

КОМПЕТЕНТНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА В КОНТЕКСТЕ ЧЕТВЕРТОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Рассматриваются изменения в требованиях к содержанию компетентностей социального работника под влиянием новой промышленной революции. Проведен сравнительный анализ тенденций в изменениях требований к профессионалу в различных областях и в социальной работе. Показано, что в категории общих компетентностей, характерных для различных профессий, происходит сближение. Новые формы занятости и профессиональных объединений, вызывает соответствующие изменения содержания профессиональной деятельности в области социальной работы. Происходит углубление использования информационных технологий, требующее перехода от информационной грамотности к информационной компетентности. Необходимость в формировании разнообразия компетентностей будущих специалистов требует учёта и использования индивидуальных особенностей и компетентностей каждого студента в процессе обучения.

Ключевые слова: социальная работа; социальный работник; профессиональные компетентности; четвёртая индустриальная революция.

Постановка проблемы. Любая профессия существует в системе общества и требования к ней определяются состоянием общества, технологиями, состоянием экономики. В настоящее время, как полагают многие исследователи, разворачивается Четвёртая промышленная революция [1]. Вызванные этой революцией изменения приводят к изменениям в содержании деятельности во многих профессиях и, соответственно, к новым требованиям к подготовке специалистов. В докладе на Всемирном экономическом форуме в Давосе в 2016, посвящённом Четвертой промышленной революции, представлены результаты исследований изменений в сфере занятости в промышленности разных стран и требований работодателей к квалификации работников [2]. Остаётся невыясненной проблема изменений в требованиях к работникам социальной сферы.

Анализ исследований и публикаций. Определению базовых элементов профессиональной деятельности социального работника посвящен ряд публикаций [3-7]. Дж. Равен отмечал, что «с изменением мира изменяется система ценностных ориентаций и умонастроений в обществе. Отличительная черта современного общества – рост интереса к ресурсам людей, лежащим в основе всех других ресурсных составляющих человеческой цивилизации. Для их описания нужны новые понятия, одним из которых является понятие компетентность» [3]. В статье Н.М. Горишной [7] рассматривается понятие компетентности социального работника. Компетентность определяется как показатель формирования определённых умений и навыков, уровень владения ими. Среди компонентов профессиональной компетентности социальных работников выделяют: компетентность восприятия; компетентность взаимодействия, то есть успешное установление взаимоотношений и осуществления деятельности; коммуникативная компетентность; рефлексивная компетентность, то есть реконструкция процесса оказания помощи. Тем не менее, в литературе не получила достаточного освещения проблема тенденций изменения компетентностей социального работника в связи с новой промышленной революцией.

Цель статьи – рассмотреть изменения в требованиях к содержанию компетентностей социального работника под влиянием изменений в различных профессиях, вызванных новой промышленной революцией.

Изложение основного материала. Компания LinkedIn, подобно Facebook, представляет для пользователей свою платформу для поиска профессиональных контактов и вакансий. Пользователю необходимо зарегистрироваться и создать свой профиль, где указываются: образование, опыт работы, и различные дополнительные знания и умения (компетентности), полученные в результате непрерывного образования. Эти данные позволяют профессионалам искать новые контакты, а компаниям находить подходящих им специалистов. Данные пользователя меняются с его профессиональным ростом, интересы компаний меняются в зависимости от потребностей рынка и технологических изменений. Таким образом, в распоряжении компании LinkedIn находятся системы больших данных, обработка которых позволяет получить тенденции развития умений и знаний профессионалов в различных отраслях мировой экономики. Аналитики компании описывают каждую рабочую функцию профессионала как набор умений. Анализ изменений в умениях пользователей позволяет проследить изменения в спросе и предложении компетентностей профессионалов в различных странах и отраслях экономики [8]. Одновременно исследование, представленное в докладе на Всемирном экономическом форуме в Давосе [2], даёт картину развития различных профессий.

Анализ данных различных компаний, представленный в докладе [2], показывает те общие компетенции, которые называются большинством работодателей как необходимая основа большинства профессий в ближайшем будущем (таблица 1).

