**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1 Анализ теорий профессионального становления личности

2 Профессионализм личности и деятельности социального работника

2.1 Подготовка специалиста как первый этап профессионально-личностного развития и формирование специалиста по социальной работе

2.2 Показатели профессионализма личности и деятельности социального работника

3 Методы диагностики профессионализма

3.1 Методика изучения коммуникативных способностей

3.2 Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А Методика изучения коммуникативных способностей

Приложение Б Методика Е.П. Ильина и П.А. Ковалева «Личностная агрессивность и конфликтность»

Список использованных источников

**ВВЕДЕНИЕ**

Закономерность институирования социальной работы на современном этапе в нашем обществе подтверждается мировым опытом, свидетельствующим о том, что процессы развития экономических основ, рыночных отношений и профессионализация социальной работы идут параллельно, находятся в тесном взаимодействии и взаимосвязи. Все это приводит к развитию и активизации деятельности социальных служб, учреждений, а также острую необходимость развития института социальной работы, профессиональную подготовку и переподготовку профессиональных кадров, специалистов социальной сферы.

За период профессионализации социальной деятельности активно обозначился интерес к проблемам не только становления и развития социальной работы, но и к личности профессионала, его особенностям, качествам и свойствам, его готовностью к деятельности и своему развитию.

В свое время Н. В. Сперанский писал, что "развитие профессионального образования зависит не только от личностных особенностей, но и от жизненных целей, уровня развития народа, экономических условий, и поэтому изучение профессионализма всегда было и будет труднейшим отделом исследования в области образования. В то же время только профессиональное образование (в отличие от начального и общего) и достижение мастерства дают возможность внутреннему удовлетворению и осознанию своей индивидуальности и объясняют необходимость не ограничиваться в работе только запросами конкретного дня, а стремиться к формированию всесторонне развитой личности".

Проблема профессиональной подготовки заключается в том, что не каждый человек может заниматься деятельностью социального работника это связанно с постоянными психическими и эмоциональными напряжениями. Крайне важно корректировать процесс обучения, повышения квалификации и психологической устойчивости социального работника, что позволит улучшить социальное положение граждан в Российской Федерации.

Объект исследования является развитие личности социального работника.

Предметом являются сущностные показатели профессионализма специалиста по социальной работе.

Целю, данной работы является определение акмеографических инвариантов деятельности специалиста по психосоциальной работе.

Данная цель предполагает рассмотрение следующих задач:

- проанализировать теории профессионального становления личности;

- рассмотреть профессионализм личности и деятельности социального работника;

- изучить подготовку специалиста как первый этап профессионально-личностного развития и формирование специалиста по социальной работе;

- изучить показатели профессионализма личности и деятельности социального работника;

- изучить методы диагностики профессионализма социального работника.

Данная курсовая работа состоит из трёх глав. В первой главе описываются теории профессионального становления личности, и проводится анализ данных теорий.

Вторая глава содержит два подраздела. В первом подразделе рассматриваем технологии подготовки профессионала в социальной работе как личность и развитие её. Во второй изучение показателей профессионализма личности и деятельности социального работника. Например, такие как:

- нормативно-этические показатели;

- технологические показатели;

- показатели профессиональной обучаемости и т. д.

А третья рассматривает две методики диагностики профессионализма социального работника как специалиста, это:

- методика изучения коммуникативных способностей;

- методика «Личностная агрессивность и конфликтность».

Одни из первых в России, которые рассматривали «выбор профессии с позиций деятельного подхода», разрабатывали в своих трудах С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов и т.д.

В данной работе рассматривались труды таких русских ученых как:

- Б.Г. Ананьев;

- А.А. Бодалев;

- Н.В. Кузьмина;

- Т.В. Кудрявцев;

- О.С. Анисимов;

- А.А. Деркач;

- Н.В. Кузьмина;

- А.И. Пригожий;

- В.Г. Зазыкин;

- И.Д. Багаева;

- А.К. Маркова и многие другие.

Труды зарубежных ученых:

- Дж. Холланд;

- А. Рой;

- Э. Шпарнгер;

- К. Уокер;

- Д. Сьюпер;

- Ш. Бюллер и т.д.

**1 Анализ теорий профессионального становления личности**

Понять личность можно в ее предметных, социальных связях, которые изменяются и развиваются в реальных жизненных циклах. Личность, как отмечал Б. Г. Ананьев, всегда моложе "индивида" в одном и том же человеке. История личности ли ее жизненный путь (биография), хотя и отмечается датой рождения, начинается, однако, много позже. Развитие личности проявляется в смене ее общественных функций, ролей и состояний. Наступление зрелости человека как индивида, личности, субъекта познания и труда по времени не совпадает.

В ходе исследования выявлена и обоснована тенденция целостности и непрерывности профессионально-личностного развития специалиста социальной работы. Эта тенденция отражает противоречие между сложившимися образованиями личности и внешними условиями ее жизнедеятельности. Для разрешения этого противоречия необходимо обеспечить единство довузовского, вузовского и послевузовского этапов подготовки и профессионального функционирования социального работника, их гибкость, динамизм и преемственность.

Основным диалектическим противоречием профессионального развития является противоречие между сложившимися качествами личности и объективными требованиями, нормами, стандартами профессиональной деятельности, обусловливающей дальнейшее развитие личности через интеграцию ее различных свойств. Каждая стадия личностного развития знаменуется своим типом задач - познавательных, нравственных, коммуникативных, трудовых, ценностно-смысловых и др., а также и специфическими способами их решения. Эффективные способы решения задач закрепляются в форме психологических механизмов, стратегий и тактик, а также в виде профессионально обусловленных качеств личности. С этих позиций профессиональное развитие личности характеризуют качественные изменения ее структуры и содержание решения профессиональных задач.

Развитие человека, если иметь в виду развитие отдельного человека, есть необратимое, направленное, закономерной изменение его как индивида - сложнейшего живого организма со всеми входящими в него системами как личности. Ядром, которой являются отношения человека к разным сторонам действительности, и как субъекта, структуру которой составляют и индивидные, и личностные образования - опять же, прежде всего отношения. Но еще и способности, проявляющиеся в характере приобретения и функционирования знаний, навыков и умений в тех деятельностях, которыми человек занят. Так, в его организме постоянно происходя изменения, которые обратимы, которые лишены направленности или которые не носят закономерного характера. И тог да эти изменения не означают развития и не работают на него.

То же относится к изменениям и в личностной сфере человека. Если они несут в себе характеристики обратимости ненаправленные и незакономерны, они тоже лишены качества развития. Сказанное имеет прямое отношение и к развитию человека как субъекта. Не все изменения, происходящие в нем при выполнении разных видов деятельности, можно квалифицировать как развитие.

Вместе с тем, трактуя формирование и развитие как процесс накопления количественных изменений, ведущих к качественным перестройкам в функционировании систем организма человека. В отношениях человека к действительности, в нем, как в субъекте познания, общения и труда, который имеет прогрессивный характер, абсолютизировать это положение никак нельзя, поскольку даже при упрощенном прослеживании основных тенденций этого процесса отчетливо видно, что для первой половины жизни человека, включая его взрослость, как правило, характерно развитие по восходящей. А затем все определеннее дают себя знать инволюционные изменения. Они идут и в организме человека и распространяются на его психику.

Рассмотрим целостность и непрерывность профессионально - личностного формирования и развития в отечественной теории и зарубежных исследованиях, которые ведутся в различных направлениях:

1) дифференциально-диагностическом;

2) психоаналитическом;

3) в рамках теории решений;

4) в рамках теории развития;

5) типологическом. [14, с. 110]

В системе постулатов первого направления можно выделить следующие:

- каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего, профессионально-значимым, наиболее оптимально подходит к единственной профессии;

- профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;

- профессиональный выбор является, в сущности, сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант определяет диспозицию индивидуальных качеств и соотносит ее с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий.[14, с 115]

Позднее эти основания несколько изменились, что нашло свое отражение в следующих положениях: необходимо говорить о комплексах индивидуальных качеств, соотносимых с целой группой профессий. Наряду со способностями большое значение для профессиональной успешности и удовлетворенности имеют личностные характеристики, прежде всего интересы; для профессионального обучения важны в первую очередь индивидуальные качества, а точнее - их соотношение. Но неизменным остается основное положение о том, что проблема профессионального выбора решается "встречей" структуры личности и структуры профессиональных требований, исходящих от деятельности. Для диагностики индивидуальных качеств личности мы рекомендуем использовать характерологический опросник Кеттела, анкеты интересов Стронга и Кьюдера, интеллектуальный тест Амтхауэра.

Второе - психоаналитическое - направление отражает следующую идею; главная роль в выборе профессии принадлежит различным формам потребностей. Еще 3. Фрейд рассматривал профессиональную деятельность как форму удовлетворения ранних детских инстинктивных потребностей благодаря "канализации" в ту или иную профессиональную область либидозной (нарцистической, агрессивной или собственно эротической) энергии. Выбор профессии понимается с этой точки зрения как процесс сублимации. Например, выбор педагогической профессии происходит из-за стремления к власти.

Близкой к психоаналитическим теориям является теории профессионального развития Э. Рой, в которой профессии начальный выбор рассматривается как прямое или косвенном удовлетворение потребностей личности. По ее мнению, в избираемой профессии должно быть безусловное удовлетворение группы первичных потребностей человека, а также требование - удовлетворение потребностей более высокого уровня. .[13, с 76]

Идеальным вариантом в этом случае она считала выбор человеком такой профессии, которая предоставляла бы ему возможность для непрерывного совершенствования и развития.

Огромное значение в процессе профессионального самоопределения

индивида автор отводит раннему опыту, и в первую очередь характеру его отношений с родителями. Э. Рой предполагает, что теплые отношения между ребенком и родителями предопределяют выбор профессий, "направленных" на человека, связанных с общением; холодные - формируют направленность на профессии, не связанные с общением, ориентированные на объект. В соответствии с этим она разработала свою классификацию профессий. В основу профессионального выбора были положены различные типы внутрисемейных взаимоотношений родителей и ребенка, обуславливающие структуру его профессиональных интересов и склонностей, дальнейшее его личностное и профессиональное развитие.

Третье направление - теория решений - связано с именами Д. Тидеман и О'Хара, которые считают, что центральным компонентом выступают варианты профессиональной карьеры, а она определяется последовательностью выбираемых профессиональных позиций. При этом необходимо учитывать возможное поражение и свою готовность к риску. Внутренним содержанием профессионального развития выступает структура процессов решения и социальный контекст, на основе которого происходит прогнозирование и осуществление решений.

Хотя в различное время предпринимались многочисленные попытки

создания возрастной периодизации, результатом этой работы явилось появление не единой классификации, а множества различных классификаций. Вместе с тем можно отметить и наличие общих тенденций в различных возрастных периодизациях, а также близость некоторых из них между собой.

