Министерство образования и науки

Российской Федерации

Федеральное агентство по образованию

Курганский государственный Университет

Курсовая работа

по социальной психологии личности

Тема

Самовоспитание и самообразование

как пути становления профессионального

мастерства социального работника

г. Курган 2007

Оглавление

Введение

Глава 1. Личностные характеристики в сфере деятельности социального работника

* 1. Функциональные обязанности социального работника
  2. Требования к квалификации социального работника
  3. Личностные характеристики социального работника

Глава 2. Пути становления профессионального мастерства социального работника

* 1. Профессионально-личностное развитие социального работника
  2. Роль самовоспитания в профессиональном становлении
  3. Профессиональное самообразование
  4. Творческий характер деятельности специалиста по социальной работе
  5. Изучение отношения работников к процессу самоусовершенствования на примере ГУ КЦСОН по Притобольному району
  6. Стимулирование в развитии личностных качеств социального работника

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

Введение

В 90-х годах в России профессия «социальная работа» была официально зарегистрирована в государственных документах в нескольких модификациях: социальный работник, социальный педагог, специалист по социальной работе. В настоящее время созданы научные школы, проводятся специальные исследования в области социальной педагогики, формируются различные модели и технологии подготовки социальных работников к профессиональной деятельности.

Профессиональная подготовка специалистов осуществляется в учреждениях трех типов, дающих образование разного уровня:

* учреждения начального профессионального образования (лицей, школа и другие);
* среднего профессионального образования (училище, колледж и другие);
* высшего профессионального образования (институты, университеты и другие).

В настоящее время принят государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования, разработаны учебные планы, учебные программы отдельных курсов. Профессиональные знания специалиста социальной работы включают, прежде всего, необходимость знания законодательства и основ социально-педагогической деятельности.

Но профессиональное становление специалиста по социальной работе невозможно без самовоспитания и самообразования, которые так же неразрывно связаны между собой, как образование и воспитание. Непрерывное самовоспитание профессионала заключается в формировании необходимых для его профессиональной деятельности, социально ценных качеств. Уровень их сформированности и определяет необходимость в самовоспитании и самообразовании. Люди не рождаются с готовым набором качеств, знаний и умений, необходимых для социальной работы. Не все из них успевают сформироваться за период обучения. Единственный путь стать профессионалом – это самовоспитание и самообразование в профессиональной деятельности.

Актуальность настоящей работы вытекает из того, что процесс самовоспитания и самообразования является основным путем становления профессионального мастерства специалиста социальной работы, его усовершенствования в профессиональной деятельности. Большинство работников не имеют специального профессионального образования, что может отрицательно сказаться на эффективности работы учреждения и социальной сферы в целом.

Объектом работы являются социальные работники и их уровень профессиональной подготовки, мотивация в достижении значимых качеств социального работника путем самовоспитания и самообразования.

Предмет исследования – профессионально важные качества социального работника и возможность стимулирования процесса самоусовершенствования.

Цель работы – исследование профессионально важных качеств социального работника, методы стимулирования в процессе самоусовершенствования.

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

* 1. Изучить литературу по исследуемой теме и выявить условия развития профессионально важных качеств специалиста социальной работы;
  2. Проанализировать особенности профессиональной деятельности социального работника, изучить необходимость становления профессионально значимых качеств;
  3. Разработать анкету для проведения эксперимента;
  4. Провести экспериментальное изучение профессионально важных качеств социального работника в процессе самообразования и самовоспитания;
  5. Обобщить методы стимулирования социальных работников в развитии профессионально важных качеств.

Практическая значимость результаты курсового исследования могут быть использованы как рекомендации в организации деятельности учреждений социальной сферы.

Методы исследования.

* Проведен анализ учебной литературы
* При написании работы использовалось анкетирование, а также теоретический (анализирующий, обобщающий) методы исследования.

Гипотеза исследования

* Эффективность социальной работы сопряжена с уровнем развития профессионально важных качеств социального работника в процессе самообразования и самовоспитания.
* Стимулирование социальных работников в процессе развития профессиональных качеств зависит от правильно организованной работы учреждения.
* Разработаны рекомендации, направленные на мотивацию работников в повышении профессионального мастерства.

Глава 1. Личностные характеристики в сфере деятельности социального работника

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

В основе личностной характеристики, лежит критерий способности функционировать в социальной среде, в сфере межличностных отношений, в системе “человек – человек”. Профессионал, занимающийся социальной работой, находится в гуще социальной жизни, несет тяжесть огромной ответственности, как за конкретного человека, так и за состояние сообщества, в котором он работает, и общества в целом. При этом социальные условия и состояние общества влияют не только на характер проблем, которые призван решать в своей деятельности специалист, но и на его личностные особенности. Он сам не может не испытывать гнет социальных проблем, на себе самом не ощущать потерю идеалов и общественных ориентиров, эрозию личной и социальной ответственности. В то же время он не имеет права умножать и усугублять проблемы своих подопечных собственной беспомощностью, неумением, а иногда и невозможностью в силу особенностей эмоциональной сферы наладить продуктивный межличностный контакт. Поэтому личностные особенности так важны.

