



Тренинг психологической готовности к социальной работе

учебное пособие

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ТРЕНИНГ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ
К СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**

КУРС ЛЕКЦИЙ

Направление подготовки
39.03.02 Социальная работа

Профили подготовки:
«Социальная работа с семьей и детьми»,
«Организация социальной поддержки граждан
с учетом их индивидуальной потребности»

Бакалавриат

Ставрополь
2018

УДК 371.12: 159.-051 (075.8)
ББК 74.58: 88.4 я73
Т 66

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
Северо-Кавказского
федерального университета

Т 66 **Тренинг психологической готовности к социальной работе:**
курс лекций / авт.-сост. Е. И. Зритнева. – Ставрополь: Изд-во
СКФУ, 2018. – 137 с.

Пособие (курс лекций) представляет собой составную часть учебно-методического комплекса дисциплины «Тренинг психологической готовности к социальной работе», разработанного в соответствии с требованиями ФГОС ВО, и содержит лекционный материал, вопросы и задания для формирования и контроля владения компетенциями. Лекции ориентируют студентов на всестороннее и системное изучение теоретических аспектов профессионализации в социальной работе, способствуют формированию психологической готовности к социальной работе как профессиональной деятельности.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлению 39.03.02 Социальная работа.

УДК 371.12: 159.-051 (075.8)
ББК 74.58: 88.4 я73

Автор-составитель

д-р пед. наук, профессор **Е. И. Зритнева**

Рецензенты:

канд. пед. наук, доцент **М. Н. Коньгина** (СКФУ),
д-р социол. наук, профессор **Л. А. Саенко** (КубГУ)

© ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский
федеральный университет», 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	4
1. Человек как субъект труда.....	7
2. Профессиональное становление личности.....	20
3. Образ профессии социальная работа.....	30
4. Личность специалиста и клиента в профессии социальная работа: субъектный подход	45
5. Профессиональная пригодность и пути адаптации человека к профессии	58
6. Компетентностный подход к социальной работе. Профессиональная компетентность бакалавра социальной работы	72
7. Психологическая готовность к профессиональной деятельности. Готовность к социальной работе	81
8. Функциональные состояния человека в труде. Синдром профессионального выгорания	95
9. Конфликты и стрессы в профессиональной деятельности.....	108
Заключение	118
ГЛОССАРИЙ.....	121
Библиографический список	130

ПРЕДИСЛОВИЕ

В пособии представлены теоретические материалы учебной дисциплины «Тренинг психологической готовности к социальной работе», входящей в вариативную часть, это дисциплина по выбору образовательной программы подготовки бакалавра по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа.

Объект дисциплины – профессиональная деятельность человека, в частности, профессиональная деятельность специалиста (бакалавра) социальной работы.

Цель настоящего пособия – знакомство студентов с основами «Психологии труда», «Психологии профессиональной деятельности», «Акмеологии», развитие у них стремления в будущем достигнуть профессионализма – наилучшего осуществления трудовой деятельности.

Материалы пособия основаны на исследованиях психологического изучения процесса профессионализации и формирования личности профессионала, взаимосвязи личности и деятельности, роли трудных жизненных ситуаций в профессиональном становлении (К. А. Абульханова-Славская, Б. Г. Ананьев, В. А. Бодров, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, Б. Ф. Ломов, А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков, О. Г. Носкова, Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова и др.).

Содержание и уникальность курса заключается в осознании студентами в процессе занятий тех процессов, которые их ожидают в будущей профессиональной деятельности, в возможности увидеть себя и профессиональный путь с позиций акмеологии, научиться саморефлексии, требуемой для полного овладения выбранной профессией. Тренинг дает возможность начать осваивать незадействованный до сих пор жизненный, творческий и духовный потенциал, узнать точку зрения сокурсников и преподавателей на проблемы, возникающие в процессе профессионального пути, увидеть новые грани выбранной профессии, приобрести такие психологические знания и опыт,

которые укрепят профессиональную мотивацию, а в дальнейшем помогут самостоятельно справляться с профессиональными трудностями.

В целом, пособие раскрывает сущность психологической готовности к социальной работе в современных условиях.

