

Р. С. Морозников

Модель профессионального развития социального работника

В статье анализируется понятие профессионального развития, характеризуются его сущность и структура. Показано, что профессиональное развитие – это процесс общего целостного развития личности как субъекта профессиональной деятельности, активная жизненная позиция индивида в отношении своей профессиональной деятельности. Отмечена важность и ценность социальной работы. Предложена авторская модель формирования профессионально значимых качеств социального работника. Указывается, что данная модель базируется на компетентностном, субъектно-деятельностном, синергетическом и аксиологическом подходах. Выделяются компоненты профессионального развития личности, которые группируются по личностному и деятельностному основаниям. В личностный компонент профессионального развития личности включается направленность личности и ее индивидуально-типологические особенности, необходимые для профессиональной деятельности. В группу деятельностных параметров профессионального развития личности входят целеполагание и знаниевый компоненты. В качестве компонентов процесса формирования профессионально значимых качеств социальных работников выделяются когнитивный, эмоционально-ценностный, и деятельностно-практический компоненты. Показано, что в процессе формирования профессионально значимых качеств социальных работников реализуется комплекс психолого-педагогических условий в составе изучения элективного курса «Профессионально значимые качества социального работника», ведения проектно-исследовательской деятельности и участия в социально-психологических тренингах.

Ключевые слова: социальная работа, профессиональное развитие, профессионально значимые качества

R. S. Moroznikov

The Professional Development Model of the Social Worker

In the article the notion of professional development is analyzed, its essence and structure are characterized. It is shown that professional development is a process of the general complete development of the personality as a subject of the professional activity, an active living position of the individual concerning the professional activity. Importance and value of social work are pointed out. The author's model of formation of professionally significant qualities of the social worker is offered. It is specified that this model is based on the competence-based, subject-activity, synergetic and axiological approaches. Components of the personality's professional development which are grouped due to the personal and activity bases are allocated. The personal component of the personality's professional development includes the personality's orientation and its individual and typological features which are necessary for the professional activity. The group of activity parameters of the personality's professional development includes goal-setting and knowledge components. As components of the formation process of professionally significant qualities of social workers cognitive, emotional and valuable, and activity-practical components are allocated. It is shown that in the course of formation of professionally significant qualities of social workers is realized the complex of psychology and pedagogical conditions as a part of studying of the elective course "Professionally Significant Qualities of the Social Worker", making of the design and research activity and participation in social and psychological trainings.

Keywords: social work, professional development, professionally significant qualities.

Весь жизненный путь человека можно рассматривать как состоящий из трех периодов развития: предпрофессионального, профессионального и послепрофессионального. Родовым понятием для данных категорий является профессиональное развитие личности. Изучением данной проблемы занимались многие отечественные и зарубежные ученые, такие как А. Адлер, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, И.М. Кондаков, Т.В. Кудрявцев, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников, Е.С. Романова, А.В. Сухарев и др. Тем не менее заметим, что в психологической литературе еще не сложилось единого целостного понимания профессионального развития личности. В зависи-

мости от объекта и цели исследования ученые наполняют его различным содержанием. В частности, профессиональное развитие личности трактуется ими как:

- процесс развития личности как субъекта профессионального труда и становления профессионального самоопределения, результат профессионально-технического образования (К.К. Платонов [5, с. 72]);

- длительный процесс развития личности с начала формирования профессиональных намерений до полной реализации себя в профессиональной деятельности. Центральное звено этого процесса – профессиональное самоопределение,

проявляющееся в активной жизненной позиции самого индивида (Т.В. Кудрявцев [1, с. 25]);

- единство профессионального и личностного развития. В основе и того, и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность в предмет практического преобразования, приводящий к высшей форме жизнедеятельности личности – творческой самореализации (Л.М. Митина [3, с. 28]);

