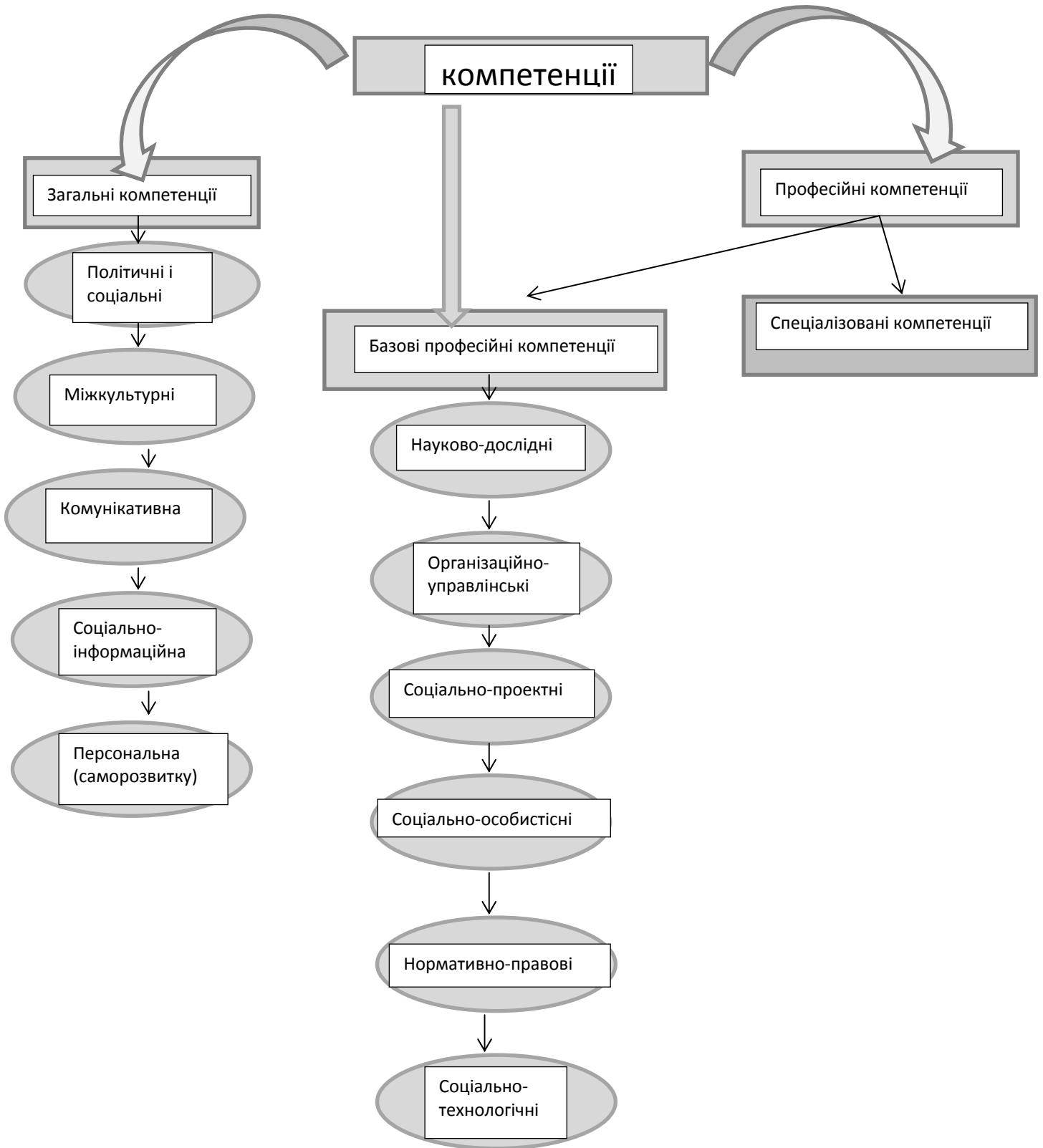
Останнім часом активізувалася робота щодо налаштування вітчизняної системи вищої освіти на стандарти європейського освітнього простору, але ми маємо констатувати, що хоча й є відповідні наукові розробки, однак цей процес йде непросто, особливо у сфері впровадження в умовах університетів. Разом з тим, вважаємо за доцільне звернути увагу на участь російських науковців у міжнародному проекті «Настройка освітніх структур у Європі» (TUNING), яка дозволила підготувати державні стандарти професійної освіти, зокрема і соціальної роботи, які ґрунтуються на підходах та понятійній основі компетенцій запропонованих європейськими експертами. Крім розробленості ключових компетенцій, росіяни запропонували для соціальної роботи й професійні компетенції, зокрема: соціально-технологічні, дослідні, організаційно-управлінські та соціально-проектні. На нашу думку, запропоновані російськими науковцями компетенції для майбутнього соціального працівника є важливими, але не охоплюють ті завдання, які суспільство ставить перед фахівцями цього напрямку роботи. Крім того, зазначені компетенції у деяких випадках повторюють ключові компетенції затверджені Радою Європи. Проаналізувавши роботи вітчизняних та закордонних науковців, ми вважаємо за доцільне, взявши за основу ключові компетенції затверджені Радою Європи (на мал. 2 це загальні компетенції), запропонувати наступну структура компетенцій майбутніх соціальних працівників, виходячи з реалій і потреб вітчизняної соціальної сфери.