* 1. Функциональные обязанности социального работника

Поле деятельности специалиста по социальной работе обширно. Как уже сказано, эта работа разноуровневая, неоднородная. Уже в силу этого она является многофункциональной. Можно выделить следующие основные функции этой работы:

* диагностическая – изучение особенностей личности клиента, семьи, группы лиц, степени и направленности влияния микросреды, постановка социального диагноза;
* прогностическая – программирование, прогнозирование, проектирование процесса социального развития конкретного индивида, семьи, микросоциума, деятельности различных институтов, участвующих в социальном формировании личности;
* предупредительно-профилактическая (превентивная) и социально-терапевтическая - приведение в действие социально-правовых, юридических, психологических и других механизмов предупреждения и преодоления негативных явлений, оказание необходимой помощи нуждающимся, обеспечение защиты прав семьи, женщин, подростков, детей, молодежи, пенсионеров, инвалидов и др. в обществе;
* организационно-коммуникативная – содействие включению общественности, специалистов различных ведомств, учреждений и организаций в социальную службу, привлечение их к оказанию различных видов помощи конкретному человеку семье, группе лиц, сбор информации и налаживание взаимодействия между различными социальными институтами в их работе с клиентами;
* охранно-защитная - использование всего арсенала правовых норм для защиты прав и интересов клиента, содействия в применении мер государственного принуждения и реализации юридической ответственности в отношении лиц, допускающих противоправные воздействия на клиента;
* социально-медицинская – организация работы по планированию семьи, формированию общественного отношения к репродуктивному и сексуальному поведению, содействие подготовке молодежи к семейной жизни, овладению основами оказания первой медицинской помощи, культуры питания, санитарно-гигиенических правил, правил безопасности жизнедеятельности;
* социально-педагогическая – выявление интересов и потребностей семей, отдельных лиц и их групп в различных видах деятельности: культурно-досуговой, спортивно-оздоровительной, технического и художественного творчества, семейного туризма и т.д., привлечение к этой работе различных учреждений, организаций, общественно-творческих союзов, специалистов, тренеров, организаторов культурно-досуговой деятельности;
* организаторская – организация той или иной деятельности, влияние на содержание досуга, помощь в трудоустройстве, профессиональной ориентации и адаптации, координация деятельности различного рода объединений и клубов, работа по взаимодействию клиента, семьи, группы лиц с медицинскими, образовательными, культурными, спортивными, правовыми учреждениями, обществами и благотворительными организациями;
* социально-бытовая – содействие в получении нуждающимися клиентами и семьями материальной и другой помощи, улучшении их жилищных условий;
* психологическая – обеспечение допустимого и целесообразного вмешательства в дела клиента, семьи, в процесс социализации, оказание помощи традиционным институтам воспитания, обеспечение связи между клиентом, семьей и микросредой, личностью и обществом, выполнение роли доверенного лица клиента, семьи.
  1. Требования к квалификации социального работника

Учитывая специфику и функции социальной работы, Государственный образовательный стандарт предъявляет достаточно высокие требования к профессиональной подготовленности специалистов по социальной работе. В соответствии с квалификационными требованиями специалист должен знать:

* основные этапы и тенденции становления социальной работы как социального института в России и за рубежом;
* понятия и категории, принципы и закономерности, формы и уровни социальной работы, специфику познания, прогнозирования и проектирования социальной работы;
* сущность, содержание, инструментарий, методы и виды технологий социальной работы в различных сферах жизнедеятельности и с различными лицами и группами населения;
* профессионально-этические, организационно-управленческие и экономические основы и проблемы социальной работы;
* основы психологии, виды и технологии психосоциальной работы;
* основы педагогической теории и деятельности, основные формы и методы социально-педагогической работы в социальных учреждениях и службах;
* основы социальной медицины;
* основы правового обеспечения социальной работы.

Специалист должен изучить и знать опыт:

* практической работы в организациях и службах социальной защиты и обслуживания населения в различных формах жизнедеятельности и с различными лицами и группами населения;
* организации и управления в социальных учреждениях и службах;
* получения и обработки информации о системе социальной работы;
* проведения анализа и мониторинга состояния и развития объектов социальной работы;
* участия в исследовательско - аналитической работе соответствующего уровня;
* организации и проведения психосоциальной, социально-педагогической и социально-медицинской работы.

Специалист должен владеть:

* основными методами социальной работы с отдельными лицами и различными группами населения;
* основными методами рациональной организации труда, принятия управленческих решений в учреждениях и службах социальной работы;
* методикой координации непосредственной контактной социальной работы, проведения консультационных и профилактических мероприятий с объектами социальной работы;
* методами проведения аналитической, прогнозно-экспертной и мониторинговой работы;
* основными методами психолого-педагогической деятельности;
* методами образовательно-воспитательной работы в социальных учреждениях и службах;
* основными профессиональными технологиями в органах и учреждениях социальной работы.
  1. Личностные характеристики социального работника

Исследователи (Ш. Рамон, И. Зимняя, Т. Шевеленкова и др.) выделяют три базисных компонента профессиональной деятельности личности в социальной работе:

* личностные качества;
* компетентность, включающая профессиональные знания, умения и качества;
* коммуникативные умения, способности.

Важнейшей характеристикой личности специалиста является его гуманистический потенциал – ориентация на человека как на высшую ценность, как «меру всех вещей».

Второй важной особенностью личности следует считать положительное самоотношение, высокую положительную самооценку (высокую степень приятия себя), а также позитивное ожидаемое отношение со стороны партнера по личностному взаимодействию.

Третья необходимая личностная черта – высокая степень адаптированности. Адаптированность в данном случае проявляется как открытость в общении, способность принять и разделить нормы, ценности и образ жизни другого человека, умение контролировать свое поведение (эмоциональное, речевое и т.д.) в различных жизненных ситуациях и ситуациях общения, способность отстаивать свои убеждения, не идти “на поводу” у партнеров по общению, малая степень внушаемости, конформности, способность создавать и поддерживать эмоциональный комфорт в ситуациях межличностного общения.