Основными **целями** освоения дисциплины является изучение теоретических основ профессиональной деятельности в области социальной работы, общие вопросы, связанные со знанием психологии социальной работы. При этом ставятся **задачи**:

- дать теоретические представления об общих основах профессиональной деятельности в области социальной работы, в том числе, ее акмеологических, социально-психологических, психолого-педагогических, аспектах;
- научить владеть методами познания и способности к комплексному практическому применению акмеологических и психологических знаний, для решения профессиональных проблем и обеспечения социального благополучия личности и общества;
- развить способность к преодолению и профилактике снижения личностной профессиональной активности и профессионального выгорания, к развитию профессионально-личностного потенциала;
- привить студентам навыки саморефлексии при исполнении профессиональных обязанностей.

В ходе изучения дисциплины студент должен:

знать:

- особенности профессиональной деятельности и психологические методы и приемы, позволяющие преодолевать последствия профессионального выгорания, развивать профессионально-личностный потенциал, повышать личностную профессиональную активность для обеспечения социального благополучия личности и общества;

уметь:

- уметь применять акмеологические и психологические знания, для решения профессиональных проблем и обеспечения социального благополучия личности и общества;

- использовать психологические методы и приемы, позволяющие развивать и повышать личностную профессиональную активность;
- осуществлять профилактику профессионального выгорания;

владеть:

- методами познания и способностью к комплексному практическому применению акмеологических и психологических знаний, для решения профессиональных проблем и обеспечения социального благополучия личности и общества;
- методами и приемами развития профессионально-личностного потенциала, повышения личностной профессиональной активности.

Формируемые компетенции:

- владение методами познания и способностью к комплексному практическому применению экономических, психолого-педагогических, социально-психологических и правовых знаний, для решения профессиональных проблем и обеспечения социального благополучия личности и общества (ОПК-3);
- способность к преодолению и профилактике снижения личной профессиональной активности и профессионального выгорания (ОПК-5);

Пособие позволяет сформировать систему знаний, умений и навыков в области теоретических основ социальной работы как профессиональной деятельности, систематизирует знания гуманитарных дисциплин (психологии, социальной психологии, психологии труда, акмеологии, теории социальной работы), способствует гуманитаризации образования.

Знания, умения и навыки, полученные в процессе тренинга психологической готовности к социальной работе могут быть использованы студентами в дальнейшем в ходе деловых профессиональных контактов, в сфере социальной поддержки человека, при планировании траектории своей профессиональной карьеры.

1. ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ ТРУДА

План лекции

1. Цели, задачи, предмет дисциплины «Тренинг психологической готовности к социальной работе».
2. Акмеологический подход к проблемам обучения в вузе.
3. Психологические признаки труда.
4. Профессия как род трудовой деятельности человека.
5. Классификация профессий.

Цель: овладение совокупностью знаний о развитии человека как субъекте труда.

Актуальность темы обусловлена необходимостью овладения студентами знаниями о развитии человека как субъекте труда.

Теоретическая часть

► 1. Название дисциплины – Тренинг психологической готовности к социальной работе – объясняется следующим образом. Современный контекст жизни требует от человека переработки огромного количества информации, повышения его стрессоустойчивости, адаптированности к постоянно изменяющимся условиям окружающей социальной и природной среды. Это обуславливает интерес к активным групповым методам воздействия, формам активного обучения навыкам поведения и развития личности. К их числу относится и психологический тренинг, помогающий разрешить многие из актуальных проблем ежедневной жизнедеятельности человека. Тренинг можно назвать одним из методов повышения общего культурного уровня студентов – будущих бакалавров социальной работы.

Тренинг может быть направлен на работу с различными аспектами психологии человека. В данном случае речь идет о психологической подготовленности студентов к будущей профессии. Причем акцент в такой работе делается как на специфику группового взаимодействия, так и на особенности индивидуальной ситуации каждого отдельного студента (мотивы выбора профессии, ее принятие, отнесение себя к профессиональному сообществу и пр.), рассматриваемые в группе.

Тренинг помогает «увидеть» себя и сокурсников в будущей профессии, сформировать ее адекватный образ в процессе коллективных обсуждений, услышать мнение остальных членов группы. Сила Тренинга заключается в понимании участниками того процесса, к которым они приступают, а именно: процесс становления профессионала.

Точно так же как занятия спортом позволяют человеку сохранять тело здоровым, различные профессиональные темы, обсуждаемые на лекционных и семинарских занятиях «тренируют» будущего профессионала, побуждают к самоанализу и рефлексии в профессиональном аспекте.