Наведена структура компетенцій майбутнього соціального працівника надає нам можливість окреслити портрет майбутнього соціального працівника, тобто побачити своєрідну ідеальну модель фахівця даного напрямку й охарактеризувати компетенції, якими він має оволодіти у процесі навчання в умовах університетської освіти. Що стосується загальних компетенцій, то, на нашу думку, вони мають бути наступними і можуть мати такі характеристики:

- політичні і соціальні компетенції – здатність взяти на себе відповідальність за прийняття та реалізацію рішень соціального захисту населення; готовність до ефективного застосування психолого-педагогічних знань для вирішення завдань національного, суспільного та особистісного розвитку, проблем соціального благополуччя;

- міжкультурні компетенції – здатність враховувати специфіку і сучасне поєднання глобального, національного та регіонального в розвитку соціальної сфери; здатність толерантного ставленню до різних етнокультур і релігій, вміння створювати атмосферу розуміння і пошани один одного людей різних національностей; готовність до інноваційної діяльності в соціальній сфері,

оптимізації її поєднання з традиційною культурою особистого та суспільного життя; готовність дотримуватися професійно-етичних вимог в процесі здійснення професійної діяльності;



Мал.2. Структура компетенцій майбутнього соціального працівника



- комунікативна компетенція – здатність логічно вірно, аргументовано і ясно будувати усну та письмову мову, володіння однією з іноземних мов на рівні, що дозволяє займатися професійною діяльністю, засвоєння способів професійного мислення і практичних дій для успішного виконання міжкультурних та педагогічних завдань;

- соціально-інформаційна компетенція – здатність працювати з інформацією в глобальних комп'ютерних мережах; володіння інформаційними технологіями отримання, зберігання, переробки інформації і критичне ставлення до соціальної інформації, яка поширюється засобами масової інформації, розуміючи сутність і значення інформації в розвитку сучасного інформаційного суспільства;

- персональна компетенція – готовність до постійного підвищення освітнього рівня, володіння культурою мислення, здатність до узагальнення, аналізу сприйнятої інформації, критичне оцінювання власних достоїнств та недоліків, постановка мети та вибір шляхів саморозвитку, підвищення кваліфікації та майстерності.