В классификации Дж. Биррена (Birren, 1964) выделяется восемь фаз жизненного развития человека. Первая - младенчество, охватывает период до 2-х лет. Вторая фаза - предшкольный возраст, от 2-х до 5 лет. Третья - детство, 5-12 лет; четвертая - юность, 12-17 лет; пятая - ранняя взрослость, 17-25 лет; шестая - зрелость, 25-50 лет; седьмая - поздняя зрелость, 50-75 лет; восьмая - старость, от 75 лет и далее.

По мнению Б. Г. Ананьева, недостатком этой классификации является то, что здесь не выдерживается единый принцип дифференциации. Выделение второй фазы (предшкольный возраст) происходит не по возрастному критерию, как в остальных случаях, а по социально-педагогическому признаку. Заметим, что такое смешение критериев возрастной периодизации характерно вовсе не только для классификации Дж. Биррена, но является в целом достаточно распространенным явлением (например, D. Dromley, 1966; А. Люблинская, 1959 и др.). Проведя многоаспектный анализ различных подходов к возрастной периодизации, Д. И. Фельдштейн, так же как и Б. Г. Ананьев, обращает внимание на некорректность построения периодизации развития, когда в ее основе лежат разные принципы дифференциации - по возрасту (младенчество, детство и т. д.).

В классификации Э. Эриксона выделяются следующие возрастные этапы, стадии психосоциального развития: от рождения до 1 года (младенчество или орально-сенсорная стадия), от 1 года до 3-х лет (раннее детство или мышечно-анальная стадия), от 3 до 6 лет (возраст игры или локомоторно-генитальная стадия), от 6 до 12 лет (школьный возраст; или латентная стадия), от 12 до 19 лет (подростковый и юношеский возраст), от 20 до 25 лет (ранняя зрелость), от 26 до 64 лет (средняя зрелость), от 65 лет (поздняя зрелость).

В одной из распространенных современных международных классификаций (В. Квинт, 2000) выделяются следующие возрастные этапы: младенческий возраст - от рождения до 3 лет, раннее детство - от 3 до 6 лет, детство - от 6 до 12 лет, подростковый (юношеский) возраст - от 12 до 18 лет, молодость - от 18 до 40 лет, зрелый возраст - от 40 до 65 лет, пожилой возраст - от 65 лет.

Взрослость - возрастная ступень в жизни человека, начало которой чаще всего относят к 18-20 годам, а окончание - к 80-ти. Зрелость - ступень в развитии человека, когда он становится способным полноценно выполнять свои гражданские, супружеские и родительские обязанности, а также социально и индивидуально продуктивно проявлять себя в качестве деятеля в той или другой конкретной области труда.

Четвертое направление - теория развития (Д. Сьюпер, М. Бон, Дж. Крайтс) - опирается на следующие положения: люди характеризуются их способностями, интересами и свойствами личности; на этой основе каждый человек соответствует ряду профессий, а профессия - ряду индивидов; в зависимости от времени и опыта меняются как объективные. Так и субъективные условия профессионального развития, которое имеет ряд последовательных стадий и фаз особенности процесса развития определяются социально-экономическим положением родителей, свойствами индивида, его профессиональными способностями и т. д.; на разных стадиях развития им можно управлять, способствуя формированию у индивидов интересов, способностей, "Я-концепции". Д. Сьюпер связывает профессиональное развитие личности с развитием и реализацией "Я-концепции", которая понимается им как "мнение субъекта" о своих качествах и знания о социальных требованиях. Это и определяет как актуальное, так и будущее его профессиональное поведение. В процессе профессиональной жизни происходит развитие представлений человека о самом себе, формирование его профессиональной "Я-концепции" в три этапа:

1) формирование представления о себе и окружающем мире (становление "Я-концепции", образа "Я");

2) взаимодействие "Я-концепции" с представлением о профессии (представление себя в профессиональной жизни);

3) реализация "Я-концепции" (в зависимости от успешности или неуспешности профессиональной деятельности здесь происходит либо закрепление, либо модификация профессиональной "Я-концепции").

Согласно этим представлениям Д. Сьюпер считает (и мы склонны поддержать его позицию), что человек выбирает профессии, требования которых предусматривают роль, соответствующую его представлениям о себе, и выбор профессии фактически является выбором способа "самовыражения". Он рассматривает профессиональное становление человека как длительный жизненный процесс, формирующийся под воздействием ряда факторов, среди которых первостепенное значение отводится субъективным факторам (интересы, мотивация, способности и др.). [11, с. 242]

Основателем теории "стадий профессиональной жизни" по праву считается Ш. Бюллер (Сh. Ви1ег, 1961), которая еще в 30-е гг. разработала концепцию о пяти фазах жизненного цикла человека, которые выявляются на основе анализа линии развития трудовой, профессиональной и семейной сфер.

1-я фаза; от 16 до 20 лет, названная автором предшествующей самоопределению личности в профессии, в жизни.

2-я фаза: от 16-20 лет до 25-30 лет, характеризуется поисками своего призвания, как в жизни, так и в профессии. Именно в этот период человек ищет наиболее соответствующую его способностям и стремлениям область деятельности.

3-я фаза: называется "порой зрелости" личности, от 25 до 45-50 лет. Здесь осуществляется профессиональное и личностное развитие в выбранной деятельности наиболее оптимально, эффективно. Отмечается высокий уровень (или наоборот) удовлетворения профессиональной деятельностью. Но вместе с тем отмечаются и различные кризисы, спады в профессиональной и личностной сферах (которые объясняются порой объективными, субъективными факторами, обстоятельствами жизни).

Следующая фаза жизненного цикла - от 45-50 лет до 65-70 лет - период завершения профессиональной деятельности.

И, наконец, фаза старости - от 70 лет до смерти; в этот период ведущим типом деятельности становится общение.

С точки зрения Д. Сьюпера, процесс профессионального развития индивидуально своеобразен и определяется неповторимостью тех условий, в которых он протекает. Вместе с тем он отмечает, что можно выделить общие возрастные и профессиональные стадии жизни, через которые проходит каждый индивид:

Первая - стадия роста или пробуждения (от рождения до 14 лет); определителями в выборе профессии в этом возрасте являются фантазия, интересы, способности.

Вторая - стадия "разведки" или поиска (от 15 до 24 лет) - реальный "мир работы или учебы".

Третья - стадия упрочения и стабилизации (от 25 до 44 лет) охватывает "пробную" и "стабильную" подстадии.

Четвертая - стадия сохранения (от 45 до 64 лет), профессиональное развитие личности на этом этапе идет в одном, заданном направлении.

Пятая - стадия спада (после 65 лет), в это время происходит замедление профессионального продвижения (до 70 лет).

Таким образом, по Сьюперу, профессиональное развитие представляет собой длительный, обычно необратимый процесс, имеющий вполне определенную, "регулярную" структуру. Он вводит термин "профессиональная зрелость", понимаемый им как соответствие поведения личности задачам профессионального развития данного возраста. Каждый человек, характеризуемый способностями, интересами и свойствами личности, подходит к ряду профессий, а профессия, соответственно, - к ряду индивидов. С течением времени меняются объективные и субъективные условия управляемого процесса профессионального развития. В сущности, оно состоит в реализации "Я-концепции", осуществление которой связано с проигрыванием разных ролей.

В зарубежных исследованиях существует целое направление, посвященное формированию "профессионального типа личности", в контексте концепции идентификации личности с профессией (Э. Шпарнгер, К. Уокер, Дж. Холланд, А. Рой и др.). Выявление главных закономерностей формирования и развития профессионального типа личности, положительно или отрицательно воздействующих на этот процесс, изучение динамики профессионального становления, его основных этапов, безусловно, дает возможность спланировать сознательное научное управление им. [11, с. 246]

Одна из наиболее известных характеристик профессиональных типов личности принадлежит Э. Рой. Она предложила свою оригинальную классификацию профессий, включаю­щую восемь групп:

1-я - группа сервиса (работники службы быта, социальные работники);

2-я - группа деловых контактов (бизнесмены, агенты различных компаний);

3-я - группа организаторов (администраторы, директора);

4-я - группа профессий, требующих работы на открытом воздухе (лесничий, рыбаки, моряки, работники сельского хозяйства);

5-я - группа технических профессий (инженеры, конструкторы, техники);

6-я - группа профессий в области науки;

7-я - группа профессий в области культуры;

8-я - группа художественных профессий.

В каждой из этих групп исследователь выделяет шесть квалификационных уровней, и для всех групп и уровней приведены данные о качествах личности, особенностях психики, психофизиологических различиях. На основе эмпирического материала выведены наиболее общие характеристики личности профессионалов. Например, у представителей группы сервиса наиболее выражены проявления интереса к людям, взаимоотношениям между ними. Работников этой группы отличает мягкое, участливое отношение к другим людям, внимание и забота, стремление оказать окружающим помощь и поддержку. Они в большинстве религиозны и ценят это в других.

Особое место в ряду теорий профессионального развития занимает пятое - типологическое - направление (Д. Холланд). Оно сводится к тому, что индивид сам определяет личностный тип, к которому он относится, отыскивает профессиональную сферу, соответствующую данному типу, выбирает один из четырех квалификационных уровней этой профессиональной сферы, что определяется развитием интеллекта и самооценки. Люди ищут такую производственную сферу, где они могут раскрыть свои способности, реализовать ценности и будут иметь наименьшие проблемы. Группы индивидов, имеющие однородные личностные ориентации, составляют соответствующие личностные типы.

Д. Холланд выделяет шесть типов личности: практический, интеллектуальный, общественный, обычный, предприимчивый, артистический. Каждому из этих типов личности соответствует свой тип окружения. В основу градации этих типов ученый кладет не анализ труда как такового, а особенности людей, предпочитающих эти виды профессиональной деятельности. Соответственно, выбор профессии складывается из двух этапов:

- первый - определение самим индивидом личностного типа, к которому он относится;

- второй - отыскивание профессиональной сферы, соответствующей его типу. [11, с. 250]

Выделение этапов профессиональной жизни личности имеет своей целью создание методологической основы для выяснения взаимозависимости теоретической и технологической оснащенности профессионала, с одной стороны, и наличием у него определенных личностных качеств - с другой, имея в виду, что на различных этапах становления, развития и совершенствования профессионализма существуют свои закономерности. Вместе с тем необходимо отметить, что некоторые возражения в этих классификациях вызывают возрастные границы, которые означают выключение личности из активной деятельности. Этот период в значительной степени зависит от индивидуальности человека, которая, как это ни парадоксально, может раскрыться в весьма преклонном возрасте. Этот аспект находит подтверждение в практической реальности, жизни.