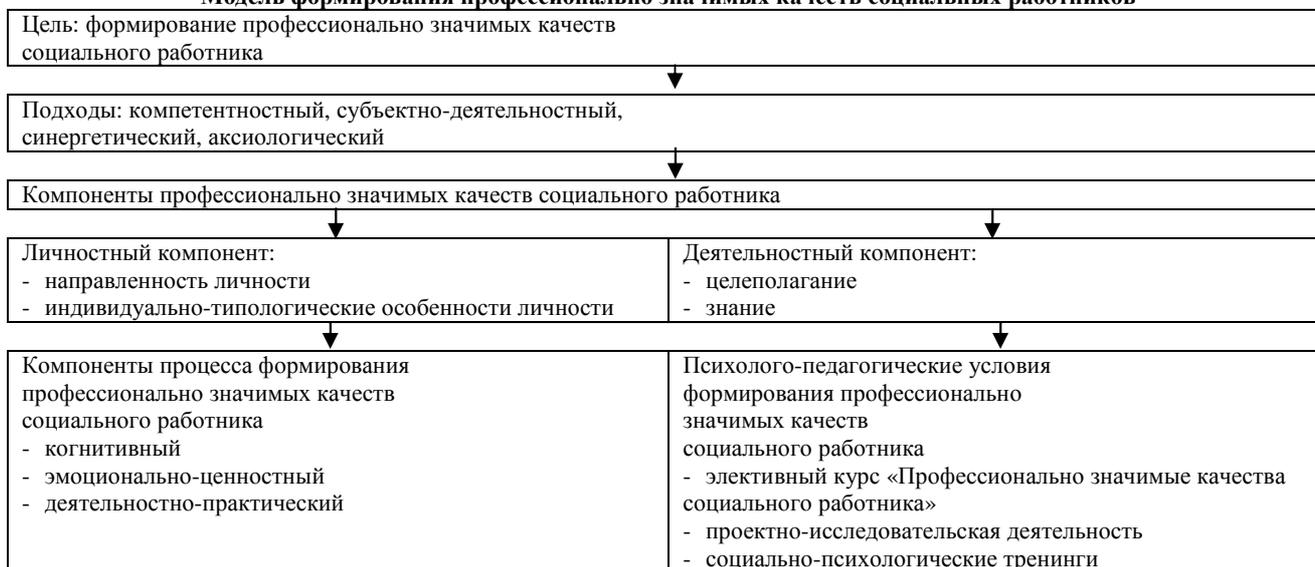
- продолжение общего развития человека, но в рамках новой специфической социальной ситуации развития, которая задается содержанием и условиями осваиваемой профессиональной деятельности (Ю.П. Поваренков [6, с. 114]).

Таким образом, можно заключить, что профессиональное развитие личности – это процесс общего целостного развития личности как субъекта профессиональной деятельности, детерминированный социальной ситуацией развития, проявляющийся в активной жизненной позиции самого индивида в отношении профессиональной деятельности. Вместе с тем заметим, что понятие «профессиональное развитие» является интегральным показателем, характеризующимся динамичной структурой, изменяющейся на различных этапах развития личности.

Анализируя особенности профессионального становления социального работника, можно отметить, что не каждый человек пригоден для социальной работы. Определяющим фактором здесь является система ценностей кандидата, от которой, в конечном счете, зависят его профессиональная пригодность и эффективность практической деятельности. Так, В.И. Жуков отмечает: «Многие из тех, кто собирается стать специалистом в этой области, могут обнаружить серьезные «расхождения во взглядах» между своими установками и системой ценностей социальной работы как профессии и призвания. В этом случае им придется посвятить себя какой-либо другой деятельности. Те же, кто начинают овладевать этой профессией, очень скоро осознают огромное воздействие на нее таких факторов, как политические силы, экономические условия, демографические тенденции и технический прогресс. Поэтому социальная работа была и остается одной из самых трудных. Она не всегда адекватно воспринимается общественным мнением и не всегда хорошо оплачивается, но является одним из самых одухотворенных и благородных видов деятельности» [8, с. 279–280].

Схема 1

Модель формирования профессионально значимых качеств социальных работников



Модель формирования профессионально значимых качеств социальных работников. В рамках проводимого исследования мы разработали модель формирования профессионально значимых качеств будущего социального работника, предназначенную для реализации в вузе

при подготовке специалистов по соответствующему профилю (схема 1).

Цель ее реализации – формирование профессионально значимых качеств социального работника. Для достижения поставленной цели используются компетентностный, субъектно-деятельностный, синергетический и аксиологиче-

ский подходы.

Проведенный анализ позволил выделить ряд компонентов профессионального развития личности, которые можно сгруппировать по личностному и деятельностному основаниям. В личностный компонент профессионального развития личности мы включили направленность личности и ее индивидуально-типологические особенности, необходимые для профессиональной деятельности. В группу деятельностных параметров профессионального развития личности мы ввели целеполагание и знаниевый компоненты.