Уникальность тренингов заключается в том, что никто не говорит их участникам, как следует строить свою жизнь, они сами приходят к различным умозаключениям в процессе тренинговых занятий. Таким образом, тренинг – это возможность начать осваивать незадействованный до сих пор жизненный, творческий и духовный потенциал, «включаться» в профессию. Участвуя в тренинге, есть возможность получить обратную связь от других людей (преподавателей, сокурсников, специалистов социальной сферы), узнать их точку зрения и таким образом увидеть новые грани будущей профессии. В процессе тренинговой работы студент также приобретает такие психологические знания и опыт, которые в дальнейшем помогут ему самостоятельно справляться с возникающими трудностями вхождения в профессию.

► 2. В современных условиях одним из ведущих подходов к проблемам обучения в вузе является акмеологический подход, в основе которого системное изучение процесса формирования профессионализма. Реализация акмеологического подхода в системе высшего образования – новая парадигма в совершенствовании подготовки будущих специалистов.

Акмеология (от греч. акме – высшая степень чего – либо + логия, букв. наука о вершинах) – дословно: достижение вершины в чем-либо. Акмеология объединяет совокупность наук, изучающих вершины (максимальный успех) и условия их достижения в развитии отдельного человека и/или общности людей. Акмеология закономерности и механизмы развития человека на

всех ступенях взрослости (ранней, средней, поздней) как индивида, личности и субъекта деятельности, главным образом как профессионала. Для эффективного измерения достижений личности акмеологами разработан научно-практический инструментарий, в котором показаны ориентиры, рассчитанные на стимулирование самодвижения личности к вершинам профессионализма.

Значительное место в акмеологии отведено взаимодействующим друг с другом объективным и субъективным факторам, позволяющим достигать акме – вершины в личностном развитии.

Необходимо отметить, что хотя понятие «акме» является одним из основных в акмеологии, но трактуется по-разному. Одни авторы под «акме» подразумевают пик (вершину) в развитии человека как личности, когда человек добивается наибольших для себя результатов в какой-то деятельности. При таком подходе ограничивается небольшой промежуток времени: до и после «акме» отсутствует (до – еще не наступило, после – идет на спад).

Среди других взглядов на «акме», рассмотрение его как наиболее высокого уровня работоспособности и гражданской активности в жизни взрослого человека, когда продуктивно осуществляется реализация его профессионально-личностного потенциала, что, естественно, предполагает более длительный период времени жизнедеятельности.

Еще одна группа исследователей (именно они предложили название одного из многих разделов науки – акмеология) изучают развитие взрослого человека комплексно, и подчеркивают, что при отсутствии проблем развития на предшествующих стадиях, в период взрослости человек обычно в наибольшей степени проявляет все свои способности и реализует возможности и потенциал в личностно-профессиональном плане, т.е. достигает «акме» (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, Н. А. Рыбников и др.).

► 3. У человека, в отличие от всех живых существ, самый длительный (многолетний) период взросления, в процессе которого происходит его разностороннее развитие, подготовка к труду и выбору профессии.

Труд – это социально востребованная деятельность человека, требующая определенных усилий в достижении поставленных целей и получении необходимых результатов. Для человека труд является основой его жизнеобеспечения и удовлетворения базисных потребностей. В связи с этим, в процесс труда вовлечено практически все трудоспособное население. При этом труд (по определению К. Маркса) имеет основные составляющие:

- целесообразная деятельность (собственно сам труд);
- предметы труда (то, на что направлен труд человека; в производстве предметы труда представляют материальную основу будущего готового продукта);
- средства/орудия труда (то чем человек воздействует на предмет труда, создавая готовый продукт): функциональные (выразительные средства поведения, речи, организм человека, его органы, несловесные психические образования и пр.); вещественные (для получения, переработки и передачи информации, для осуществления практических воздействий на объекты и пр.);
- результат труда (итог направленной трудовой деятельности конкретного работника).

Человек является главным, определяющим компонентом системы «субъект – труд – объект», поэтому без него труд невозможен.



Рис. 1. Человек как субъект труда

Так как труд является целесообразной деятельностью, он всегда имеет некую цель, которая достигается поэтапно, путем решения частных задач, а именно – получение полезного результата для человека, осуществляющего труд, и/или для общества. При этом должен быть осознанный мотив, побуждающий к конкретной деятельности. Немотивированной деятельности быть не может.



Рис. 2. Основные компоненты деятельности

Таким образом, в основе любой деятельности – мотив реализации какой-либо потребности (объективной необходимости). А нуждается всякий человек, прежде всего, в «веществе, энергии и информации».