Що стосується професійних компетенцій майбутнього соціального працівника, то вони, на нашу думку, мають бути наступними і можуть мати такі характеристики:

- науково-дослідні компетенції – майбутні соціальні працівники, мають бути готові:

– аналізувати, оцінювати і порівнювати альтернативи, генерувати оригінальні ідеї у галузі соціальної роботи;

– вирішувати складні завдання в умовах неповної інформації з урахуванням соціальної та етичної відповідальності за прийняті рішення;

– виявляти, формулювати і вирішувати проблеми у сфері психосоціальної, структурної та комплексно орієнтованої соціальної роботи;

– систематично використовувати результати наукових досліджень для забезпечення ефективності діяльності соціальних працівників;

– складати практичні рекомендації щодо використання результатів наукових досліджень.

Крім того, майбутні соціальні працівники мають бути здатні:

– володіти методами проведення експертних оцінок і давати науково обґрунтовану інтерпретацію отриманим результатам;

– обробляти отримані результати, аналізувати і усвідомлювати їх з урахуванням опублікованих матеріалів;

– подавати підсумки виконаної роботи у вигляді звітів, наукових статей, доповідей і заявок на винаходи, які оформлені згідно з установленими вимогами;

- організаційно-управлінські компетенції – володіння високою соціальною культурою управлінської діяльності працівників установ соціального захисту; здатність до організаційно-управлінської роботи в підрозділах соціальних установ і служб; здатність самостійно вирішувати комплекс організаційно-управлінських завдань в професійній діяльності; готовність до проведення ділових перемовин у галузі організації роботи із соціального обслуговування населення;

- соціально-проектні компетенції – пов'язані з готовністю:

- моделювати соціальні процеси, створюючи і наповнюючи новим змістом форми соціальної роботи;
- розробляти і реалізовувати соціальні проекти, використовуючи не лише професійні знання, але й з інших сфер розвитку суспільства;
- забезпечувати високу соціальну культуру своєї участі в соціально-проектній діяльності установ, що беруть участь у вирішенні проблем соціального захисту клієнтів;
- розробляти комплексні та індивідуальні соціальні проекти для залучення додаткового фінансування та забезпечення медико-соціальної допомоги.

Крім вищенаведеної готовності, майбутній соціальний працівник має набути здатність:

- до здійснення прогнозування, проектування, моделювання і експертної оцінки соціальних процесів і явищ в області психосоціальної, структурної та комплексно орієнтованої соціальної роботи, медико-соціальної допомоги;
- до створення соціальних проектів для роботи з людьми у важких життєвих ситуаціях, для забезпечення їх фізичного, психічного і соціального здоров'я;
- розробляти пропозиції щодо підвищення ефективності системи мотивації праці фахівців установ соціального захисту населення;
- володіти проектною культурою для ефективного вирішення соціальних проблем та реалізації соціально значущих соціальних інновацій;
- соціально-особистісні компетенції – це усвідомлення соціальної значущості своєї професії, володіння високою мотивацією до виконання професійної діяльності та здатність до співпраці з колегами, робота в колективі, уміння розв'язувати проблеми у складних життєвих ситуаціях, навички взаєморозуміння, здатність створювати соціально і психологічно сприятливе середовище в соціальних організаціях і службах;
- готовність вирішувати проблеми клієнта шляхом залучення відповідних фахівців, мобілізації власних сил, фізичних, психічних і соціальних ресурсів клієнта, а також до попередження та профілактики особистої професійної деформації, професійної втоми, професійного «вигорання»;
- нормативно-правові компетенції – це здатність особистості, заснована на правових цінностях, яка відображає її готовність до компетентного використання законодавчих та інших нормативних актів державного і регіонального рівнів при здійсненні соціально-правового захисту клієнта, проявляючи при цьому такі професійно важливі риси, як правова активність, відповідальність і толерантність.
- соціально-технологічні компетенції – це готовність;
- до розробки та реалізації соціальних технологій, враховуючи особливості поєднання глобального, національного і регіонального, специфіку соціокультурного розвитку суспільства;
- до посередницької, соціально-профілактичної, консультаційної та соціально-психологічної діяльності з проблем соціалізації, абілітації та реабілітації;
- до забезпечення соціального захисту, допомоги та підтримки, надання соціальних послуг окремим особам і соціально вразливим групам;

- володіння основними методами медико-соціальної допомоги, захисту виробничого персоналу і населення від можливих наслідків аварій, катастроф, стихійних лих.