С целью прояснения сути и особенностей обозначенных компонентов рассмотрим, прежде всего, их ведущие характеристики в плане обеспечения общего и профессионального развития личности, а затем выделим их специфические составляющие, характерные для профессионального развития личности. Первоначально рассмотрим составляющие личностного компонента профессионального развития и направленность личности.

Согласно С.Л. Рубинштейну направленность включает в себя определенную установку, которая рассматривается как позиция, занятая личностью, и выражается в избирательной мобилизованности, готовности личности к осуществлению деятельности по реализации поставленных целей и задач [7, с. 104]. В отечественной психологии нет единого мнения относительно места направленности в структуре личности. Ее либо включают в структуру личности в качестве компонента (В.С. Мерлин, К.К. Платонов и др.), либо выводят из нее, рассматривая как условие ее формирования (А.Н. Леонтьев). Однако психологи единодушны в том, что направленность является ведущей характеристикой личности. Именно это находит отражение в работах Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, Н.Д. Левитова, В.С. Мерлина, В.Н. Мясищева, Е.М. Никиреева, К.К. Платонова, С.Л. Рубинштейна и др. Диалектика существования и функционирования направленности заключается в определяющей роли среды (социальной действительности) в ее формировании и в обратном влиянии, которое проявляется в воздействии личности на действительность.

Профессиональная направленность рассматривается в тесной взаимосвязи с понятием направленности личности в целом и определяется как ее специфическая форма проявления в профессиональной сфере или как ее компонент, что находит соответствующее отражение в работах Т.П. Мараловой, В.А. Слостенина и др.

Сущность профессиональной направленности также чаще всего определяется через установки, интересы, цели, склонности, убеждения (А.П. Сейтешев), отношения (Т.П. Маралова), потребности, мотивы (Е.М. Никиреев) и др. Общность различных точек зрения на сущность профессиональной направленности заключается в рассмотрении ее как сложного целостного образования, как стороны направленности, как мотивационного образования личности.

Специфическими составляющими направленности как личностного компонента профессионального развития личности выступают мотивационные образования (а в их структуре интересы) и система отношений. Интерес-мотив способствует ориентировке в какой-либо области, ознакомлению с новыми фактами, более полному и глубокому отражению действительности (А.В. Петровский).

По уровню оформленности в профессиональном развитии личности можно выделить следующие интересы:

- диффузные (аморфные), появляющиеся как временные, неустойчивые, эпизодические переживания;
- ситуативные – это разносторонние, плохо соподчиненные интересы;
- личностные (стержневые) интересы, являющиеся завершающим этапом развития интереса и отличающиеся устойчивостью и личностной значимостью. Данные интересы проявляются как стабильные познавательные потребности, часто оказывающиеся связанными со стремлением личности профессионально заниматься определенной деятельностью. Именно в таком случае говорят о профессиональном интересе, который составляет ценнейшую основу для устойчивости профессиональных намерений.

Рассмотрим следующий элемент направленности – систему отношений. Так же, как и мотивационные образования, система отношений (к себе, к окружающим людям, к делу и т.д.) развивается в период профессионального развития личности. Отношение к собственной личности детерминировано степенью преобладания мотивов обеспечения собственного благополучия, стремлением к личному первенству, престижу. Человек с доминантой такого отношения чаще всего бывает занят самим собой, своими чувствами и переживаниями. Он мало реагирует на потребности окружающих его людей, игнорирует их интересы или работу, которую должен выполнять. В работе же видит прежде всего возмож-

ность удовлетворить свои притязания вне зависимости от интересов других людей.

Направленность отношения на взаимные действия имеет место тогда, когда поступки человека определяются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с товарищами по работе, учебе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности, хотя может и не способствовать успешному выполнению задания.

Деловая направленность отношения отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, стремление к познанию, к овладению новыми навыками и умениями. Обычно такой человек стремится к сотрудничеству и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи.

Следующий выделенный нами параметр личностного компонента профессионального развития – индивидуально-типологические особенности личности. В их основе лежат врожденные особенности, наиболее изученными из которых на сегодняшний день являются основные свойства нервной системы (Т.Ф. Базылевич, Э.А. Голубева, В.Д. Небылицын, И.В. Равич-Шербо, В.М. Русалов, Б.М. Теплов и др.). Именно они определяют темперамент, характер, способности человека, формирование которых особенно активно идет в период профессионального развития личности.