Зарубежные теории развития личности явились основой для разработки и построения ряда концептуальных теорий профессионального и личностного развития индивида в отечественных психологических и педагогических исследованиях.

Первыми, кто обратил внимание на профессиональную типологию в отечественной науке, были А. Ф. Лазурский я М. Я, Басов. Так, М. Я. Басов писал: "Как ни велико значение индивидуальных моментов, все же когда мы говорим о враче, педагоге, инженере, художнике, актере и т. п., нам представляются они в виде отличных друг от друга профессиональных типов, каждый их них имеет свое лицо, свои характерные черты, по которым мы узнаем их в жизни при первой встрече с ними. Каждая профессия имеет свой штамп". [16, с. 42]

Современный исследователь К. М. Левитан отмечает, что профессиональное становление личности не "прикреплено" жестко и однозначно к возрастному делению. Он связывает его с тремя периодами: подготовительный - довузовский (выбор профессии), начальный - вузовский (формирование ос нов профессионально важных умений и свойств личности) и основной - послевузовский (развитие всех сущностных сил личности с целью ее наиболее полной самореализации в деятельности). В процессе развития личности, отмечает К. М. Левитан, происходит и становление ее целостности, которое заключается в подчинении всех элементов структуры личности ее основной доминанте - направленности, обеспечивающей непрерывность, преемственность всех периодов развития личности; в обретении необходимых ей, но еще отсутствующих качеств. Становление и разрешение на каждом этапе внутренних противоречий личности обеспечивает ее непрерывное развитие.

Т.В. Кудрявцев в профессиональном развитии личности выделяет следующие основные стадии:

- формирование профессиональных намерений: осознанный выбор личностью профессии на основе учета своих индивидуально-психологических особенностей;

- профессиональная подготовка; освоение системы профессиональных знаний, умений, навыков, формирование социально значимых и профессионально важных качеств личности, положительного отношения, склонности и интереса к будущей профессии;

- профессионализация: вхождение (адаптация) и освоение профессии, профессиональное самоопределение;

- полная или частичная реализация личности в профессиональном труде.

У всех названных авторов готовность специалиста к профессиональной деятельности не сводится к установлению образовательного ценза. Она направлена на определение этапов профессионального становления и преодоление тех противоречий, которые лежат в основе развития личности специалиста.

Л. А. Ясюкова полагает, что для успешного овладения и осуществления деятельности особое значение имеет не столько уровень выраженности отдельных профессионально важных свойств личности, сколько характер взаимосвязи между ними. При осуществлении тесных и положительных взаимосвязей большинства личностных свойств возникает процесс их взаимоусиливания, при возникновении же антагонистических взаимосвязей между свойствами личности развитие одних сторон личности приводит к деградации других. Автор исследования выделяет три этапа формирования профессиональных способностей личности:

- первый - формирование задатков, когда непосредственная работа (учебная деятельность) специалиста (учащихся) содержит элемент будущей деятельности и способствует формированию общих, соответствующих ей поведенческих (мировоззренческих, мотивационных) установок;

- второй - формирование пассивно-исполнительских способностей в процессе обучения профессии при непосредственном освоении ее основ;

- третий - формирование активно-деятельностных способностей при определении самим работником целей, программы деятельности и методов ее реализации.

Разделяя общую позицию Л. А. Ясюковой мы не можем согласиться с характеристикой второго и третьего этапов. Как показало наше исследование, использование личностно-развивающих педагогических технологий в профессиональной подготовке специалистов социальной работы, в первую очередь рефлексивно-управленческого характера, приводит к тому, что второй этап развития профессиональных способностей характеризуется не пассивно-исполнительской особенностью субъекта, а его активно-позитивной, деятельной сущностью.

Наша позиция находит подтверждение и в изменении потребностно-мотивационной сферы, в активном познании и овладении профессиональными умениями, навыками, технологиями для будущей успешной деятельности. Это находит отражение в креативно-поведенческом факторе развивающейся личности. Уже на втором этапе формируется рефлексивно-управленческая установка на выработку и реализацию целевых планов, программ, карт личностного освоения и продвижения к профессионализму личности и будущей деятельности.

Профессиональное развитие личности - это осуществляющийся на основе объективных условий жизни сложно-эволюционный, динамический процесс приобщения к профессии, в ходе которого происходит качественное совершенствование ее как профессионально-деятельностного индивида. Процесс профессионального и личностного развития раскрывается как постепенное приобретение профессионально-значимых характеристик и новообразований, овладение профессиональными знаниями, технологиями, ролевыми функциями.

Профессиональное-личностное развитие не может происходить в отрыве от общего развития человека, поэтому включает все компоненты целостного развития личности.

Этот процесс имеет ряд стадий, для выделения которых могут быть самые различные основания; каждая стадия характеризуется единством и достаточностью личностных признаков, удерживающих период в границах качественной определенности. Становление человека как профессионала тесно связано с его развитием как личности; личностное пространство шире профессионального и существенно влияет на него. Личность человека обычно оказывает позитивное влияние на выбор профессии, на ход профессиональной адаптации, профессиональной самореализации, стимулирует профессиональное мастерство и творчество.

- Профессиональные качества личности по мере их становления и развития начинают оказывать обратное (позитивное или негативное) влияние на личность.

- Профессиональное развитие социального работника - это процесс встречного движения социума и индивида; он характеризуется единством социального заказа и потребностей человека в создании собственной жизни как уникальной.

- Содержание профессионального развития как социально-педагогического явления включает единство и борьбу противоположностей: внутренних потребностей, мотивов и внешних целей и задач, процессов внешнего воздействия и интериоризации, взаимодействия и взаимосодействия, что обеспечивает его реальную динамику и полноценное достижение профессионализма личности и деятельности.

- Профессиональное становление зависит как от факторов субъективного характера (например, склонности, возможности, способности, ценностные ориентации, мотивационная готовность и т. д.), так и от объективных (например, значимость профессии в обществе, правовой и общественной ее статус и др.). [11, с 252]

Рассматривая системно-целостный подход в профессионально-личностном развитии специалиста по социальной работе, мы относим это концептуальное положение и к непрерывности развития личности через непрерывность ее образования в процессе жизнедеятельности. В этом смысле мы учитываем сущность непрерывного профессионального образования как ведущего условия движения личности и деятельности к профессионализму и мастерству.

Профессиональное развитие будущего социального работника предстает как органическое единство внешнего и внутреннего мира индивида, объективных и субъективных факторов, а непрерывное профессиональное образование выступает как средство, условие этого взаимодействия, основание для достижения высокого профессионализма личности и деятельности.

Целостность и непрерывность профессионально-личностного развития специалиста мы рассматриваем как процесс, сопровождающий человека на всем профессионально-трудовом "маршруте" его жизни. Системно-целостный подход, используемый в исследовании, объединяет все звенья профессионального образования, социального и профессионального становления специалиста в единую непрерывную "цепь" (В. А. Сластенин). Это способствует максимальному стимулированию активного состояния всех основных структурных компонентов личности социального работника в их взаимодополнении и сочетании.

Мы рассматриваем целостность и непрерывность профессионально-личностного развития, его стадии и этапы, закономерности, опираясь на концептуальные исследования отечественных и зарубежных ученых, показывающих сложность и динамичность этого процесса. На основе этого нами выделен ряд важных положений:

- профессиональное развитие не может происходить в отрыве от общего развития человека, поэтому включает все компоненты целостного развития личности;

- данный процесс имеет стадии, периоды, этапы, характеризующиеся своими особенностями, единством и личностно-профессиональными признаками в границах качественной определенности;

- профессионально-личностное развитие социального работника - процесс встречного движения социума и индивида;

- содержание профессионально-личностного развития - целостный процесс, включающий единство и борьбу противоположностей - потребностей, мотивов и целей, задач, внешнего воздействия и интериоризации, взаимодействия и взаимосодействия;

- этот процесс характеризуется не только этапностью, и зависит от факторов субъективного и объективного характера (склонности, способности, мотивационно-ценностная готовность и др.; значимость и престижность профессии в обществе, ее правовой и общественный статус);

- целостный процесс профессионально-личностного развития специалиста социальной работы закономерно предполагает и целостную, непрерывно-гибкую, динамичную систему социального образования.

**2 Профессионализм личности и деятельности социального работника**

**2.1 Подготовка специалиста как первый этап профессионально-личностного развития и формирование специалиста по социальной работе**

Специалист по социальной работе, оптимизируя жизненную ситуацию личности или группы людей, влияет на процесс трансформации социума в целом. Осуществляя профессиональную деятельность, он непосредственно или опосредованно влияет на клиента (клиентов). В ряде случаев, особенно при использовании методов индивидуальной работы с клиентом, это влияние может существенным образом предопределить жизненные перспективы личности. Возможность (доступ) к такого рода взаимодействию в системе отношений «специалист-клиент» обеспечивается высокими требованиями к знаниям, умениям и личностным качествам специалиста по социальной работе.

Степень соответствия личности специалиста требованиям профессии обусловлена:

- характеристиками преморбидной (предшествующей) структуры личности;

- качеством профессионального образования;

- наличием опыта профессиональной деятельности. [16, с. 34]

Характеристики преморбидной структуры личности определяют степень вероятности положительного результата профессионализации будущего специалиста. Наиболее значимыми характеристиками являются ценностные ориентации, установки, мотивы в сфере предполагаемой деятельности, которые в совокупности определяют профессиональную направленность личности.

Будущий специалист по социальной работе приобретает необходимые знания, умения и навыки в процессе профессиональной подготовки. В своей практической деятельности он основывается на интегративной области знания - теории социальной работы, которая как практико-ориентированное знание развивается, опираясь на базовые положения педагогики, психологии, социологии, юриспруденции, валеологии, истории и других наук. В связи с этим требования к профессиональным знаниям также носят интегративный характер.

Знания, которые приобретает будущий специалист по социальной работе в процессе профессиональной подготовки, можно условно разделить на следующие группы.

Система знаний и представлений, обеспечивающих высокий общекультурный уровень развития личности студента. В процессе освоения таких дисциплин, как философия, социология, экономика и др., студент знакомится с общенаучными теориями, концепциями, подходами, на основании которых в дальнейшем происходит освоение специальных профессиональных знаний, а также развивает общеинтеллектуальные умения (анализа, синтеза, сравнения и др.), которые обеспечивают в целом успешность процесса обучения. [17, с. 232]

Система общепрофессиональных знаний дает теоретические основы практической деятельности в сфере социальной работы. Освоение системы общепрофессиональных знаний происходит в процессе изучения дисциплин «Теория социальной работы», «Технология социальной работы», «Социальная политика», «Профессионально-этические основы социальной работы» и др. Содержание данных дисциплин охватывает всю профессиональную деятельность, рассмотренную под определенным углом зрения.