Основные пять уровней потребностей (базовые потребности) названы американским психологом, основателем гуманистической психологии А. Маслоу:

- 1) физиология (удовлетворение потребности в голоде, жажде, продолжении рода, температурном режиме, экскреции (выведение из организма «отработанных» веществ) и др.);
- 2) безопасность (удовлетворение потребности в защите от страданий, неудобств, защите тела, защите близких людей, рабочего места и др.);
- 3) социальные связи (удовлетворение потребности в сопереживании, эмпатии, общении, любви, дружбе и др.);

- 4) самоуважение (удовлетворение потребности в признании, уважении, одобрении со стороны других людей, самоуважении, достаточная самооценка и др.);
- 5) самоактуализация (удовлетворение потребности в самореализации и развитии, понимании и осмыслении собственного пути, реализации своих возможностей и способностей).

Согласно другой классификации, потребности разделяются на:

- 1) материальные (лежат в основе жизнедеятельности человека);
- 2) духовные (характеризуют уровень развития личности);
- 3) социальные (выражают общественную природу человека, особенно важны потребность в общении и труде).

Реализация потребностей осуществляется благодаря двум тесно взаимосвязанным понятиям и сферам жизни человека – труде и профессии. Причем, профессиональный труд занимает одно из важнейших и значимых мест в жизни человека. Он является не только средством, которое позволяет человеку обеспечить собственную жизнедеятельность (нередко и нетрудоспособных родственников), дает возможность познать и преобразовать окружающий мир, создает условия развития личности, является целью, нередко, и смыслом жизни. Продуктом профессионального труда является его результат.

► 4. Профессия – это род трудовой деятельности человека, который в процессе специальной подготовки овладел комплексом теоретических знаний, умений и навыков и начал реализовывать их на практике. Эта деятельность выполняется за определенное вознаграждение (материальное и моральное), дает возможность человеку удовлетворять имеющиеся потребности, является условием его всестороннего развития. Если человек видит личностный смысл в профессии, он достигает в ней наивысшей продуктивности. Соответственно, профессионал – это специалист в определенной области трудовой деятельности, владеющий необходимыми компетенциями и достигший требуемого уровня мастерства для эффективного выполнения профессиональных функций и задач, это субъект труда на высоком уровне развития.

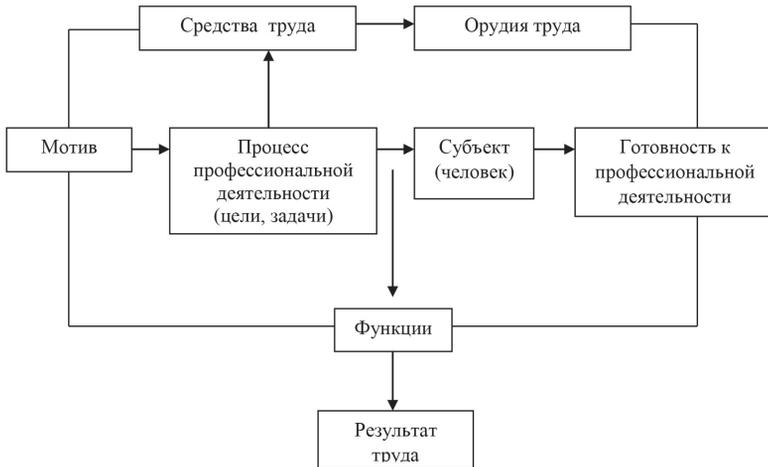


Рис. 3. Процесс профессиональной деятельности

Понятие «профессия» (по Е. А. Климову) имеет несколько значений, прежде всего:

- профессия как общность людей, занимающихся схожими проблемами и имеющих приблизительно одинаковую базовую систему ценностей;
- профессия как область приложения сил связана, в которой выделяется объект и предмет профессиональной деятельности;
- профессия как деятельность и область проявления личности, позволяющая не просто осуществлять некие действия, производить какие-то товары или услуги, но и реализовывать профессионально-личностный и творческий потенциал.

► 5. Профессии представляют собой сложные социально-технические системы. В зависимости от научно-практических задач они могут классифицироваться по разным основаниям: по сфере деятельности; по объекту и предмету труда; по целям и задачам деятельности; по средствам труда; по условиям труда и степени их регламентированности труда.



Рис. 4. Классификация профессий

В науке существует профориентационная классификация профессий, разработчиком которой является Е. А. Климов, в которой профессии предстают как многопризнаковые объекты, имеющие сочетание признаков по четырем уровням.