Известно, что проявления силы/слабости нервной системы выражаются в нескольких показателях, особенно важных именно тогда, когда мы говорим о профессиональных аспектах развития человека. Это работоспособность, реактивность, чувствительность к раздражителям, помехоустойчивость, способность выдерживать действие сверхсильных раздражителей и др. (В.Д. Небылицын, В.И. Рождественская, Б.М. Теплов и др.). Проявления же лабильности/инертности выражаются в скоростных, темповых характеристиках деятельности (скорости реагирования, актуализации имеющихся знаний и умений, способности работать в дефиците времени, легкости переключений с одного вида деятельности на другой) (Э.А. Голубева, В.Д. Небылицын, Б.М. Теплов и др.).

Следующий компонент профессионального развития личности – деятельностный. В его структуру мы включили целеполагание и знаниевое основание.

В современной науке цель, как структурный элемент активности человека, определяется следующим образом: указание направления, по которому надо следовать; то, что нужно осуществить, чего нужно достичь; результат, на получении которого сосредоточены усилия и честолюбие; «что должен получить человек в итоге деятельности (определенный продукт, его перемещение в указанный пункт и в определенное время, приведение в рабочее состояние орудий труда – ремонт, наладка и т.д.)» [9, с. 213]; опережающее отражение будущего результата деятельности [2, с. 218]. Таким образом, цель – линия (вектор) ориентации, достижения будущего результата деятельности человека.

В деятельности, как и в других видах активности человека, цель выполняет две основные функции: во-первых, она задает содержание и форму того, что надо получить; во-вторых, она обеспечивает жесткую регуляцию активности в плане «удержания» ее в тех пределах, которые необходимы для достижения результата [6, с. 120]. Именно это имеют в виду, когда говорят, что цель, как закон, определяет характер и способности действия человека.

Результат любой активности человека характеризуется с качественной и количественной стороны. Цель, рассмотренная со стороны качественной определенности ожидаемых результатов, называется цель-результат, а со стороны их количественной выраженности – цель-уровень достижений [9, с. 48].

По способу регуляции активности также можно выделить 2 вида целей: цель-образ и цель-задание. Специфика цели-образа заключается в том, что она обеспечивает регуляцию деятельности на всем ее протяжении, от начала до конца, с учетом конечных и промежуточных результатов. Выделение цели-задания связано с существованием различных форм активности человека, которые не поддаются процессуальной регуляции, носят циклический характер [6, с. 121].

В структуре деятельностного компонента профессионального развития личности значительная роль принадлежит знаниевому основанию. Общепринятого определения понятия «знание», несмотря на то что оно является традиционным предметом исследования в психолого-педагогических дисциплинах, в психологии не существует. Так, в концепции К.К. Платонова «знания» – это система понятий о предметах и явлениях, усвоенных в результате восприятий, аналитико-синтетического мышления, запоминания и практической деятель-

ности [5, с. 104]. В Педагогическом энциклопедическом словаре под знаниями понимается «продукт познания (представления, понятия) людьми предметов и явлений» [4, с. 96]. В других источниках знание рассматривается более широко – как совокупность сведений, как информация, которая может быть представлена не только в форме понятий, но и в форме образов, представлений, образных эталонов и др.

Также знания классифицируются по предмету познания, по содержанию и по качеству. В частности, с точки зрения качества знания могут быть системными или бессистемными, теоретическими и практическими, обширными и узкими, глубокими и поверхностными, прочными и непрочными. А по содержанию и по предмету познания знания выступают техническими и гуманитарными, физическими и химическими, социальными и биологическими, литературными и математическими и т.д. Таким образом, знания могут быть рассмотрены как усвоенная человеком информация, которая может существовать в самой различной форме (понятия, представления, образы и т.д.).

Профессиональные знания в психолого-педагогической литературе делят на две основные группы: общие, или общетрудовые, и специальные, или операционально-технические. Специальные профессиональные знания необходимы для выполнения отдельных видов профессиональной деятельности, а общетрудовые значимы для больших групп или большинства видов деятельности.

В качестве компонентов процесса формирования профессионально значимых качеств социальных работников мы выделили следующие компоненты: когнитивный, эмоционально-ценностный, деятельностно-практический. Каждому из них соответствуют определенные показатели, по наличию которых можно судить о высоком, среднем или низком уровнях сформированности профессионально значимых качеств. Так, когнитивный компонент в психологической структуре профессионально значимых качеств выступает как причина (познание окружающей действительности) и зависит от уровня интеллекта, памяти, творческого мышления личности, обуславливает способность студентов к актуализации и адекватному применению приобретенных знаний в разных ситуациях деятельности.