Система специальных знаний. Эти знания носят практико-ориентированный характер, конкретизируют, уточняют систему общепрофессиональных знаний. Дисциплины, которые обеспечивают освоение студентом знаний данной группы, могут быть посвящены социальной ситуации определенной категории клиентов (социальная геронтология), социальной проблеме (занятость населения и ее регулирование), определенной технологии профессиональной деятельности (содержание и методика психосоциальной работы в системе социальной работы). [23, с. 13]

Таким образом, логика приобретения знаний строится на основании индуктивного принципа - от общего к частному, от абстрактного к конкретному, от теоретического к практическому.

В процессе профессиональной подготовки будущий специалист должен овладеть не только знаниями, но и способами практической социальной работы по ряду направлений, в том числе следующими методами, формами, средствами:

а) оказание социальной помощи и услуг семьям и отдельным лицам, различным половозрастным, этническим и т.п. группам населения (посредничество, консультирование, специализированная помощь и т. п. в социальных службах, организациях и учреждениях);

б) организация и координация социальной работы с отдельными лицами и группами с особыми нуждами, с ограниченными возможностями, вернувшимися из специальных учреждений и мест лишения свободы, и т.д.;

в) проведение исследовательско-аналитической деятельности (анализ и прогнозирование, разработка социальных проектов, технологий) по проблемам социального положения населения в курируемом районе (микрорайоне) с целью разработки проектов и программ социальной работы;

г) участие в организационно-управленческой деятельности и административной работе социальных служб, организаций и учреждений;

д) интеграция деятельности государственных и общественных организаций и учреждений по оказанию необходимой социальной защиты и помощи населению. [25, с. 109]

Для реализации практической профессиональной работы по данным направлениям специалисту необходимо владеть рядом умений и навыков. Среди них можно выделить две группы:

- общепрофессиональные умения (коммуникативные, организационные, управленческие, исследовательские): работать в условиях ненормального общения, способствуя проявлению инициативы и активной жизненной позиции клиента; вести организационно-управленческую, исследователъско-аналитическую, научно-педагогическую деятельность и др.;

- специальные умения: обеспечивать посредничество между клиентом (личностью, семьей, группой лиц) и различными общественными и государственными структурами; обеспечивать связи между личностью и микросредой, детьми и взрослыми, семьей и обществом; оказывать влияние на отношения между людьми и ситуацию в малой группе, стимулировать клиента к выполнению социально-значимой деятельности; давать психологическую характеристику личности (ее темперамента, способностей и т.п.); владеть приемами психодиагностики, психического консультирования и психической саморегуляции, социально-психологической коррекции; использовать формы и методы воспитательного воздействия в социальной работе и т.д. [17, с. 288]

Теоретическая подготовка будущего социального работника неразрывно связана с практикой. Система непрерывной практики студентов включает в себя ознакомительную, технологическую, производственную и производственно-преддипломную практику.

Профессиональная деятельность, являясь реальным средством изменения окружающего социума, имеет глубокий аксиологический потенциал, заключенный в ее целях, используемых методах и результатах. Особенность профессиональной деятельности в системе «человек-человек» состоит в том, что человек зависит от действий или бездействий профессионала, а также в затрудненности внешнего контроля над деятельностью специалиста.

В системе такой профессиональной деятельности, как социальная работа, ситуация осложняется особым состоянием клиента, который обращается за помощью к специалисту в трудной жизненной ситуации, когда могут быть ослаблены механизмы критического отношения к действительности, а специалисту делегируется роль человека, неспособного на ошибку. Специфика профессиональной социальной работы, обусловленная повседневной вероятностью экстремальных ситуаций, требует сформированности у специалиста по социальной работе глубоких эмоционально-личностных регуляторов поведения и деятельности, таких как ценностные ориентации.

Требования к поведению, деятельности, профессионально значимым качествам личности специалиста по социальной работе зафиксированы в ряде кодексов этики социальных работников: Кодекс этики социальных работников Национальной ассоциации социальной работы (США), «Этика социальной работы: принципы и стандарты» (Международная федерация социальных работников), Российский кодекс этики социальных работников и др.

Документы, определяющие этические требования, выполняю функцию формализации профессиональных ценностей, т. е. возведения их в ранг требований профессии к личности специалиста. Специфика профессиональных ценностных ориентации, на наш взгляд, состоит в их более жесткой социальной заданности, которая отражается как в нормативных актах, так и в разного рода предписаниях к деятельности специалиста. Профессиональные ценностные ориентации развиваются в рамках профессионального сообщества, транслируются его новым членам и во внешний социум. С данным феноменом связано понятие «миссия профессии», т.е. ее особая роль, значимость для общества. Особенно ярко она проявляется в сферах профессиональной деятельности, связанных со взаимодействием «человек-человек»: медицина, педагогическая, управленческая деятельность, психологическая помощь и др. Это обусловлено профессиональной ответственностью за жизнь и здоровье зависимого от профессионала человека.

Профессиональные ценности специалиста по социальной работе можно условно разделить на группы, которые по критерию подчиненности будут соотнесены как уровни ценностей:

а) высший уровень - экзистенциальные ценности, идеологическая основа профессии;

б) первый уровень - ценности-цели, подчиненность ценностей первого уровня экзистенциальным ценностям обеспечивает гуманистический характер профессиональной деятельности через регуляцию ее целевого компонента;

в) второй уровень - ценности-принципы, в которых отражена зависимость процессуального компонента профессиональной деятельности гуманистической идеологии профессии;

г) третий уровень - ценности-нормы обусловлены более высоким уровнем ценностей и определяют гуманистический характер поведенческого компонента профессиональной деятельности. [24, с. 89]

**2.2 Показатели профессионализма личности и деятельности социального работника**

Слово "акмеология" восходит к древнегреческому "акме", происходящему, в свою очередь, от слова "ахis" ("острие") и означающему "высшая степень чего-либо, цвет, цветущая пора"; "еn аkmу eindi" (быть в акме) означает "быть в полном цвете, на высшей степени развития".

Понятие "акме", сформулированное П. А. Флоренским и Н. А. Рыбниковым и наиболее содержательно определенное Б. Г. Ананьевым, было связано с жизненным путем личности, с ее жизненными вершинами, понятием "пика" карьеры, которое также было ново для отечественной традиции и существенно для психологии профессий. Ананьев конкретизирует понятие "пика" или вершины жизни. В возрастной и социальной периодизации жизненного цикла человека оно совпадает с периодом и представлением о зрелости человека как максимальном уровне развития его индивидуальности, его максимальной реализованности в жизни.

Б. Г. Ананьев показал место акмеологии в системе наук о человеке, поместив ее в ряд - "педагогика - акмеология - геронтология". Исследуя возрастную изменчивость интеллектуальных функций взрослых (от 18 до 40 лет), ученый доказал, что оптимумы многих психических функций приходятся на периоды ранней и средней взрослости. Так, именно в эти периоды зафиксированы наименьшие величины латентного периода реакций на простые, комбинированные и словесные сигналы, наибольшая пластичность и переключаемость в образовании сложных психомоторных и других навыков. Именно в этот период отмечается наибольшая скорость оперативной памяти и переключения внимания, а также решения вербально-логических задач.

Акмеология - новая область знаний в системе наук о человеке. Ее предметом являются закономерности саморазвития зрелых людей, факторов достижения ими вершин профессионализма, стимулов самовоспитания, самообразования, самосовершенствования, обучения вершинам профессионализма и коррекции, реорганизации коллективной, групповой и индивидуальной деятельности зрелых людей и др.

В настоящее время ведутся теоретические и технологические разработки в области акмеологии (О.С. Анисимов, И.Д. Багаева, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, А.П. Ситников, Е. А. Яблокова и др.). Исследователи подчеркивают связь акмеологии с другими науками - психологией, педагогикой, социологией, медициной и др. [ 9, с.11]

А.А. Бодалев определяет акмеологию, говоря о ее широком понимании, следующим образом: "Акмеология всесторонне освещает особенности... важнейшей ступени, которую проходит человек в своем развитии, - ступени зрелости. Она определяет сходное и различное в ней у разных людей и в таком же ключе проясняет у них своеобразие действия факторов, которые обуславливают индивидуальную картину зрелости". [2, с. 22]

Главными задачами акмеологии являются разработка методов и технологий, позволяющих личности, субъекту деятельности достичь вершин мастерства в профессиональной деятельности; выявление факторов и условий, содействующих или препятствующих достижению вершин профессионализма. Н. В. Кузьмина рассматривает категорию "фактор" как объективную причину, обусловливающую самодвижение индивидуальности к вершинам профессиональной деятельности, т. е. к высоким достижениям. Она выделяет объективные и субъективные факторы, влияющие на развитие профессионализма личности и деятельности. К объективным факторам автор относит качество полученного воспитания и образования, профессиональную среду учебного заведения и производства (учреждения), социально-экономические условия жизни и деятельности, отношение общества к профессии, статус и имидж профессии и т. д., к субъективным - тип направленности как свойство личности; уровень способностей; компетентность. [9, с. 22]

Акмеологические условия по отношению к субъекту деятельности носят объективный характер, в то время как значительное число акмеологических факторов - субъективны с точки зрения В. Г. Зазыкина.

Той же позиции придерживаются А. А. Деркач и Н. В. Кузьмина, подчеркивая, что факторы и условия выступают или как содействующие или как препятствующие достижению вершин профессионализма. [9, с. 23]

Мы разделяем позицию исследователей, которые считают, что основными слагаемыми совершенствования профессионализма выступают следующие условия:

- личностная и профессиональная направленность (мировоззрение, потребности, интересы, ориентации, склонности, способности, качества личности, стиль деятельности и д.р.);

- владение знаниями информационно-теоретического и прикладного характера;

- профессиионально-технологический компонент, умения и навыки, способствующие успешному выполнению деятельности.

На наш взгляд, развитие профессионализма личности и деятельности зависит и от следующих факторов:

- "цена" той деятельности, которой должен заниматься или занимается человек. В современном обществе происходит принятие и понимание значимости новой профессии - "социальная работа". Однако затребованность на специалиста-профессионала пока еще невысока. Общественное мнение отражает взгляд, что социальной работой могут заниматься все, у кого доброе сердце и кто обладает гуманно-нравственными качествами;

- наличие эталона личности социального работника и профессиональной деятельности; определение функций, обязанностей, прав специалиста любого профиля и специализации; освоение технологии социальной работы с отдельным человеком, группой людей, в зависимости от проблемы и алгоритма ее разрешения;

- личность самого работника, его потенциал, качества, свойства, мотивация, интересы, готовность к профессиональной деятельности и т. д.

Мы рассматриваем профессионально-личностное формирование и развитие как целостный и непрерывный процесс жизненного и трудового "пути" человека. В свое время С. Л. Рубинштейн трактовал жизненный путь не только как движение человека вперед, но и движение вверх, к вершинам, более совершенным формам и лучшим проявлениям человеческой сущности; завершение жизни - достижение не старости, упадка и смерти, а достижение личностного совершенства.