У запропонованій структурі є позиція, яка потребує окремого більш глибокого вивчення, і вона стосується спеціалізованих компетенцій. Вважаємо, що нам слід визначитися зі спеціалізаціями в соціальній роботі, бо у сьогоdnішньому розумінні на спеціальність «Соціальна робота» покладено відповідальність за вирішення досить широкого кола суспільно значущих проблем, а університетська освіта не має можливості підготувати багатопрофільного соціального працівника, який би міг вирішувати на високому якісному рівні таке широке коло поставлених суспільством завдань. Зрозуміло, що має суттєві відмінності підготовка фахівця для роботи з людьми похилого віку, біженцями, наркозалежними та ін. Робота з різними категоріями клієнтів потребує різної психолого-педагогічної підготовки, ґрунтується на різній законодавчій базі і потребує оволодіння різними технологіями соціальної роботи. Крім того, це і різні бази практичного навчання зі своєю специфікою. Виходячи з вище викладеного, ми маємо, перед тим, як розробляти стандарти та навчальні плани з соціальної роботи, детально визначити, не лише області професійної діяльності наших випускників, але й найбільш необхідні у даному різновиді соціальної роботи компетенції. Така попередня робота, дозволить у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи, орієнтуватись не лише на конкретні установи, але й враховувати вид професійної діяльності та категорію клієнтів, з якими доведеться працювати надалі. Отже, «компетентність такого випускника виходить з професійної компетентності фахівця і враховує спеціальну компетентність, яка залежить від об'єкта, виду професійної діяльності та категорії клієнтів і яка визначається вибором спеціалізації або профілю підготовки студента у вузі» [5, с. 273].

Згідно міжнародною стандартною класифікацією освіти спеціальність «Соціальна робота» має відноситися до галузі – охорона здоров'я та соціальне забезпечення та наукового напрямку «Соціальне забезпечення» і мати три спеціалізації: догляд за людьми похилого віку та непрацездатними; догляд за дітьми та молодіжні служби; соціальна робота та консультування [10]. Аналіз робіт вітчизняних науковців щодо проблеми спеціалізації в соціальній роботі дає підстави говорити про декілька підходів щодо основи, на якій слід опрацьовувати проблему спеціалізації: по-перше, пропонується взяти за основу профіль діяльності соціального працівника, тоді можна розглядати такі спеціалізації: соціальний працівник по роботі з сім'єю; соціальний працівник - керівник дитячих об'єднань та організацій; соціальний працівник - організатор культурно-дозвілдової діяльності та ін.

По-друге, пропонується взяти за основу категорію клієнтів, на яку зорієнтована робота соціального працівника, тоді можна запропонувати такі спеціалізації: соціальний працівник по роботі з підлітками-девіантами; соціальний працівник по роботі з людьми з особливими потребами; соціальний працівник по роботі з сиротами; соціальний працівник по роботі з біженцями; соціальний працівник - геронтолог та ін.

Отже, ми маємо визначитись, що має стати основою спеціалізацій у соціальній роботі – запропоновані міжнародним стандартом класифікації освіти, чи напрацювання вітчизняних науковців у царині соціальної роботи та соціальної педагогіки. Від вирішення завдання щодо основи, на якій буде опрацьовуватися проблема спеціалізації в соціальній роботі, залежить подальша розробка спеціалізованих компетенцій.