Специфика профессиональной деятельности в области социальной работы такова, что в основе этой деятельности должна быть потребность помочь людям, облегчить их существование, поддержать чувство собственного достоинства человека и развивать его личную и социальную ответственность.

Проблемное поле социальной работы огромно и вбирает в себя все многообразие жизненных ситуаций и коллизий людей разных возрастов и социального положения. Проблемное поле социального работника конкретного учреждения формируется на основе реального социального заказа, специфики контингента учреждения, его ведомственной подчиненности, типа и вида, а также профессионального багажа специалиста.

В своей практике специалист социальной работы выполняет различные социальные роли. Прежде всего, он – посредник в контексте: «человек – семья – общество», связующее звено между гражданином и государственно-социальными слоями, призванными заботиться о гражданине.

Одновременно работник социальной сферы – защитник интересов человека, защитник его прав и прав каждой семьи.

Также, социальный работник должен быть участником совместной деятельности, ведущим организатором этой деятельности. Он своеобразный духовный наставник, который как бы ведет человека и его семью, на протяжении продолжительного времени осуществляет психологическое сопровождение, заботится о формировании общественных ценностей в социуме.

Учитывая необходимые личностные качества специалиста, предъявляемые требования к знаниям и умениям профессиональной деятельности социального работника прослеживается значимость процесса самообразования и самовоспитания. Так как в социальной политике государства, направленной на социальную защиту и поддержку слабо защищенных слоев населения проводится ряд мер. В данных мероприятиях проводиться рассмотрение и принятие новых законопроектов, новых форм и методов работы. Что позволяет говорить о необходимости повышения профессионального мастерства специалиста по социальной работе.

Глава 2. Пути становления профессионального мастерства социального работника

Социальные службы и органы социальной защиты населения активно занимаются повышением квалификации социальных работников при наличии у них глубокой мотивации к выполнению профессиональной социальной работы и стремления к самосовершенствованию в сфере социальной защиты населения.

Процесс повышения квалификации в настоящее время получил широкое распространение в связи с повышением требований к социальным работникам со стороны клиентов, так и руководящих органов системы социальной защиты (проведение аттестации, тарификация, использование системы поощрения ит.д.).

Социальный работник должен владеть немалым арсеналом умений, навыков, обладать глубокими знаниями в области наук о человеке: психологии, медицины, социологии, педагогики, экономики, права и др. Знание теории, методики и технологии социальной работы и умение их профессионально применять в сочетании с соответствующими личностными особенностями, качествами и свойствами могут рассматриваться как готовность к профессиональной деятельности.

2.1 Профессионально-личностное развитие социального работника

Профессионально обусловленные качества являются необходимым условием для эффективной деятельности. Но не менее важны направленность личности, ее мировоззрение, потребности, интересы, культура.

Существенно влияют на личностные и профессиональные качества специалиста пространство социальных отношений в обществе.

Можно выделить в характеристике личности социального работника как субъекта деятельности, следующие концептуальные основы:

* Личность социального работника есть субъект профессиональной деятельности, включенный в конкретные социокультурные условия.
* Личность социального работника – это профессионализированный индивид, осуществляющий свою профессиональную деятельность в системе «человек – человек».
* Личность социального работника есть целостность, но не замкнутая в себе, а находящая выход в профессиональной деятельности. Целостность личности можно представить как единство природного и результатов социализации и персонализации; единство социального, нравственного, психологического, общекультурного, профессионального; нерасторжимость профессионально обусловленных качеств личности с деятельностью.
* Личность социального работника формируется, развивается, самосовершенствуется в профессиональной деятельности, и как активный субъект этой деятельности она изменяет себя и деятельность.

Рассмотреть ступени формирования и развития личности социального работника как профессионала можно на примере представленной модели профессионально- личностного развития (рис 1.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Личность | | | | | | | | |
| Деятельность | | | | | | | | |
| Готовность к профессиональной деятельности | | | Базовые основания личности | | | Готовность к развитию и саморазвитию | | |
| Нравственно -психологическая готовность | Содержательно- информационная готовность | Операционно - деятельностная готовность | Профессионально- ценностные ориентации | Профессиональное сознание и самосознание | Профессионально – обусловленные качества личности | Самопознание и самопроектирование | самоуправление | самокоррекция |

Рис. 1. Модель профессионально- личностного развития социального работника

В непрерывном развитии качеств личности и деятельности, в их взаимодействии и возникает мотивационно- ценностное отношение к профессии, формируется профессионально- ценностная ориентация, которая способствует дальнейшему развитию и саморазвитию.

Именно профессионально- ценностная ориентация является основанием деятельности. Но ее роль значительно шире: она проясняет сам смысл социальной работы, определяет ее характер и желаемый (прогнозируемый) результат. Позитивная ценностная ориентация на другого человека как личностно- профессиональное основание социального работника базируется и развивается в характеристике «Я- концепции», «Я – образа». Решающую роль в развитии человека имеют его представления о себе – «Я – концепция», центральным звеном которой является «самоценность». Осознание себя принятие собственной «самости» - предпосылка к более полному и адекватному восприятию других людей, и наоборот принятие личности другими людьми обычно повышает уровень ее собственной самооценки. Эта концептуальная идея отражает и методологическую позицию качеств социального работника, а также дает основание для подтверждения правильности индивидуально-творческого, акмеологического подходов в профессиональном и личном развитии, саморазвитии специалиста социальной работы.