Эмоционально-ценностный компонент в составе профессионально значимых качеств – это отношение человека к себе, мера удовлетворен-

ности своими поступками, выявляющая степень личностной и профессиональной зрелости будущих социальных работников. Его содержание образует нравственную основу профессиональных ценностей и определяет способы формирования и развития личности как профессионала. Деятельностно-практический компонент профессионально значимых качеств определяет уровень гибкого, ответственного, творческого миропреобразования, проявляющегося в учебной деятельности. Содержание данного компонента включает личностно-ценностное отношение к учебе, понимание студентом перспектив и задач своего развития, а также стремление к самореализации творческих способностей.

Опираясь на методологические и научно-теоретические положения о сущности категории «условие», «психолого-педагогические условия», а также ориентируясь на исследовательские подходы, используемые в работах по изучению различного рода психолого-педагогических условий, мы определили, что психолого-педагогические условия – это внешнее обстоятельство, фактор, оказывающий существенное влияние на протекание психолого-педагогического процесса, в той или иной мере сознательно сконструированный педагогом, интенционально предполагающий, но не гарантирующий определенный результат процесса. Так, в процессе формирования профессионально значимых качеств социальных работников реализуется комплекс психолого-педагогических условий в составе: 1) изучения элективного курса «Профессионально значимые качества социального работника»; 2) ведения проектно-исследовательской деятельности; 3) участия в социально-психологических тренингах.

Таким образом, профессиональное развитие личности – это важный этап целостного развития личности, предопределяющий всю картину ее профессионального становления. Он представлен личностным и деятельностным компонентами. Личностный компонент профессионального развития личности характеризуется наличием индивидуально-типологических особенностей и ее направленностью на профессиональную деятельность, а деятельностный – целеполаганием и знаниевыми компонентами. В качестве компонентов процесса формирования профессионально значимых качеств социальных работников мы выделяем когнитивный, эмоционально-ценностный, и деятельностно-практический компоненты.

Библиографический список

1. Кудрявцев, Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания [Текст] / Т.В. Кудрявцев. – М., 1996.
2. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. – М., 2012. – 226 с.
3. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст] / Л.М. Митина. – М.: Академия, 2004. – 320 с.
4. Педагогический энциклопедический словарь [Текст] / под ред. Б. Бим-Бада. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2009. – 528 с.
5. Платонов, К.К. Занимательная психология [Текст] / К.К. Платонов. – М.: Молодая гвардия, 2009. – 224 с.
6. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека [Текст] / Ю.П. Поваренков. – М., 2002.
7. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб: Питер, 2013. – 720 с.
8. Теория социальной работы [Текст] / под ред. В.И. Жукова. – М.: Изд-во РГСУ, 2011. – 440 с.
9. Шадриков, В.Д. Психология деятельности человека [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: Институт психологии РАН, 2014. – 464 с.

Bibliograficheskij spisok

1. Kudrjavcev, T.V. Psihologija professional'nogo obuchenija i vospitanija [Tekst] / T.V. Kudrjavcev. – M., 1996.
2. Lomov, B.F. Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii [Tekst] / B.F. Lomov. – M., 2012. – 226 s.
3. Mitina, L.M. Psihologija truda i professional'nogo razvitija uchitelja [Tekst] / L.M. Mitina. – M.: Akademija, 2004. – 320 s.
4. Pedagogicheskij jenciklopedicheskij slovar' [Tekst] / pod red. B. Bim-Bada. – M.: Bol'shaja Rossijskaja jenciklopedija, 2009. – 528 s.
5. Platonov, K.K. Zanimatel'naja psihologija [Tekst] / K.K. Platonov. – M.: Molodaja gvardija, 2009. – 224 s.
6. Povarenkov, Ju.P. Psihologicheskoe sodержание professional'nogo stanovlenija cheloveka [Tekst] / Ju.P. Povarenkov. – M., 2002.
7. Rubinshtejn, S.L. Osnovy obshhej psihologii [Tekst] / S.L. Rubinshtejn. – SPb: Piter, 2013. – 720 s.
8. Teorija social'noj raboty [Tekst] / pod red. V.I. Zhukova. – M.: Izd-vo RGSU, 2011. – 440 s.
9. Shadrikov, V.D. Psihologija dejatel'nosti cheloveka [Tekst] / V.D. Shadrikov. – M.: Institut psihologii RAN, 2014. – 464 s.