Акмеологический подход предполагает развитие активности личности, т. е. способность сознательно воздействовать на окружающую действительность, изменять ее в своих целях, а также изменять в своих целях самого себя.

Наличие и признание объективных факторов создают определенную основу для дальнейшего профессионально-личностного развития, саморазвития специалиста, достижения (или недостижения) профессионального мастерства в деятельности. Вместе с тем и субъективные факторы способствуют достижению профессионального успеха в деятельности, жизни. Студенту - будущему социальному работнику - помощь опытного преподавателя, консультанта, психолога, наставника необходима. Эта помощь может проявляться в различных формах: в разработке и корректировке плана-программы АСД (авторской системы деятельности), в коррекции личностных качеств, в развитии профессиональных умений, навыков и др. И если такой помощи не будет, то многие личности, даже обладающие значительным потенциалом, не смогут достичь вершин в своем развитии, в своей профессии. При этом самое главное состоит в том, чтобы создать условия, ситуации, которые позволяют формировать и развивать готовность личности мотивационно-потребностного характера, стремление ее к самоизменению, самореализации, самокоррекции, самосовершенствованию. Одновременно эти факторы актуализируют такие качества личности, как эмпатийность, рефлексивность, толерантность, милосердие.

Для того чтобы достичь профессионализма личности, необходимо обладать соответствующими знаниями, умениями, навыками; иными словами - высокой квалификацией. Это, по сути, необходимое условие достижения "акме".

Рассматривая единство личности и деятельности как важный компонент профессионально-личностного развития социального работника, мы включаем сущностную характеристику личности и деятельности - профессионализм.

В свое время Н. В. Сперанский писал, что "развитие профессионального образования зависит не только от личностных особенностей, но и от жизненных целей, уровня развития народа, экономических условий, и поэтому изучение профессионализма всегда было и будет труднейшим отделом исследования в области образования. В то же время только профессиональное образование (в отличие от начального и общего) и достижение мастерства дают возможность внутреннему удовлетворению и осознанию своей индивидуальности и объясняют необходимость не ограничиваться в работе только запросами конкретного дня, а стремиться к формированию всесторонне развитой личности".

Понятие "профессионализм" отсутствует сегодня в словарях и энциклопедиях. Ряд исследователей описывают данное понятие в следующих дефинициях. А. А. Бодалев считает, что это "не только яркое развитие способностей, но и глубокие, и широкие знания в той области деятельности, в которой этот профессионализм проявляется, а также нестандартное владение умениями, которые необходимы для успешного выполнения этой деятельности". Таким образом, профессионализм - это высокий и устойчивый уровень знаний, умений и навыков, позволяющих достигать наибольшего эффекта в профессиональной деятельности.[3, c. 12]

В.Г. Зазыкин рассматривает "профессионализм" как своеобразную норму регуляции поведения и деятельности, накладывающую на субъекта деятельности определенные обязательства. Он считает, что профессионализм связан с индивидуальным стилем деятельности, с самореализацией личности, что, в свою очередь, подразумевает наличие высокого уровня мотивации относительно достижения высоких результатов. [8, c. 24]

И.Д. Багаева полагает, что "профессионализм - это качественная характеристика субъекта деятельности - представителя той или иной профессии. Профессионализм деятельности определяется мерой владения им современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач, продуктивными способами ее осуществления. Мера этого владения у разных людей различна".

Профессиональное "акме" - это кульминация, пик, оптимум в профессиональном развитии человека на данном отрезке жизненного пути. Б. Г. Ананьев под кульминацией понимал момент наивысшей продуктивности творчества и наибольшей значимости созданных человеком ценностей. Фазы кульминации зависят, по Б. Г. Ананьеву, от времени и объема деятельности с момента старта, а старта - от уровня методов профессиональной подготовки.

"Пики" в развитии человека как индивида, как личности, как субъекта профессиональной деятельности могут происходить в разное время (хотя "акме", подъемы в развитии одних сфер психики могут стать источником, катализатором для появления "акме" в других сферах).

А.К. Маркова выделила 5 уровней профессионализма:

1. Допрофессионализм. На этом уровне человек выполняет некоторые трудовые действия, не являясь профессионалом. Иными словами, так работает новичок, не овладевший еще трудовыми навыками, не знающий норм и правил профессии. Такой уровень обычно проходят все люди в процессе своей трудовой деятельности, но некоторые (пассивные, нездоровые) могут оставаться на нем долгие годы.

2. Профессионализм. На этом уровне человек находится большую часть своей жизни, приобретает профессиональные качества. Так, он усваивает нормы и правила профессии, выполняя задачи исполнителя и работая по инструкции, затем, овладев специальностью и квалификацией, осуществляет квалифицированную деятельность. Далее, по мере развития мотивационной сферы человек начинает более сознательно относиться к своему труду. Усвоив профессиональные нормы, он повышает результативность своего труда, осознает себя как профессионал, самоутверждается как специалист и стремится повысить свою квалификацию. Понятно, что столь сложная метаморфоза происходит в течение длительного времени, причем у всех людей по-разному.

3. Суперпрофессионализм. На этом уровне профессиональная деятельность достигает своего расцвета. Для него характерны наиболее высокие достижения и значительные творческие успехи. Человек становится творцом и как бы выходит "за пределы профессии", обогащая ее своим личным вкладом,

4. Непрофессионализм (псевдопрофессионализм). При этом, в отличии от допрофессионализма, когда у работника еще довольно активной трудовой деятельности, однако человек либо выполняет неэффективную, не соответствующую нормам и требованиям работу, либо прикрывает своими действиями отсутствие профессионализма.

5. Послепрофессионализм. Этого уровня достигают все люди пенсионного возраста и переживают его в разной степени. Человек может либо оказаться просто "профессионалом в прошлом", либо стать желанным консультантом, советчиком, наставником, экспертом, открыть новые грани профессионализма, помочь другим людям и духовно обогатить их. [11, c. 261]

Профессионализм как высокий стандарт профессиональной деятельности выражается, прежде всего, в стабильности и результативности деятельности и связан с индивидуальным стилем деятельности.

Важным условием развития личности, ее профессионализма в деятельности выступает аспект критериальности. Для характеристики профессионализма целесообразно использовать несколько критериев. Критерии, показатели и характеристики профессионализма - тема для самостоятельного исследования.

Разрабатывая характеристику показателей профессионализма социального работника, мы обратились к работе А. К. Марковой, которая рассматривает критерии профессионализма учителя. [12, с. 41]

Исследуя акмеологические направления, мы выделяем следующие показатели зрелости личности профессионала:

- понимание системы нравственных ценностей, менталитета данной профессии;

- способность к накоплению и анализу собственного профессионального опыта;

- проектирование себя как профессионала, умение построить оптимальный сценарий своего профессионального развития и следовать ему;

- максимальное использование человеком своих возможностей и их компенсация;

- выработка индивидуального стиля профессиональной деятельности как сочетание профессиональных задач и способов деятельности, отвечающего возможностям человека;

- адекватность и экономичность поведенческих профессиональных действий, блокирование трудовой деятельности в случаях превышения человеком своих возможностей, при угрозе самосохранению;

- способность максимально мобилизовать свои возможности, сконцентрировать усилия;

- умение сочетать высокую мобилизованность и концентрацию усилий в труде с учетом имеющихся возможностей, предупреждать перегрузки;

- способность поддерживать удовлетворенность трудом, позитивное отношение к себе как профессионалу;

- использование каждой новой возможности для профессионального совершенствования, высокая чувствительность к новым возможностям, ответственность личности за неиспользованный шанс;

- способность к выработке индивидуального профессионального оптимума.

Анализ исследований по данной проблеме, позволил выделить следующие группы показателей профессионализма личности и деятельности социального работника:

- показатели объективного и субъективного характера;

- процессуально-результативные показатели;

- нормативно-этические показатели;

- показатели наличного базиса;

- прогностические показатели;

- показатели профессиональной обучаемости;

- показатели социальной активности и конкурентоспособности профессии в обществе;

- технологические показатели;

- показатели инновационного характера.

Все названные группы показателей профессионализма взаимно дополняют друг друга. Представим их краткую характеристику.

Объективные показатели: соответствие человека требованиям профессии, его реальный вклад в социальную практику; решение и разрешение проблем клиента, семьи, оказание помощи, поддержки, реабилитации различным категориям населения. Наличие профессиональных знаний и умений, способствующих осуществлению посреднической миссии между личностью и государственными структурами, формирование качеств организатора, координатора и технолога социальной защиты человека, овладению искусством влиять на социальную политику в обществе, регионе, прогнозировать ее.

Субъективные показатели: соответствие профессии требованиям личности, ее интересам, мотивам, склонностям, степени удовлетворения человека своей профессиональной деятельностью; устойчивая профессионально-гуманистическая направленность, понимание значимости профессии, ее ценностных ориентации; совокупность необходимых профессионально обусловленных качеств личности, позитивное отношение к себе как к профессионалу, отсутствие личностных деформаций.

Таким образом, единство объективных и субъективных показателей социального работника-профессионала характеризует сочетание достаточно высокой успешности труда и внутреннего желания оставаться в профессии.

Результативные показатели: достигает ли личность желаемых результатов в своем труде. В современной социальной практике можно выделить два основных вида оценок деятельности работающих специалистов: прямые (или оценки результатов труда) и косвенные (оценки деятельности работника по качествам). Во втором случае речь идет о факторах, характеризующих самого социального работника и связанных с результатами его деятельности функциональной зависимостью. В роли таких факторов рассматривают квалификацию, профессиональные навыки, деловые качества социального работника. Прямой мерой эффективности работы, профессионализма социального работника могла бы быть оценка развития у клиента навыков самоорганизации, саморегуляции и целенаправленности. Соответственно, косвенными мерами эффективности деятельности, профессионализма могли бы выступать любые качества, функционально связанные со скоростью и легкостью формирования данных навыков у клиентов.

Тем не менее, при наличии "хорошо сформулированной конечной цели" деятельности и отсутствии адекватных количественных методов анализа воздействий социального работника на деятельность клиента прямая оценка эффективности труда социального работника оказывается невозможной.

В целом критериями эффективности деятельности социального работника могут быть: анализ состояния проблем клиентов и результатов их решения; динамика включенности клиентов в различные виды социальной деятельности и активности. Динамика в отношении населения к социальной деятельности; динамика в отношении детей, подростков, молодежи, старшего поколения к базовым социальным ценностям; результаты включенности взрослого населения в деятельность по улучшению условий в социуме; оценка социально-психологической обстановки, микроклимата в социуме; уровень профессионального роста социального работника как специалиста. [4, с. 132]

Процессуальные показатели: использует ли человек при достижении своих результатов в деятельности современные методы, приемы, технологии социальной работы.