Развитие профессиональной «Я – концепции» формирует и такое базовое основание личности, как профессиональное сознание и самосознание, которое не только аккумулирует осознание профессиональных требований и задач, своих потребностей, возможностей, интересов, но и способствуют осмыслению своей профессиональной роли, выступая в качестве внутренних мотивов профессиональной деятельности. Профессиональное самосознание - это комплекс представлений человека о самом себе как о профессионале, это целостный образ себя как профессионала, система отношений и установок к себе как к профессионалу. У профессионала, обладающего развитым самосознанием, повышается уровень в себе, удовлетворенность своей профессией, эффективность работы, возрастает стремление к самореализации.

* 1. Роль самовоспитания в профессиональном становлении

Самовоспитание – сознательная, целенаправленная деятельность человека по совершенствованию своей личности. Содержанием профессионального самовоспитания являются все профессионально значимые качества его личности, его мировоззрение, физическое здоровье.

Самовоспитание не может осуществляться без предварительного общественного воспитания. Семья, детский сад, школа, вуз, окружающая среда воспитывают человека. Когда личность сформировалась, начинается этап самовоспитания, иногда неосознанный или не до конца осознанный. Если это процесс осознанный, продуманный, целенаправленный, то он идет быстрее, цель достигается легче.

В процессе самовоспитания, в зависимости от индивидуального развития личности, условно можно выделить три уровня. Первый – преодоление имеющихся (выявленных в процессе самопознания) личных недостатков. Другой уровень связан с утверждением профессионально значимых качеств личности специалиста по социальной работе, которые еще не стали его “второй” натурой. Третий, самый высокий качественный уровень самовоспитания, характеризуется совершенствованием имеющихся положительных качеств личности. Различать названные уровни необходимо для того, чтобы сосредоточить усилия на актуальных задачах собственного развития. У самовоспитания есть четкая логическая структура:

* цели самовоспитания. Они регулируются общественными целями и имеют ту же направленность: гуманистическую, нравственную, профессионально-трудовую, эстетическую и т.д.;
* содержание и задачи самовоспитания (поведение и деятельность, которые приводят к достижению цели самовоспитания);
* средства и методы самовоспитания (орудия и способы воздействия на себя);
* результаты самовоспитания. Это те изменения, которые происходят в личности в результате самовоспитательных воздействий.

Остановимся подробнее на средствах и методах самовоспитания, которые условно можно разделить на три группы.

Первая группа осуществляется на начальном этапе и включает в себя:

* + самопознание – осуществляется в процессе активного взаимодействия с другими людьми, в практической деятельности, включает в себя изучение своих психических и физических особенностей, социальных проявлений, отношений к людям, к труду, к себе:
  + самоанализ – выявление положительных и отрицательных сторон личности, мешающих достижению цели;
  + самооценка – включает наряду со знаниями о себе оценку человеком самого себя, своих способностей, нравственных качеств и поступков, может быть адекватной и неадекватной. Различают неадекватную завышенную самооценку (переоценку себя субъектом) и неадекватную заниженную самооценку (недооценку себя). Адекватная самооценка очень важна для самовоспитания, она является необходимым условием формирования и развития личности;
  + самопрогнозирование – чего и как могу добиться, в какие сроки.

На втором этапе (вторая группа) формулируется самообязательство – формулировка конкретной цели и установка самому себе.

Третий этап (третья группа) содержит формы проверки выполнения самообязательств. Это внутренний регулятор всего процесса – самоконтроль, самоотчет, самостимулирование, самокритика, самоодобрение, самоубеждение, самоприказ. Очень важно регулярно подводить итоги: за день, за неделю и т.д.

Конечно, при практическом осуществлении эта технологическая линия не так прямолинейна. Индивидуальность самовоспитания зависит от интеллектуального, эмоционального и волевого уровня развития личности. Бесконечное многообразие индивидуальных различий, объективные условия жизни, время, необходимое для накопления опыта и овладения самовоспитанием как особым видом деятельности, делают этот процесс достаточно сложным, иногда противоречивым, но крайне необходимым для постоянного самосовершенствования.

Особое место в самовоспитании занимает самовнушение, которое может стать мощным рычагом в руках человека, желающего зародить и укрепить веру в себя. Техника самовнушения строится на аутогенной тренировке, состоящей из словесных предписаний. Внушить себе что-то – значит поверить, поверить – значит быть. Вера предполагает полное однозначное соответствие мысли и чувства. Человек воздействует на самого себя с помощью слов и соответствующих словам мысленных образов. Формулы самовнушения могут быть использованы для снятия нервного напряжения, успокоения и восстановления сил, повышения активности.