Таблица 1

Общие компетентности

Вид компетентности	Определение компетентности	Содержание компетентности
Познавательные способности	Познавательная гибкость	Способность использовать или создавать наборы правил для комбинации и группировки объектов в различных сочетаниях
	Креативность	Способность продуцировать необычные идеи в контексте данной темы или ситуации
	Логика рассуждения	Способность комбинировать информацию, приходя к индуктивным и дедуктивным выводам
	Чувствительность к проблемам	Способность видеть за фактами возникшую или возникающую проблему
Базовые умения	Оценка новой информации	Понимание значения новой информации для решения существующих и будущих проблем
	Коммуникация устная и письменная	Способность усваивать информацию из документов и передавать другим устно и письменно
	Информационная грамотность	Использовать цифровые технологии для получения, создания и передачи информации
	Активное слушание	Способность слушать, не перебивая, выделять главное и задавать вопросы
	Критическое мышление	Способность оценивать сильные и слабые стороны альтернативных подходов к решению проблемы
	Анализ деятельности	Способность оценивать собственную деятельность, деятельность людей и организаций с целью улучшения

Вместе с тем, для многих профессий становятся необходимыми компетентности, которые раньше были основными лишь для специалистов социальной сферы (Таблицы 2 и 3). Представленные данные дают основания для вывода о происходящем сближении профессиональной деятельности в различных отраслях промышленности и социальной работы. Это не удивительно, поскольку деятельность профессионала всё больше превращается в работу над проектом в команде различных специалистов, требующей социальных компетентностей. Такая работа характерна именно для специалиста в области социальной работы.

Таблица 2

Социальные компетентности

Вид компетентности	Определение компетентности	Содержание компетентности
Эмоциональный интеллект	Оценка эмоциональной реакции	Понимание причин и особенностей эмоциональных реакций в конкретной ситуации
Координация деятельности	Построение согласованных действий	Согласование собственных действий с действиями других
Ведение переговоров	Примирение разногласий	Анализ интересов, умение убеждать, поиск компромиссов
Проведение тренингов и обучения	Построение обучающей деятельности	Умение обучать других конкретным действиям, планировать и проводить тренинг
Ориентационное обслуживание	Оказание помощи в трудной ситуации	Поиск путей и средств решения проблемы клиента

Таблица 3

Компетентности управления ресурсами

Вид компетентности	Определение компетентности	Содержание компетентности
Финансовый менеджмент	Оценка стоимости проекта	Составление сметы, нормирование работы, контроль расходов
Материальный менеджмент	Планирование материальных ресурсов	Учёт необходимых ресурсов и оборудования для осуществления проекта
Менеджмент персонала	Управление людьми	Умение мотивировать к работе, определять необходимые для работы качества персонала, находить и отбирать подходящих работников
Временной менеджмент	Управление рабочим временем	Умение учитывать, планировать и распределять рабочее время

Следующей тенденцией, на которую указывают результаты исследований, является сокращение потребности в работниках средней квалификации во многих областях. Их функции переходят к информационным технологиям. На эту тенденцию ещё раньше указывали исследования в США. Согласно этим прогнозам, экономика вообще не будет нуждаться в работниках среднего уровня. Одновременно происходит повышение требований к работникам высшей квалификации, более широкому пониманию работы и её связей в рамках большей системы (системное мышление), теперь в качестве основной компетентности называется креативность. В социальной работе эта тенденция проявляется в исчезновении функций офисной работы социального клерка за счет внедрения информационных технологий. Одновременно требуется увеличение гибкости

мышления, широты подхода, творческих качеств, так как такие же требования возрастают к специалистам во многих отраслях. Это означает необходимость формирования новых компетентностей на основе обучения творческим технологиям, например, системному и функционально-ресурсному подходам в социальной сфере.

Тенденции рынка труда показывают увеличение количества людей свободных профессий и новых форм профобъединений – цифровых платформ. Разнообразие в формах работы и занятости требуют изменения в законодательстве о новых формах объединений и работы, а это, в свою очередь, предъявляет требования к соответствующим новым компетентностям социального работника.

Системы обработки Больших Данных позволяют учитывать изменения в рынке труда и требованиях к компетентностям в момент их появления. Это требует постоянной связи систем образования, переквалификации и трудоустройства с системами больших данных.