В деятельности социального работника, имеющего дело с людьми, особенно велика роль именно процессуальных показателей. К ним мы относим всё, что характеризует психолого-технологический процесс труда: как работает специалист, какие применяет профессиональные знания, умения, приемы, техники, технологии, какие использует в процессе труда личностные качества; как использует различные функциональные роли (посредника, консультанта, организатора, эксперта, адвоката и др.

Нормативно-этические показатели: усвоил ли социальный работник этические нормы, стандарты, принципы, эталоны профессии, стали ли они личностно-принятыми; умеет ли он на практике осуществлять высокие эталоны профессии; умеет ли соблюдать честь и достоинство профессии, осознавать ее значимость в обществе.

Закономерно, что профессиональная подготовка и этика социального работника выступают как органически единое целое. Без профессиональных знаний, умений и навыков социальный работник не может поступать этично, так же как, не обладая внутренним этическим стержнем, социальный работник не может стать профессионалом.

Показатели наличного базиса: достигает ли специалист сегодня достаточно высокого уровня профессионализма личности и деятельности. В труде социального работника важно определить уже сложившийся базис профессионально обусловленных качеств личности, ее навыков, умений, знаний. Актуальный уровень профессионального развития - это те результаты, которые в настоящее время он получает в работе. Вместе с тем это и личностные ресурсы, которые он для этого применяет - знания, умения, качества личности. Чаще всего именно актуальный уровень профессионального развития оценивается при аттестации.

Прогностические показатели: имеет ли и ищет ли человек перспективы роста, какова зона его ближайшего личностного и профессионального развития. Социальный работник обычно имеет, хотя и не всегда осознает, большие потенциальные возможности, широкую зону ближайшего профессионального развития и саморазвития - это те характеристики результата и процесса профессиональной деятельности, которые только намечаются у специалиста, либо проявляются не во всех, а в благоприятных ситуациях поддержки его со стороны окружающих.

Помочь социальному работнику увидеть зону своего ближайшего профессионального развития - важная задача руководителя по профессиональной аттестации, ибо при этом самооценивание, аттестация приобретают развивающий, стимулирующий характер.

Показатели профессиональной обучаемости: стремится ли человек к образованию, повышению своего уровня и профессиональной квалификации, готов ли изучать теоретические и методические аспекты социальной работы, изучать и принимать опыт коллег, проявлять профессиональную открытость. Наличие профессиональной открытости, потребности изучать и познавать теоретические и прикладные основы своей профессии, стремление к профессиональному и личностному самообразованию - важная характеристика профессионализма социального работника.

Показатели социальной активности и конкурентоспособности профессии в обществе: умеет ли специалист заинтересовать общество результатами своего труда, привлечь внимание к насущным потребностям профессии. Социальным работникам сегодня важно убедить общество, государственные и общественные структуры в значимости результатов своего труда; уметь вступить в конкурентные отношения на рынке социальных услуг, показывая преимущества своих методов и форм работы; искать внутренние резервы в самой профессии.

Преемственность и сочетание с предыдущими показателями наблюдается в следующей группе, характеризующей показателей технологического плана. Они позволяют характеризовать личность профессионала и его деятельность в большей мере как личностно-технологический показатель деятельности специалиста социальной работы. К ним, прежде всего можно отнести показатель владения практическим контролем и самоконтролем результативности процесса социальной помощи, коррекции, реабилитации человека. Данный показатель носит исследовательский, профессионально-технологический характер и взаимосвязан с развитием профессионального сознания и самосознания социального работника. Умение анализировать себя, свои действия и поступки, осознавать результаты, успехи, недостатки и неудачи - необходимый компонент наличия профессионализма личности и деятельности.

В ряде зарубежных исследований актуализируется и такой показатель профессионализма, как профессиональная объективность и нейтралитет. Если социальный работник слишком "солидаризируется" с ситуацией клиента, то существует опасность потерять перспективу и объективность в отношениях, в поиске и определении оптимальных методов и приемов социальной помощи человеку, клиенту. И, наоборот, недостаточная заинтересованность социального работника в решении проблемы клиента не вызывает у него эмоциональную энергию, необходимую для изменения, разрешения или выхода из данной ситуации. Профессионализм социального работника выражается в умении сохранять баланс контролируемого эмоционального включения в практическую ситуацию.

Следующий существенный показатель профессионализма социального работника заключается в предвидении, активизации и использовании возможностей клиента, в задействовании механизма включения самопобудительных, самостимулирующих средств, форм, методов клиента, в оказании ему помощи в их использования для решения той или иной проблемы. Профессионализм социального работника заключается не столько в привнесении нуждающемуся человеку средств помощи "извне", сколько в умении помочь включить его собственные ресурсы, потенциалы выхода из создавшейся сложной ситуации, проблемы.

Качественно-оптимальный уровень взаимоотношений с клиентом также характеризует профессионализм, мастерство социального работника.

В практике социальной работы часто сложно определить различие между качеством оказанной услуги (помощи, поддержки) и качественно-эффективным уровнем взаимоотношений, складывающихся между клиентом и социальным работником. Характер взаимоотношений (который часто позволяет получать "обратную связь" - клиент - социальный работник), их адекватность и соответствие этическим нормам и принципам - один из показателей качества и результативности социальной работы.

Позиция "полномочного партнерства" побуждает социального работника "владеть ситуацией", видеть разницу между ролью "поддержки и заботы" и ролью "регулирования и контроля" и в соответствии с этим определять и проявлять активную линию своего поведения. Многое в данном аспекте зависит от конкретной личности социального работника, шкалы его нравственных и профессиональных ценностей, но здесь важным компонентом выступает и культура организации (службы, агентства, бюро) в целом, которую представляет конкретный специалист.

Рассмотренные показатели профессионализма личности и деятельности социального работника носят элементы технологии и, безусловно, не являются объективно-полными, исчерпывающими. Вместе с тем они дополняют характеристику профессионализма социального работника, отражая в большей степени профессионально-личностную сторону данного явления.

В процессе исследования мы смогли выделить показатели профессионализма личности и деятельности социального работника, отражающие его с точки зрения параметра инновационности. Это индивидуальность, творчество и новаторство.

Рассматривая индивидуальность в профессии, можно отметить одну из главных закономерностей профессионально-личностного развития; идентификацию личности и профессии. Личностно-индивидуальные качества, свойства и черты помогают социальному работнику раскрыть себя в профессии гак, что все биологическое и психическое личностное своеобразие переходит в своеобразие профессиональное, делая неповторимой манеру работать, проявлять свой стиль, индивидуально-профессиональный "почерк".

Индивидуально-творческий показатель отражает следующее: стремится ли человек индивидуализировать свой труд, привнося в него творческий компонент; самореализовывает ли в нем свои личные потребности, потенциал; развивает ли себя средствами профессии, обогащает ли ее личным творческим вкладом.

В специалисте социальной работы особо ценятся индивидуальность, творчество, новаторство в применении различных технологий, при социальной помощи, поддержке, реабилитации различных категорий населения, наличие у социального работника индивидуального "почерка", стили деятельности очень значимо.

По своему инновационному потенциалу нововведения под разделяются на модифицирующие, комбинаторные и радикальные (А. И. Пригожий). Эту классификацию можно приме нить к новаторству как показателю профессионализма личности и деятельности социального работника. Модифицирующие нововведения в практике социальной работы означают использование механизмов, методов и приемов, которые развивают, совершенствуют и обновляют технологию социальной по мощи, коррекции, реабилитации человека, группы лиц и т.д.

Комбинаторные - это нововведения, означающие индивидуально-личностную позицию социального работника в выработке и применении на практике различных методов и приемов, которые наиболее эффективны для данной ситуации, проблемы, задачи. Радикальные нововведения состоят в отказе и укоренившихся взглядов, позиций, способов действия в пользу, тех, что отвечают требованиям времени и конкретной ситуации.

Так, к ним можно отнести широко популярный принцип социальной работы в мировой практике: принципы самопомощи, активизации сил и возможностей самого человека (клиента) в решении проблемы. У нас этот принцип только начинает широко использоваться в деятельности некоторых специалистов социальной работы, профессионалов, что характеризует его особую ценность и значимость в социальной помощи и поддержке человека.

Итак, профессионалом можно считать социального работника, который:

- соответствует требованиям профессии (личностный и профессиональный потенциал), вносит определенный вклад в социальную политику и социальную практику, осуществляя свою деятельность по социальной адаптации, помощи, коррекции, реабилитации отдельного человека и различных категорий населения;

- личностно расположен к профессии, имея личностно-мотивационную готовность, профессионально обусловленные качества личности, профессиональную компетентность, а также позитивное отношение к себе как профессионалу, который стремится к результативности своего труда;

- достигает желаемых сегодня обществом результатов по социальной помощи, поддержке, адаптации и реабилитации людей;

- использует современные, оптимально-эффективные методы, приемы, технологии в целях социальной защиты человека;

- выполняет нормы, стандарты, эталоны профессии, осознает ее значимость в обществе;

- привносит в профессиональную деятельность индивидуально-творческий, новаторский компонент, осознанно развивая свою личностную и профессиональную индивидуальность;

- осознает перспективу и зону своего ближайшего профессионального развития, делает все для их реализации;

- имеет постоянное стремление к профессиональному росту, мастерству, осознавая роль и значимость профессионального образования, повышения квалификации, самообразования, изучения отечественного и зарубежного опыта;

- достигает необходимого уровня профессиональных и личностных качеств, знаний и умений;

- социально активен в обществе, ставит и обсуждает вопросы о необходимости внимания общества к социальной политике, практике, к профессии, ее статусу; ищет резервы решения профессиональных, социальных проблем; осознает условия и требования конкуренции социальных услуг и др.

Сформулированные показатели профессионализм приближают к описанию обобщенной эталонной модели специалиста-профессионала в области социальной работы. По этому мы полагаем, что названные показатели в их единстве, сочетании позволяют социальному работнику участвовать в своем профессионально-личностном "акме" - саморазвитии, способствуют ориентации и стремлению к эталонному образцу как к некоторой цели-мастерству, личностному и профессиональному успеху.

Таким образом, к настоящему времени наметилась тенденция к внедрению акмеологических основ и механизмов в процесс подготовки и профессионально-личностного развития специалиста социальной работы. Это проявляется в поиске и нахождении психологических ресурсов индивида, личности, обеспечивающих их движение к расцвету, к достижению наивысших результатов в профессилнальнои деятельности.

В достижении "акме" нами выделены следующие условии и закономерности: целостность, единство личности и деятельности, непрерывность и взаимообусловленность их развития, активность личности в данном процессе.