Формула самовнушения может быть разработана самостоятельно. Для этого надо знать простейшие правила:

* словесные формулы ясно и четко отражают цель самовнушения;
* произносимые фразы лаконичные;
* самовнушение производится только в утвердительной форме;
* аутогенная тренировка требует систематичности и продолжительности (от нескольких недель до нескольких месяцев).
  1. Профессиональное самообразование

Образование специалиста по социальной работе – непрерывный процесс, причем базовое (институтское) должно рассматриваться как отправной пункт, важнейшая цель которого – формирование установки на самообразование, воспитание умений и навыков самостоятельной работы над собой. Таким образом, в институте будущему специалисту должны дать не только определенную сумму знаний, а, прежде всего, сформировать потребность учиться, научить учиться. В наше стремительное время профессиональные знания требуют постоянного обновления. Еще в середине 50-х годов считалось, что они устаревают примерно за 25 лет, сегодня этот промежуток стал значительно короче – от 3 до 5 лет. Примером может служить состояние правовой базы социальной работы. В связи с распадом СССР в начале 90-х годов прежние законы утратили свою силу, да и страна оказалась в совершенно иной социально-экономической и политической ситуации. Новая законодательная база создается на протяжении всего прошедшего десятилетия. Кроме того, сложные процессы, происходящие в стране, постоянно вызывают к жизни новые социальные проблемы, а, следовательно, и новые социальные технологии. Специалист по социальной работе, не следящий за всем новым, что появляется в сфере его профессиональных интересов, очень быстро окажется некомпетентным, профессионально несостоятельным.

Необходимыми условиями непрерывного образования, а, следовательно, и самообразования выступают:

* Выработка личной установки на самообразование;
* Наличие “социальной ситуации развития”, т.е. такой ситуации, при которой общество требует от специалиста постоянной работы над собой, с целью расширения и углубления профессионального знания.

Самообразование является средством сохранения профессиональной компетентности, важнейшим условием функционирования человека как деятельной личности. Оно должно длиться столько, сколько длится профессиональная деятельность. В процессе профессионального самообразования важно сохранить и развить те навыки, которые были приобретены в годы учебы в институте. Начинается этот процесс с определения той темы или проблемы, которую надо изучить специалисту. Затем следует сделать отбор основной и дополнительной литературы, наметить основные направления разработки темы. Очень важно следить за периодикой, читать газеты и журналы, например, «Социальная защита», «Социальная работа», «Российская газета», «Новый мир», где публикуются законодательные и нормативные документы, анализируется опыт социальных служб и социальных работников, рассказывается о новых методах работы в социальной сфере. Существенное значение имеет анализ литературы с позиции своего опыта практической работы и обратный процесс: анализ своего опыта с точки зрения того, что опубликовано в литературе и периодической печати. Во время работы с литературой целесообразно составить картотеку с наиболее важными положениями и высказываниями по данной проблеме, с описанием эффективных приемов работы и т.п. важно выработать у себя навыки рационального чтения, а при возможности, и скорочтения, пользоваться при чтении различными видами записей (от выписок и аннотаций до рефератов).

Следует отметить следующие факторы успешной работы над книгой:

* высокая умственная работоспособность, которая зависит от ритмичности работы, ее последовательности, систематичности, от умелого чередования труда и отдыха;
* правильная установка на чтение (установка на выделение в тексте определенного рода фактов и мыслей, или на прочное запоминание, или на глубокое понимание, или на критический анализ и т.п.);
* вдохновение или усилие воли, если вдохновения не достает;
* самостоятельный подход к книге (обдумывание и сопоставление теории с практикой, формирование убеждения);
* настойчивость в преодолении трудностей содержания.

Для более глубокого понимания текста рекомендуются следующие приемы:

* постановка вопросов к себе и поиск ответов на них (в самом тексте, путем воспоминания или рассуждения, с помощью другого лица и т.д.);
* мысленное возвращение к ранее прочитанному под влиянием новой мысли;
* критический анализ и оценка текста.

Не всегда различного рода знания, которые приобретает специалист по социальной работе, могут быть перенесены в своем исходном виде в практику социальной работы. Их необходимо соотнести с конкретными условиями деятельности, оценить воспринимаемые идеи и методы, освоить и адаптировать в своей деятельности. Внутренний механизм использования информации заключается в ее отборе, оценке, и, главное, в ее преобразовании специалистом в собственные программы, методы, в переводе знаний на язык конкретной деятельности, имеющей место в социальной работе.

Важнейшим критерием эффективности самообразования следует считать реальное внедрение в профессиональную деятельность прогрессивных теоретических положений и практических рекомендаций; осознание положительных и отрицательных сторон собственной деятельности и личности в свете изученных идей и концепций в области социальной работы.

Таким образом, эффективность самообразования связана с определением каждым специалистом конкретного содержания самостоятельной работы по самосовершенствованию своей личности, с творческим усвоением новой научной информации и передового опыта, с воплощением приобретенных знаний и умений в практическую деятельность

* 1. Творческий характер деятельности специалиста по социальной работе

Что входит в понятие «творчество»? Словари так отвечают на этот вопрос: “Творчество – деятельность, результатом которой является создание новых материальных и духовных ценностей”. Какие же новые ценности создает своим трудом специалист по социальной работе? Что позволяет нам говорить о творческом характере его труда?

Ответ на эти вопросы содержит определение понятия «социальная работа». Помощь человеку или семье в трудной жизненной ситуации, поддержка и поиск выхода из этой ситуации, формирование у клиента установки на самообеспечение и собственную активность в решении его проблемы – это главные духовные ценности, которые создает специалист по социальной работе. Решая на практике эти сложнейшие задачи, он должен быть постоянно готов к поиску новых решений, к постановке новых задач, к применению нестандартных приемов деятельности. И в этом – главный признак творчества в деятельности специалиста.

Деятельность специалиста можно рассматривать как процесс решения разнообразных практических задач, и каждое такое решение – сложный, многоэтапный, творческий процесс. Любая задача включает в себя совокупность исходных данных и вопрос, на который надо ответить, используя те или иные известные закономерности. Решение задачи состоит из поиска «работающих» в данном случае законов и их применение к конкретным условиям.