### **Використана література:**

1. Андреев В. И. Педагогика творческого саморазвития.- Казань.: Изд-во Казанского университета, 1996. – 565 с.
2. Байденко В.И. Модернизация профессионального образования: современный этап.-М.: Просвещение, 2002. – 233 с.
3. Болонский процесс Бергенский этап / Под научной редакцией доктора педагогических наук, профессора. В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. Российский Новый Университет, 2005. – 174 с.
4. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування / Вібік Н. М. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи : бібліотека з освітньої політики / (Н. М. Бібік, Л.С. Ващенко, О.І. Локшина та ін.; під заг. ред. О.І. Овчарук. - К.: К.І.С., 2004. – С. 45-50.
5. Маркова А.К Психология профессионализма.- М.: Изд-во МГУ, 1996. – 127 с.
6. Колесниченко Н.Ю. Професійна підготовка бакалаврів романо-германської філології в системі університетської освіти: теоретичні і методичні засади.- Одеса: Видавництво Бартенєва, 2014. – 380 с.
7. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики: монографія / Н. М. Бібік, Л.С. Ващенко, О.І. Локшина, О. В. Овчарук, Л.І. Паращенко, О.І. Пометун, О.Я. Савченко .- К.: К. І. С., 2004. – 112 с.
8. Кузьмінський А.І. Теоретико-методичні засади післядипломної педагогічної освіти в Україні: дис... доктора пед..наук: 13.00.04.-К.,2003.-260 с.
9. Области образования и профессиональной подготовки (МСКО - 02013) Институт статистики ЮНЕСКО Р.О. Vox 6128, Succursale Centre-Ville Montreal, Quebec H3C 3J7 Canada.
10. Словник-довідник із соціальної роботи (уклад. М. Букач, Н. Клименюк, В.Горлайчук). - Миколаїв.: Київський словестичний університет, 2015. – 383 с.
11. Сичева А. В. Инновационный подход к повышению профессиональной квалификации лингвиста-преподавателя в рамках требований общеэвропейских компетенций: дис. канд. пед. наук. – Майкоп, 2004. – 278 с.
12. Субботин В. Что такое компетенция? [Электронный ресурс] - Режим доступа: [www.antntropos.r](http://www.antntropos.r)! <http://vww.navigator.lg.ua/arts-php?mode---r&arl~-r0040>

13. Субетто А. И. Компетентностный подход: онтология, эпистемология, системне ограничения, классификация и его место в системе ноосферного императива в XXI веке. – Москва : Исслед. центр проблем качества подгот.специалистов, 2007. –144 с.

14. While R.W. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence.- *Psychological Review*, 1959, № 66.

**БУКАЧ НИКОЛАЙ НИКОЛАЕВИЧ.** Компетентностно ориентированное обучение, как основа формирования будущего социального работника. В статье проанализированы отличия организации обучения будущих социальных работников по традиционной и компетентностной системам обучения. Рассмотрены критерии обучения на основе компетентностного подхода и акцентировано внимание на факторах, способствующих молодому специалисту в приобретении действующих активных знаний, усиленных мотивацией и желанием, через практическую деятельность, развивать креативность. Обоснован новый подход к организации учебного процесса, который требует, более глубокой интеграции университетского образования и производства.

Ключевые слова: компетентно ориентированное обучение, компетентность, компетенции, ключевые компетенции, профессиональные компетенции, социальная работа, профессиональный портрет социальноработника.

**BUKACH NIKOLAI.** *Kompetentnostno oriented Learning, How the formative basis for the future of social worker.*

*In the article it is analyzed the difference between by the traditional and competence systems of education of future social workers. The criteria of competence-based learning approach is shown and the attention is focused on factors which that contribute young professionals in effective active acquisition of knowledge, motivation and desire strengthened through practice, to develop creativity. The new approach to the educational process, which requires a deep integration of university education and production. Basic and professional competences of the future social worker analyzed.*

*Keywords: competence based learning, competence, competency, key competence, professional competence, social work, professional portrait of a social worker.*

УДК 378.14

Капська А. Й.

## ПЕДАГОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ У СТРУКТУРІ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

У статті розкривається проблема співвідношення педагогічної компетентності і професійної діяльності спеціаліста соціальної роботи.