**3 Методы диагностики профессионализма**

**3.1 Методика изучения коммуникативных способностей**

Теоретическое обоснование. В процессе трудовой деятельности люди вступают во взаимодействие, результат которого проявляется в их взаимоотношениях друг с другом, в социально-психологическом климате, в удовлетворенности потребностей в общении, в эффективности их деятельности. Именно коммуникативное взаимодействие формирует целостность организации.

Коммуникация людей представляет собой преимущественно их взаимодействие друг с другом с определенными целями:

- получение или сообщение сведений, необходимых для качественного выполнения функциональных и должностных обязанностей;

- собственно воздействие, т.е. управление поведением людей, их состоянием и отношением к целям, задачам и прочим особенностям жизнедеятельности организации;

- удовлетворение собственной потребности человека в общении.

В целом коммуникация включает в себя два взаимозависимых аспекта: коммуникация как структура и коммуникация как процесс, т. е. как сложившиеся традиции, нормы и стереотипы коммуникативного взаимодействия и как элемент культуры организации.

Коммуникация как структура в значительной степени опосредуется технологией производства, материально-техническими, сбытовыми, финансовыми и прочими особенностями Организации. Коммуникация как динамический процесс, как элемент профессиональной деятельности людей - это технология непрерывного взаимодействия человека с окружающим миром, представляющая собой некоторую последовательность и особенности поведения человека: его жестикуляции, действий и состояний при передаче, поиске, получении и сохранении информации.

Изучение коммуникативных особенностей показало, что среди всего многообразия средств общения существует некоторый коммуникативный минимум, овладение которым крайне желательно для всех социальных работников, так как от этого зависит эффективность их деятельности. Базовый коммуникативный минимум представляет собой перечень требований к теоретическим знаниям, навыкам и умениям специалиста.

Предлагаемый ниже коммуникативный минимум может быть определен как стандарт и является основой для оценки коммуникативной компетентности.

а) Теоретические знания (проверяются на экзамене).

1. Физиологические основы и этапы передачи коммуникативного сообщения.

2. Психофизиологические и психологические особенности восприятия людьми друг друга.

3. Особенности вербального и невербального поведения людей в процессе коммуникации.

4. Типы взаимодействия людей в процессе коммуникации.

5. Правила комплиментарности поведения коммуникатора (того, кто передает информацию) и реципиента (того, кто воспринимает информацию).

6. Особенности влияния субъективных интересов, психологических особенностей человека, его опыта» ожиданий, связанных с процессом коммуникации.

7. Роль и значение эмоций в коммуникации.

8. Структура и функции коммуникативного акта.

9. Структура, фазы и задачи ведения диалога.

10. Структура межличностной коммуникации в организации.

б) Теоретические знания основных техник коммуникации (проверяются по письменной контрольной работе).

1. Активное и пассивное слушание.

2. Техника синхронизации, т.е. учета состояния и поведения собеседника.

3. Различные стратегии ведения диалога.

4. Техника снятия разногласий собеседников: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.

5. Техника снятия эмоционального напряжения: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.

6. Техника утверждения: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.

7. Техника вербализации: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.

8. Техника вопроса: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.

9. Техника интерпретации: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.

10. Техника паузы: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.

11. Техника вязки: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.

12. Техника поэтапного согласия.

в) Практические умения (проверяются экспертами на основе оценки реального общения либо на основе анкетирования).

1. Умение взять на себя инициативу начала диалога и его ведения.

2. При установлении контакта с человеком - умение понять, как надо вести себя, что и как говорить данному человеку, уметь раскрепостить его, создать у него положительный, конструктивный настрой на предстоящий разговор.

3. При разговоре с человеком - умение, внимательно слушая его сообщение, одновременно наблюдать и учитывать особенности его вербального и невербального поведения.

4. Умение понять психологические особенности собеседника, определить конгруэнтность его поведения, его желание или нежелание продолжать разговор, его способность (готовность) изменить свою позицию.

5. В процессе разговора - умение выделить наиболее существенное из всего сказанного собеседником, умение понять его иногда скрытые намерения и цели.

6. При общении с человеком, находящимся в состоянии излишнего, мешающего эмоционального возбуждения, - умение скорректировать это состояние до работоспособного уровня, не вызывая у собеседника агрессии.

7. При наличии или возникновении собственного эмоционального напряжения, мешающего диалогу, - умение выровнять его без снижения темпа и эффективности ведения разговора.

8. При убеждении собеседника - умение выяснить его позицию и отношение к теме, цели, обстоятельствам и прочим аспектам разговора; умение найти те аргументы и доводы, которые убедительны именно для данного конкретного человека; умение получить его принципиальное согласие, умение убедительно отказать.

9. Умение дать собеседнику обратную связь по всем аспектам разговора; умение скорректировать поведение собеседника; умение сказать ему комплимент.

Цель. Оценка коммуникативной компетентности специалиста.

Инструкция. Испытуемым сообщают, что в предлагаемой им таблице приведены различные коммуникативные навыки и умения человека вести диалог или переговоры, и предлагают оценить, насколько они справедливы для коллег из их организации. [Приложение 1] Если, по мнению участника опроса, большинство коллег владеют данным навыком или умением, испытуемому следует обвести кружком цифру 7, если это не совсем так - 6. И так до цифры 1, которая означает, что данный аспект в общении коллег отсутствует.

Обработка и интерпретация результатов. Результаты анкетирования обрабатываются с использованием перечисленных ниже шкал, внутри которых определяется среднее значение (из двух вопросов) по каждой шкале в отдельности. В итоге подсчитывается сумма средних набранных баллов по всем шкалам.

1. Если сумма меньше или около 30 баллов, то следует обратить внимание на повышение коммуникативной компетентности социальных работников.

2. Сумма от 30 до 60 баллов показывает, что следует обратить внимание на некоторые неудовлетворительные аспекты общения социальных работников.

3. Сумма свыше 60 баллов означает, что работники владеют коммуникативным минимумом.

**3.2 Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев)**

Цель. Методика предназначена для выявления в качестве личностной характеристики склонности субъекта к конфликтности и агрессивности.

Инструкция. Испытуемому предлагается ряд утверждений, При согласии с утверждением он должен в карте опроса (см. табл.) в соответствующем квадрате поставить знак «плюс» («да»), при несогласии - знак «минус» («нет»).

Тестовый материал.

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.

2. В спорах я всегда стараюсь перехватить инициативу.

3. Мне чаще всего не воздают должное за мои дела.

4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.

5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.

6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.

7. Я часто злюсь, когда мне возражают.

8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо.

9. Я гораздо более раздражителен, чем, кажется.

10. Мнение, что «нападение - лучшая защита», правильное.

11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.

12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.

13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.

14. Я считаю, что добро эффективнее мести.

15. Каждый человек имеет право на свое мнение.

16. Я верю в честность намерений большинства людей.

17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмехаются,

18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему свою

точку зрения-19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если понимаю,

что они справедливы.

20. Если кто-то изображает из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.

21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.

22. Я считаю, что утверждение (из мультфильма) «Зуб за зуб, хвост за хвост» справедливо.

23. Если я все обдумал, то не нуждаюсь в советах других.

24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог бы ожидать, я держусь настороженно.

25. Если кто-то выводит меня из себя, то я не обращаю на это внимания.

26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.

27. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.

28. Я не люблю поддаваться в игре, даже с детьми. .

29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.

30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.

31. Утверждение «Ум - хорошо, а два - лучше» справедливо.

32. Утверждение «Не обманешь - не проживешь» справедливо.

33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.

34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящего со мной.

35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, меня нет.

36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.

37. Я стараюсь избегать обострения отношений.

38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.

39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.

40. Я осуждаю недоверчивых людей.

41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.

42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.

43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если эти шутки злые.

44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себе ответственность за решение важного для всех вопроса.

45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

46. Я верю, что на зло можно ответить добром, и действую в соответствии с этим.

47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.

48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.

49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.

50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им «рта не даю открыть».

51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.

52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.

53. В решении любой проблемы я предпочитаю «золотую середину».

54. У меня отрицательное отношение к мстительным людям.

55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, потому что отвечать за все ему.

56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.

57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.

58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.

59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.

60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.

61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.

62. Ни одно оскорбление не должно оставаться безнаказанным.

63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.

64. Я подозреваю, что многие поддерживают знакомство со мной из корысти.

65. Я не умею сдерживаться, когда меня несправедливо упрекают.

66. При игре в шахматы или в настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.

67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.

68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной - моя или чужая.

69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.

70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.

71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.

72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.

73. Обычно меня трудно вывести из себя.

74. Если я вижу недостатки у других, я не стесняюсь их критиковать.

75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.

76. Будь я продавцом на базаре, я не стал бы уступать в цене за свой товар.

77. Пойти на компромисс - значит показать свою слабость.

78. Мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить другую, справедливо.

79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.

80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Обработка результатов.

Для удобства обработки ответов (мнений по утверждениям) целесообразно, чтобы испытуемые свои ответы («да», «нет») заносили в карту опроса. [Приложение 2]

Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: «вспыльчивость», «наступательность», «обидчивость», «неуступчивость», «компромиссность», «мстительность», «нетерпимость к мнению других», «подозрительность». За каждый ответ «да» или «нет» начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

Интерпретация результатов.

Ответы «да» по позициям 1, 9, 17, 65 и ответы «нет» по позициям 25, 33, 41, 57, 73 свидетельствуют о склонности к вспыльчивости.

Ответы «да» по позициям 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 и ответы «нет» по позициям 26, 34 свидетельствуют о склонности к наступательности, напористости.

Ответы «да» по позициям 3,11,19, 27,35, 59 и ответы «нет» по позициям 43, 51, 67, 75 свидетельствуют о склонности к обидчивости.

Ответы «да» по позициям 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 и ответы «нет» по позициям 44, 52, 68 свидетельствуют о склонности к неуступчивости.

Ответы «да» по позициям 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 и ответы «нет» по позициям 61, 69, 77 свидетельствуют о склонности к бескомпромиссности.

Ответы «да» по позициям 6, 22, 38, 62, 70 и ответы «нет» по позициям 14, 30, 46, 54, 78 свидетельствуют о склонности к мстительности.

Ответы «да» по позициям 7, 23, 39, 55, 63 и ответы «нет» по позициям 15, 31, 47, 71, 79 свидетельствуют о склонности к нетерпимости к мнению других.

Ответы «да» по позициям 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 и ответы «нет» по позициям 16, 40, 80 свидетельствуют о склонности к нетерпимости к подозрительности.

Сумма баллов по шкалам «наступательность, напористость», «неуступчивость» дает суммарный показатель позитивной агрессивности субъекта. Сумма баллов, набранная по шкалам «нетерпимость к мнению других», «мстительность», дает показатель негативной агрессивности субъекта. Сумма баллов по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность» дает обобщенный показатель конфликтности.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Сфера социальной работы многообразна, деятельность людей данной профессии определяется многоаспектностью решаемых задач и проблем. Успех этой деятельности, определяется профессионализмом личности специалиста, соблюдением им этических принципов и норм, наличием готовности к деятельности и развитости определенных профессиональных и личностных качеств.