Творчество начинается с самой постановки задачи. Для того, чтобы ее правильно поставить, специалисту надо хорошо знать своих клиентов и их окружение, постоянно изучать их, уметь определять, чего он может и должен добиться в работе с каждым клиентом, т.е. конкретную цель своей деятельности.

Как только задача поставлена, начинается этап проектирования способа деятельности, ее методов, т.е. планируется предстоящая практическая работа с клиентами. Здесь главные помощники специалиста – те теоретические знания, практические навыки и умения, которые он получил в процессе учебы и самообразования. Творчески работающий специалист стремится найти оптимальное решение проблемы, наиболее полно учесть все обстоятельства деятельности, принимая во внимание возможности и потребности клиента. Разработка такого плана – всегда творчество, всегда поиск, ибо, сколько клиентов, столько задач, столько путей их решения.

Все множество задач такого плана можно разделить на три большие группы: стратегические, тактические, оперативные.

Стратегические – самые крупные, большие задачи, решение которых может вызвать значительные изменения в жизни и личности клиентов, в их отношении к жизни, к труду, к окружающим людям. Решение их, как правило, требует продолжительного времени.

Стратегическая задача конкретизируется через систему тактических задач, последовательное решение которых должно обеспечить достижение поставленной стратегической цели.

Переход от планирования деятельности к ее непосредственному выполнению – это переход от тактических задач к оперативным, т.е. таким, которые надо решать сразу, при самом активном участии клиента. Именно здесь могут возникнуть различные неожиданности и трудности, к которым специалист должен быть всегда готов. Психологическая готовность специалиста по социальной работе к таким трудностям и неожиданностям – важнейшее его профессиональное качество, которое является результатом настойчивого и целеустремленного самовоспитания.

Важным завершающим этапом является анализ достигнутых результатов. Подводя итоги проведенной работы, специалист определяет, насколько точно были поставлены цели, правильно ли была спроектирована практическая деятельность, что удалось или не удалось из намеченного плана и почему?

Можно ли развить в себе способность к творчеству, потребность в творческой деятельности? Творчество в избранной профессии требует, прежде всего, глубоких и прочных знаний. Такие знания не могут быть получены (при всей их важности) только из учебников и лекций. Решающая роль в развитии творческих способностей принадлежит активной самостоятельной работе, а также освоению методов и навыков, умений, полученных в процессе практической деятельности. Творчество рождается там, где образуется сплав глубоких и прочных знаний с опытом практической работы, сложившимся в самостоятельной деятельности и почерпнутым из опыта коллег.

* 1. Изучение отношения работников к процессу самоусовершенствования на примере ГУ КЦСОН по Притобольному району

Для изучения необходимости повышения профессионального уровня среди работников социальной сферы, изучения желания работников в совершенстве овладеть профессионально важными качествами, проведено исследование с работниками на базе государственного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Притобольному району».

Юридический адрес: Курганская область, Притобольный район, с. Глядянское, ул. Гагарина 118.

В ходе проведения исследовательской работы проведено анкетирование работников по вопросам их отношения к своей деятельности, отношения к необходимости повышать уровень своей квалификации в профессиональной деятельности.

Для этого был использован метод анкетирования. Респондентам предлагалось ответить на ряд вопросов, содержащихся в опросном листе (приложение 1) В анкетирование приняли участие 80 респондентов. Обработка результатов проводилась с помощью анализа ответов респондентов, который позволил установить удовлетворенность работой, желание повысить уровень своего профессионализма.

Результаты, полученные в ходе анкетирования, показывают, что 82 % опрошенных нравиться их профессия, и они не хотели бы ее менять; 10 % сказали, что их представление о профессии изменилось в худшую сторону, но они не хотели бы ее менять; 8 % опрошенных хотели бы работать по другой специальности, не связанной с их настоящей работой.

По результатам анкетирования также выяснилось, что подавляющее большинство опрошенных работников социальной сферы не имеют специального профильного образования в сфере социальной работы. Большое число из них имеют высшее или среднее - профессиональное экономическое, педагогическое или юридическое образование. В связи с этим многие из респондентов видят необходимость в повышении уровня своего профессионализма в сфере социальной работы. Так 89 % опрошенных респондентов отвечали, что использовали бы возможность повысить свою квалификацию по избранной специальности.

В плане самосовершенствования среди работников социальной сферы наиболее активно идет работа по следующим направлениям:

* Развитие профессиональной компетентности (39%)
* Формирование высоких духовных и нравственных качеств ( 25 %)
* Совершенствование культуры и стиля общения (12 %)
* Повышение своего культурного кругозора (10 %)
* Укрепление психического здоровья, характера и воли (6 %)
* Расширение общенаучного кругозора (4 %)
* Формирование научного мировоззрения (3 %)
* Физическое развитие и закалка (15 %)

Следует отметить, что основная масса опрошенных респондентов склоняются к мнению о необходимости развивать свою профессиональную компетентность. Вместе с тем повышение уровня своего профессионализма большинство из респондентов (до 45 %) видят в приобретении новых знаний; возможности карьерного роста – 22 %; в повышении престижа – 4 %. Важно также заметить, что подавляющее большинство опрошенных (89%) согласны с утверждением о необходимости повышать уровень своего профессионализма как условие успешности их деятельности.

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что основная масса респондентов ориентирована на совершенствование своих профессиональных качеств и навыков, стремится к повышению профессионального мастерства и обогащению новыми знаниями, что подтверждается результатами анкетирования.