Многие компании начинают привлекать людей свободных профессий и профессионалов к работе через цифровые платформы (работа со свободным графиком и на дому), создавая новые формы организации рабочих групп. Наблюдается тенденция роста многостороннего сотрудничества государственного, частного и общественного секторов для регионального обучения и переобучения тем умениям, которые будут нужны (которых не хватает). Сотрудничество провайдеров цифровых платформ, систем образования, кадровых агентств, работодателей, профсоюзов, государственных структур, законодателей позволяет значительно увеличить точность и скорость планирования в сфере занятости и быстро осуществлять организационные изменения. Только такое сотрудничество позволяет обеспечить нужное количество и качество компетентностей людей при меньших затратах. Такое сотрудничество создаёт новое поле социальной работы, изменяет её характер, предъявляя новые требования к компетентностям специалиста в социальной сфере.

Исследования компании LinkedIn показывают увеличение потребности в большем разнообразии способностей и компетентности в пределах одной специальности, изменения в требованиях к работе и профилям умений. Для социального работника это может означать объединение его компетентностей с компетентностями специалистов в сфере искусства и информационных технологий.

Как полагают исследователи, первые изменения, вызванные новой индустриальной революцией, проявятся в течение ближайших 5 лет, то есть во время обучения нынешних студентов первого курса. В это время произойдут изменения в характере работы в региональном масштабе и в масштабе страны в целом. Более серьезные изменения их ждут в первые 5 лет работы, а кардинальные изменения – во вторые 5 лет работы. Это означает, что система непрерывного образования должна быть заменена системой полной переквалификации работников за время их профессиональной карьеры.

Таким образом, Четвертая индустриальная революция создаёт потребность в профессионалах, одновременно имеющих технические, социальные и аналитические компетентности. В то же время наследие системы образования XX в. заключается в разделении гуманитарного, технического и естественнонаучного образования с одной стороны, и фундаментального и прикладного с другой.

Выводы. Тенденция в изменении деятельности социального работника – перенос акцента с социальной помощи различным группам на организацию деятельности различных социальных групп на микро-, мезо-, и макроуровнях. Организация и обслуживание этой деятельности осуществляется с увеличением использования информационных технологий. Отсюда следуют необходимые общие компетентности социального работника, свойственные и другим областям, а также специальные для этой области компетентности: социальный интеллект, эмоциональный интеллект, функционально-ресурсное креативное мышление,

способность совместной работы с психологами, программистами, социологами, юристами. Одновременно необходимо разнообразие компетентностей в пределах одной специальности, требующей всё большей индивидуализации высшего образования. Таких компетентностей всё больше требуют новые технологии и их формирование возможно в другой системе высшего образования, чем та, которая существует сегодня.

Литература

1. Schwab Klaus. The Fourth Industrial Revolution What It Means and How to Respond / Schwab Klaus. [Electronic recourse]. – Accessed mode: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>.
2. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution / Report 2016 World Economic Forum. [Electronic recourse]. – Accessed mode: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.
3. Raven J. Adequacy in the modern society: revealing, development and implementation. – Moscow: “Kogito-Tsentr”. – 2002.
4. Непрерывное социальное образование: монография / под ред. Р. М. Куличенко, Н. В. Гарашкиной. – Тамбов, 2009. – 224 с.
5. Davletkaliev D.K. et. al. Professional Competence Development of the Social Work Specialists in the Period of Study in the System of Additional Education / D. K. Davletkaliev // International Education Studies. – 2015. – Vol. 8. – No. 6. – P. 176–183.
6. Куличенко Р. М., Курилович Н. В. Формирование профессионально-личностных качеств социального работника с позиции компетентностного подхода / Р. М. Куличенко // Современные проблемы образования. – 2015. – Т. 10. – № 3. – С. 119–124.
7. Горішна Н. М. Професійна компетентність соціального працівника як складова його фахової підготовки / Н. М. Горішна // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2009. – Вип. 16. – 17. – С. 114-117. – (Серія «Педагогіка. Соціальна робота»).
8. Rodriguez B.M., et. al. Migration of Professionals to the US: Evidence From LinkedIn Data / B.M. Rodriguez // Social Informatics. – 2014. – P. 531–543.