Мы рассматривали целостность и непрерывность профессионально-личностного развития, его стадии и этапы, закономерности, опираясь на концептуальные исследования отечественных и зарубежных ученых, показывающих сложность и динамичность этого процесса. На основе этого нами выделен ряд важных положений:

- профессиональное развитие не может происходить в отрыве от общего развития человека, поэтому включает все компоненты целостного развития личности;

- данный процесс имеет стадии, периоды, этапы, характеризующиеся своими особенностями, единством и личностно-профессиональными признаками в границах качественной определенности;

- профессионально-личностное развитие социального работника - процесс встречного движения социума и индивида;

- содержание профессионально-личностного развития - целостный процесс, включающий единство и борьбу противоположностей - потребностей, мотивов и целей, задач, внешнего воздействия и интериоризации, взаимодействия и взаимосодействия;

- этот процесс характеризуется не только этапностью, и зависит от факторов субъективного и объективного характера (склонности, способности, мотивационно-ценностная готовность и др.; значимость и престижность профессии в обществе, ее правовой и общественный статус);

- целостный процесс профессионально-личностного развития специалиста социальной работы закономерно предполагает и целостную, непрерывно-гибкую, динамичную систему социального образования.

Профессиональные ценности специалиста по социальной работе можно условно разделить на группы, которые по критерию подчиненности будут соотнесены как уровни ценностей:

а) высший уровень - экзистенциальные ценности, идеологическая основа профессии;

б) первый уровень - ценности-цели, подчиненность ценностей первого уровня экзистенциальным ценностям обеспечивает гуманистический характер профессиональной деятельности через регуляцию ее целевого компонента;

в) второй уровень - ценности-принципы, в которых отражена зависимость процессуального компонента профессиональной деятельности гуманистической идеологии профессии;

г) третий уровень - ценности-нормы обусловлены более высоким уровнем ценностей и определяют гуманистический характер поведенческого компонента профессиональной деятельности.

Итак, профессионалом социальной работы, можно считать:

- соответствует требованиям профессии (личностный и профессиональный потенциал), вносит определенный вклад в социальную политику и социальную практику, осуществляя свою деятельность по социальной адаптации, помощи, коррекции, реабилитации отдельного человека и различных категорий населения;

- личностно расположен к профессии, имея личностно-мотивационную готовность, профессионально обусловленные качества личности, профессиональную компетентность, а также позитивное отношение к себе как профессионалу, который стремится к результативности своего труда;

- достигает желаемых сегодня обществом результатов по социальной помощи, поддержке, адаптации и реабилитации людей;

- использует современные, оптимально-эффективные методы, приемы, технологии в целях социальной защиты человека;

- выполняет нормы, стандарты, эталоны профессии, осознает ее значимость в обществе;

- привносит в профессиональную деятельность индивидуально-творческий, новаторский компонент, осознанно развивая свою личностную и профессиональную индивидуальность;

- осознает перспективу и зону своего ближайшего профессионального развития, делает все для их реализации;

- имеет постоянное стремление к профессиональному росту, мастерству, осознавая роль и значимость профессионального образования, повышения квалификации, самообразования, изучения отечественного и зарубежного опыта;

- достигает необходимого уровня профессиональных и личностных качеств, знаний и умений;

- социально активен в обществе, ставит и обсуждает вопросы о необходимости внимания общества к социальной политике, практике, к профессии, ее статусу; ищет резервы решения профессиональных, социальных проблем; осознает условия и требования конкуренции социальных услуг и др.

В достижении "акме" нами выделены следующие условии и закономерности: целостность, единство личности и деятельности, непрерывность и взаимообусловленность их развития, активность личности в данном процессе.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение А**

Методика изучения коммуникативных способностей

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вопросы |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.Всегда ли вы планируете результат (цель)предстоящего разговора с человеком этапы и способы его достижения? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2.Часто ли вы подбираете для разговора с человеком факты, доводы и аргументы, соответствующие особенностям его личности и профессии? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.Способны ли вы разговаривать, раскрепостить человека, создать у него конструктивный, продолжительный настрой на предстоящий разговор? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4.Умеете ли вы по мимике, интонации, позе человека определить его желание продолжить начатый разговор? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5.Если ваш собеседник находится в возбуждённом состоянии, можете ли вы помочь ему справиться с ним, чтобы оно не мешало разговору? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6.Если вы сами находитесь в состоянии излишнего эмоционального напряжения, умеете ли вы снизить его, не прерывая разговора с собеседником? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7.Можете ли вы выяснить искреннее отношение человека к предложенной теме или проблеме? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8.Знаете ли вы, какие именно аргументы и факты могут убедить данного человека принять нужное вам решение? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9.Умеете ли вы говорить так, чтобы человек воспринимал ваши слова и мысли без внутреннего сопротивления и искажения? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10.Можете ли вы получить принципиальное согласие человека по интересующему вас вопросу? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11.После окончания диалога говорите ли вы собеседнику о вашем впечатлении от разговора и его результатах? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12.Если вам нравится, как ведет диалог ваш собеседник, говорите ли вы ему об этом? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13.Если какие-то аспекты поведения собеседника вас сильно отвлекают от цели или мешают вам сосредоточиться, можете ли вы скорректировать его поведение, не вызывая при этом у него агрессии? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14.Умеете ли вы управлять ходом диалога и закончить его в нужный момент? | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

**Приложение Б**

Методика Е.П. Ильина и П.А. Ковалева «Личностная агрессивность и конфликтность»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Да | Нет | №№ | Да | Нет | №№ | Да | Нет | №№ | Да | Нет |
| 1 |  |  | 21 |  |  | 41 |  |  | 61 |  |  |
| 2 |  |  | 22 |  |  | 42 |  |  | 62 |  |  |
| 3 |  |  | 23 |  |  | 43 |  |  | 63 |  |  |
| 4 |  |  | 24 |  |  | 44 |  |  | 64 |  |  |
| 5 |  |  | 25 |  |  | 45 |  |  | 65 |  |  |
| 6 |  |  | 26 |  |  | 46 |  |  | 66 |  |  |
| 7 |  |  | 27 |  |  | 47 |  |  | 67 |  |  |
| 8 |  |  | 28 |  |  | 48 |  |  | 68 |  |  |
| 9 |  |  | 29 |  |  | 49 |  |  | 69 |  |  |
| 10 |  |  | 30 |  |  | 50 |  |  | 70 |  |  |
| 11 |  |  | 31 |  |  | 51 |  |  | 71 |  |  |
| 12 |  |  | 32 |  |  | 52 |  |  | 72 |  |  |
| 13 |  |  | 33 |  |  | 53 |  |  | 73 |  |  |
| 14 |  |  | 34 |  |  | 54 |  |  | 74 |  |  |
| 15 |  |  | 35 |  |  | 55 |  |  | 75 |  |  |
| 16 |  |  | 36 |  |  | 56 |  |  | 76 |  |  |
| 17 |  |  | 37 |  |  | 57 |  |  | 77 |  |  |
| 18 |  |  | 38 |  |  | 58 |  |  | 78 |  |  |
| 19 |  |  | 39 |  |  | 59 |  |  | 79 |  |  |
| 20 |  |  | 40 |  |  | 60 |  |  | 80 |  |  |

**Список использованных источников**

1. Баркер Р. Словарь социальной работы. – М.: Изд-во «Логос», 1994. – 645с.
2. Бодалев А.А. Акмеология как учебная дисциплина. М.: ВЛАДОС, 1999. – 332с.
3. Бодалев А. А. О предмете акмеологии // Психологический журнал. - 1993. - № 5. - С. 12-13.
4. Бочарова В.Г. Педагогика социальной работы. М.: Изд-во «Аргус», 1994. – 442с.
5. Доэл. М., Шадлоу С. Практика социальной работы: Упражнения и методические разработки для обучения и повышения квалификации социальных работников. – М.: Изд-во РАГС, 1995. – 478с.
6. Зайнышев И.Г., Злобин П.Е. Социологический портрет будущего специалиста социальной работы.// Российский журнал социальной работы. - 1995. - №1. - С. 10 – 11.
7. Змеев С.И. Андрогогика: становление пути развития// Педагогика. - 1995. - №2. - С. 65-66.
8. Кудрявцев Т.В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы.// Вопросы психологии. - 1981. - №2. - С. 24-26.
9. Кузьмина Н.В., Деркач А.А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М.: Изд-во РАУ, 1993. – 293с.
10. Курбатов В.И., Поручник И.Ф. Теория и практика общения (коммуникативная профессиограмма социального работника)// Российский журнал социальной работы. - 1995. - №1. – С. 82-87.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. Учебник/ Отв.ред. П.Д. Павлов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 395с.
12. Маркова А.К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя. // Педагогика. - 1995. - №6. - С. 41-48.
13. Никишина В.Б., Василенко Т.Д. Психодиагностика в системе социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 208с.
14. Никитин В.А. Социальная работа: Проблемы теории и подготовки специалистов: Учеб. пособие. – М.: Изд-во «Норма», 2002. – 298с.
15. Основы социальной работы: Учебник/Отв.ред. П.Д. Павленок. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 395с.
16. Основы социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Н.Ф.Басов, В.М.Басова, О.Н.Бессонова и др.; Под ред. Н.Ф.Басова. – 2-е изд, испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2005 – 288с.
17. Российская энциклопедия социальной работы / под ред. А.М.Панова и Е. И. Холостовой. М.: Изд-во ПРАВДА, 1997. – 708с.
18. Теория и методика социальной работы. / Под ред. В.И.Жукова, М.: Изд-во «Аспект – Пресс», 1995. – 384с.
19. Теория и методика социальной работы. Учебное пособие. М.: Изд-во «Норма», 1994. Т I. – 749с.
20. Топчий Л.И. Профессиональный и духовно-нравственный портрет социального работника.// Российский журнал социальной работы. - 1995. - №5. - С. 5 – 6.
21. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 432с.
22. Холостова Е.И. Социальная работа. Учеб. пособие. М., Изд-во РАУ. 2004. – 433с.
23. Шапиро Б.Ю. Предметно-профессиональная подготовка социальных работников: задачи, содержание, подготовка // Социальная работа. - 1992. - №5. – С. 13-16.
24. Шмелёва Н.Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала: Учебное пособие. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2004. - 196 с.
25. Шмелева Н.Б. Профессиональная подготовка студентов – будущих специалистов по социальной работе (Акмеологический подход)// Российский журнал социальной работы. - 1996. - №1. – С. 109-113.