2.6 Стимулирование в развитии личностных качеств социального работника

Процесс самовоспитания и самообразования специалиста по социальной работе будет достаточно эффективным только в том случае, если сам работник будет стремиться к своему дальнейшему развитию. Становление профессионально значимых качеств может опираться только на желание самого работника, его желание быть профессионалом в своей работе. Данный аспект будет положительно сказываться и на работе учреждения в целом. Так как специалист, который развивается сам, как профессионал, использует новые источники в формах своей работы. Что может раскрыть ряд инновационных форм работы в социальной сфере. Спектр работы настолько широк в своем понимании, что возможность для реализации своих потребностей работник может использовать в разных направлениях.

Но наиболее важным для развития профессионально важных качеств социального работника является стимулирование его желаний. В данном случае это могут быть разные факторы:

* Личное удовлетворение от выполненной работы
* Оценочная деятельность учреждения (руководителя), которая может выражаться в премировании работника, награждении почетными грамотами, переводе на другую более значимую должность, увеличении оплаты труда
* Поддержка и понимание со стороны коллег
* В повышении престижа в обществе

Наиболее значимое место в стимулировании работника в самоусовершенствовании играет роль учреждения в целом. Правильно поставленная работа в учреждении, организация способов, средств и методов повышения профессионального уровня социального работника способствуют личному росту и желанию быть профессионалом в своей деятельности.

При организации работы по стимулированию работников в повышении своего профессионального мастерства можно выделить несколько приемов:

* Оформление наглядной агитации и методических уголков

Где могут быть отражены изменения в законодательных актах социальной политики Российской Федерации. Социальная политика в отношении слабо защищенных слоев населения постоянно совершенствуется. Задача социального работника своевременно изучать все изменения, которые ему необходимы для работы с клиентами. Разъяснительную работу, консультирование клиентов может провести только грамотный специалист, который владеет знанием законодательства и его изменениями. Организация методических уголков позволяет работникам учреждения повышать свое самообразование при изучении методических рекомендаций социальной службы и органов социальной защиты в работе с клиентами, изучение новых форм и методов работы, повышение творческого потенциала. Также одним из средств наглядной агитации являются издания периодической печати по вопросам социальной службы ( журналы, газеты, учебные пособия). В данных изданиях социальный работник может изучать советы психологов для возможности решать трудные жизненные ситуации клиентов. Изучать и применять на практике опыт других служб социальной сферы.

* Проведение лекций, бесед по профессиональному обучению внутри коллектива.

Данный прием положительно влияет на формирование знаний работников, возможности ознакомиться с новыми законодательными актами, методическими рекомендациями. Особенно полезен данный прием для работников, которые не имеют опыта в работе. При проведении лекций передается опыт работников, имеющих профессиональное образование, опыт в работе, владеющих определенными знаниями и навыками.

* Участие в семинарах- совещаниях для обмена опытом на базе других учреждений социальной сферы.

При организации семинаров определяется тема, приглашаются специалисты служб, входящих в систему социальной политики, коллеги других учреждений. В ходе проведения семинара – совещания рассматриваются формы и методы работы на примере опыта других учреждений, большое внимание уделяется и практической работе. Данный вид обмены опытом дает возможность работнику ознакомиться и применить в своей работе полученную информацию. Также стимулирует в выработке и своих новых методов в работе с клиентами.

* Проведение смотров - конкурсов профессионального мастерства среди работников.

Смотры- конкурсы проводятся как внутри учреждения, так и между учреждениями. Смотры-конкурсы включаются в себя несколько блоков: обязательное знание теоретических вопросов, работа с клиентами (психологическая ситуация), творческая деятельность. При организации смотров- конкурсов работник повторяет или изучает теорию социальной работы, законодательство Российской Федерации в сфере социальной политики. Данный прием мотивирует работников для своего самообразования в вопросах социальной работы, так как по итогам смотра – конкурса определяется лучший социальный работник и используется система поощрения.

* Организация курсов повышения профессионального образования.

Данный прием дает возможность работнику пройти курс повышения профессионального мастерства. Для курсов привлекаются специалисты органов социальной защиты и социальных служб, педагоги высших учебных заведений. Социальному работнику предлагается курс лекций по социальным вопросам, освещаются изменения в законодательстве Российской Федерации, предлагаются инновационный формы работы. После курсов повышения квалификации работники имеют возможность применить на практике полученные знания.

* Проведение периодической оценки работников, подведение итогов.

Оценка персонала - это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений. Оценка - более широкое понятие, чем аттестация. Оценка может быть формальной и неформальной (например, ежедневная оценка руководителем подчиненного). Оценка может осуществляться как регулярно, так и нерегулярно, в зависимости от конкретных потребностей организации. В свою очередь аттестация - это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности, с применением методов оценки персонала. Аттестация аккумулирует результаты работы конкретного сотрудника за конкретный период. Под аттестацией работников, как правило, понимают периодическую комплексную проверку уровня деловых, личностных, а порой и моральных качеств работника по соответствующей должности. Аттестация может проходить одновременно по трем направлениям: оценка деятельности, оценка квалификации, оценка личности.

Оценка деятельности включает в себя выполнение должностных обязанностей, выполнение плана работ (сроки, качество), достижение поставленных задач. В организации четко определены должностные обязанности, сотрудники имеют четкие задачи.

Оценка квалификации заключается знании теории социальной работы.