References

1. Schwab Klaus. (2015) *The Fourth Industrial Revolution What It Means and How to Respond*. Retrieved from <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>.
2. *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* (2016). World Economic Forum. Report 2016. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.
3. Raven J. (2002). *Adequacy in the modern society: revealing, development and implementation*. Moscow: Kogito-Tsentr.
4. *Continuing social education*. (2009). R. M. Kulichenko, N. V. Garashkina (Ed). Tambov. (in Russ.)
5. Davletkaliev, D. K. et. al. (2015). Professional Competence Development of the Social Work Specialists in the Period of Study in the System of Additional Education. *International Education Studies*, 8(6), 176–183.
6. Kulychenko, R.M., & Kurylovych, N. V. (2015). Development of Professional Competence of the Social Work Specialists. *Sovremennyye problemy obrazovaniya (Modern Problems of Education)*, 10 (3), 119–124. (in Ukr.)
7. Gorishna N. M. (2009). Professional Competence Development of the Social Work Specialists. *Pedagogika. Social na robota (Pedagogics and Social work)*, 16, 114-117. (in Ukr.)
8. Rodriguez B.M., et. al. (2014). *Migration of Professionals to the US: Evidence From LinkedIn Data*. Social Informatics.

Leshchinsky Alexander

PhD, professor, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, Ukraine.

SOCIAL WORKER COMPETENCE IN THE CONTEXT OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

Abstract. Introduction. *Training of social worker requires the formulation of a set of requirements formed as a result of learning competencies. However, the requirements for the competence in all occupations vary under the influence of various factors. One of such factor is the industrial revolution, leading to changes in the structure of competencies in a variety of professions in general and in particular of the social work.*

Purpose of the article – *consider requirements for the content of the social worker competences arising under the influence of changes caused by the industrial revolution.*

Results. *A comparative analysis of trends in changes to the professional requirements has been shown that in the category of general competencies in various professions, there is a convergence. The demands on creativity, emotional and social intelligence is growing. There is a general need in a variety*

of competences in the framework of even a single specialty. There are new forms of employment and professional associations. This causes a corresponding change in the content of professional work in the field of social work. There is a necessity in the formation of the unique competencies of each specialist, meeting the requirements of a variety of tasks.

Originality. *There are new general and specific competencies of a social worker in the context of its collaboration with experts in the fields of psychology, law, and sociology and information technology.*

Conclusion. *The current trend in the activities of the social worker is the transition from social assistance to different groups with disabilities to organizing the activities of different social groups at the micro, and macro levels. In the process of the organization and maintenance of this activity the social worker collaborates with professionals in other areas, causing the process of rapprochement between competencies. New forms of utilization of information technology require the transition from information literacy to information competence. There is a necessity of formation of a variety of competencies of future social worker which require knowledge and using the individual characteristics and competences of a student in process of learning.*

Keywords: *social worker; social work; professional competencies; fourth industrial revolution.*

*Одержано редакцією 28.02.2017 р.
Прийнято до публікації 03.03.2017 р.*

UDC 378

McKenzie, Brad

PhD, Professor Emeritus Faculty of Social Work
University of Manitoba, Canada

ENGAGING FAMILIES TO SUPPORT CHILDREN IN CHILD WELFARE CARE

The primary focus on child safety and risk assessment in child welfare has resulted in higher rates of children in care while devoting only limited resources and efforts to engaging and supporting families. More recent trends in North America have led to several program models that focus on family engagement and support. Evaluation studies summarized in the article suggest benefits that include more collaborative working relationships with families and improved family and child outcomes, although more research is needed to assess long term results. Although many family engagement approaches focus on supporting parents to prevent children from coming into care, a new Family Finding practice model focuses on building a network of caring adults, primarily family members, who will support a child in care through to adulthood. Early evidence suggests this approach can help to overcome the adversity experienced by so many children in care. Implications for social work education and training are highlighted.

Structured Abstract

Introduction. *Child welfare has been dominated by policies and practices that focus on child safety and protection while much less attention has been given to supporting families to improve parenting and child care. This article examines recent models of family engagement and support in North America, including a new practice model for children in care.*

Purpose. *Research evidence is reviewed to demonstrate the need to balance the focus on child protection with services that engage and support families. A new practice model that develops lifetime networks for children in care is summarized.*

Results. *Although the child protection approach has given needed attention to child safety, it has also resulted in increased investigations for abuse and neglect and more children in care. Evidence suggests that more attention to family involvement leads to increased collaboration with families with related benefits in parenting and child care, although more research is required to assess long term results. Family Finding, a new approach to locating and supporting family members who will provide continuing support for children in care, has the potential to overcome early childhood adversity.*