Оценка личности. Организация оценивает основные поведенческие характеристики человека, сопоставляет их с поведенческими требованиями к профессии, оценивает взаимоотношения в коллективе. Сравнив личностные требования, предъявляемые к должности, с фактическими личностными особенностями сотрудника, занимающего данную должность, разработать для сотрудника программу обучения и развития. При наличии стрессовых или конфликтных ситуаций определить причины и пути устранения конфликтов.

Основными критериями при проведении аттестации служат объем труда работника, результаты, достигнутые при исполнении должностных обязанностей, качество выполняемой работы, уровень образования, объем специальных знаний, стаж работы в данной или аналогичной должности, а также должностях, позволяющих приобрести знания и навыки, необходимые для выполнения работ, предусмотренных по данной должности и т.д.

Заключение

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 готовности к деятельности и своему развитию. В связи с этим следует отметить исследования работы по данным аспектам.

Большое значение в повышении эффективности социальной работы имеет микроуровень – непосредственно деятельность социального работника на уровне клиента. Она имеет первостепенное значение для формирования профессиональной мотивации, для защиты клиентов, для смягчения различного рода отклонений в социальном обслуживании населения.

Профессионально важные качества в работе рассматриваются как проявления психологических особенностей личности социальных работников. Социальные работники всегда интерпретируют объективную реальность через структуру своей личности. Личностные качества специалистов по социальной работе являются базисными при становлении профессионального мастерства.

Для этого в работе:

* Проведено изучение литературы по исследуемой теме.
* Проанализирована деятельность социального работника, его должностные обязанности.
* Разработана анкета для проведения исследования в ходе, которой проведен анализ.
* Разработаны рекомендации для стимулирования социальных работников в повышении профессионального мастерства.

Выполненная работа и полученный фактический материал обращают внимание на особую важность при мотивации работников в развитии, работы с сознанием социальных работников. Именно сознание - важнейший ресурс совершенствования профессионального мастерства. Другими словами становится чрезвычайно важной работа по формированию образа мира сотрудников социальных служб.

Анализ полученных результатов позволяет сделать нам следующий вывод о том, что гипотеза подтверждена.

Список использованной литературы

1. Аттестация и оценка персонала. Автор семинара Седых Р.К.-М.,-2000 г.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001, с. 144, 238.
3. Доэл М. Практика социальной работы. М., 1995.
4. Ляшенко А.И. Профессиональное становление социального работника: Автореферат, дис. канд. психологических наук.- М., 1993 г.
5. Никитина Л. Функции и роли специалиста социальной работы Воспитание школьников. М., 2000. № 8.
6. Павлюнок П.Д. Введение в профессию «социальная работа»: Курс лекций. М.: ИНФРА-М, 1998..
7. Профессиональная деятельность социального работника: содержание и организация. М.: Институт молодежи, 1993 г.
8. Основы социальной работы: Учебник / Отв. ред. П.Д.Павленок. М.: ИНФРА-М, 1997.
9. Жданов С.Т., Табохлин В.И. Профессиональная деятельность социального работника: Содержание и организация. М.: Институт молодежи, 2003.
10. Дунаевский В.В.Теория и методика социальной работы: Учебное пособие. М.: Союз, 1994. Ч. 1–2.
11. Фонарев А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала. М., 2005, с. 48.
12. Социальная работа: Введение в профессиональную деятельность: Учебное пособие/ Отв.ред. А.А.Козлов.М.,2004,с. 366.
13. Социальная работа:теория и практика: Учеб. Пособие/ Отв.ред. Е.И.Холостова, А.С. Сорвина. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 427 с.
14. Шмелева Н.Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала: Учебное пособие.- М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2005.-196 с.

Приложение 1

Анкета

1. Ваш возраст:
   * 20-25 лет - 25-30 лет
   * 30-35 лет - 35-40 лет
   * 40-45 лет - 45-50 лет
   * 50-55 лет - 55 и старше
2. Ваше образование

* Окончил высшее учебное заведение
* Окончил техникум
* Окончил среднее школу, училище

1. Профессия (согласно образованию)
2. Нравиться ли вам ваша профессия

* Да, очень нравиться
* Скорее нравиться, чем не нравиться
* К профессии отношусь безразлично
* Затрудняюсь ответить
* Профессия скорее не нравиться
* Профессия совершенно не нравиться

1. Изменилось ли ваше представление о профессии за период работы?

* Изменилось в лучшую сторону
* Изменилось в худшую сторону
* Не изменилось

1. Хотели бы вы сейчас работать по другой специальности, не связанной с нынешней профессией?

* Да, хотелось бы перейти
* Нет
* Не знаю

1. занимаетесь ли вы самосовершенствованием?

* Да
* Нет
* Затрудняюсь ответить

1. В каком направлении вы наиболее активно работаете над собой?

* Формирование научного мировоззрения
* Развитие профессиональной компетентности
* Расширение общенаучного кругозора
* Совершенствование культуры и стиля общения
* Формирование высоких духовных и нравственных качеств
* Физическое развитие и закалка
* Укрепление психического здоровья, характера и воли
* Повышение своего культурного кругозора

1. должен ли человек заниматься самосовершенствованием, по вашему мнению?

* Да
* Нет

1. Если бы вам представилась возможность повысить свою квалификацию, вы бы использовали ее?

* Да
* Нет

1. С чем вы связываете необходимость повышения своей квалификации?

* Увеличение материального вознаграждения
* Возрастание престижа
* Возможность получить новые знания

1. Согласны ли вы с утверждением, что повышение профессионализма является необходимым условием успешности деятельности?

* Да