Первый уровень объединяет типы профессий по предметному содержанию труда и особенностями субъекта труда (Ч – человек, П – живая природа, Т – техника и неживая природа, З – знак, Х – художественный образ). В соответствии с этим выделяются пять типов профессий: «человек – человек», «человек – природа», «человек – техника», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ».

Так, к типу «человек – человек» относятся профессии: врач, учитель, педагог, психолог, социальный работник, социальный педагог, продавец, менеджер по персоналу, организатор торговли, парикмахер и др.

К типу «человек – природа» относятся профессии: биолог, агроном, микробиолог, ветеринар, зоотехник, животновод, растениевод, лесник и др.

Среди профессий типа «человек – техника»: водитель, механик, рабочий на заводе, конструктор, наладчик аппаратов, мастер по холодильным установкам, мастер по телекоммуникациям, инженер-механик по точным приборам и пр.

Профессии «человек – знаковая система»: программист, картограф, лингвист-переводчик, системный администратор, биржевой маклер, нотариус, кассир и др.

К типу «человек – художественный образ» относятся профессии: художник-модельер, художник-декоратор, артист балета, актер кино и театра, живописец, кинорежиссер, сценарист, писатель и др.

Второй уровень представляют классы профессий, объединенных по преобладающей цели трудовых задач (П – преобразующие (преобразовательные), Г – гностические, И – изыскательские).

К преобразующим (преобразовательным) профессиям относятся: учитель, социальный работник, столяр, чертежник, реставратор и др. В этих профессиях оказывается воздействие на предмет труда (одушевленный или неодушевленный) с целью изменения или сохранения его свойств, состояний.

Гностические профессии – это: корректор, критик, санитарный врач, лаборант и др. В этих профессиях осуществляется распознавание, контроль, классификация по заранее известным признакам.

Изыскательские профессии – дизайнер, конструктор, писатель и др. Для этих профессий характерно изобретение, придумывание новых вариантов решений.

К **третьему уровню** относятся профессии, классифицируемые по используемым орудиям труда (Р – ручные: ювелир, слесарь сборщик, автомеханик, хирург, пианист и др.; М – механизированные: шофер, токарь, швея и др.; А – автоматизированные: сталевар, пивовар, оператор котельной и др.; Ф – функциональные: преподаватель, певец, актер, ученый-теоретик, танцор и др.).

В **четвертый уровень** входят профессии по условиям труда и их требованиям к человеку (Б – бытовые условия труда: бухгалтер, учитель, социальный работник, менеджер и др.; О – работа на открытом воздухе: чабан, полевод, почтальон, егерь, лесник, военнослужащий и др.; Н – необычные условия труда, связанные с наличием факторов вредности для здоровья, опасности: космонавт, шахтер, водолаз, каскадер и др.; М – особые требования профессии к моральным качествам субъекта труда: учитель, социальный работник, судья, адвокат и др.).

Если проанализировать любую профессию по указанным выше уровням, можно составить ее «формулу».

По другой классификации, разработанной В. Е. Гавриловым, каждый тип профессий разделен на подгруппы, с учетом цели, средств и условий труда:

- 1 – **социономические** (помогающие) профессии: здравоохранение; воспитание и образование; социальная работа; бытовое обслуживание; информационное обслуживание; защита общества и государства;
- 2 – **технономические** (взаимодействие с разнообразными приборами, механизмами) профессии: создание, монтаж, сборка технических устройств; эксплуатация технических средств; ремонт технических устройств;
- 3 – **биономические** профессии (работа с природными объектами и явлениями): изучение и анализ состояния и условий жизни растений и животных; уход за ними (выращивание, воспроизводство); профилактика заболеваний в растительном и животном мире, борьба с вредителями и возбудителями болезней, лечение заболевших;
- 4 – **сигнономические** (работа со знаками, цифрами, символами, формулами) профессии: работа с текстами на родном и иностранных языках; с цифрами, формулами и таблицами; с чертежами, картами, схемами; звуковыми сигналами;
- 5 – **артономические** профессии (область деятельности – искусство): создание, проектирование, моделирование художественных произведений; воспроизведение, изготовление различных изделий по эскизу, образцу в единственном экземпляре; воспроизведение, копирование, размножение художественных произведений в массовом производстве.

Таким образом, труд – необходимое условие человеческой жизни. Посредством трудовой деятельности человек регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, преобразует мир, в котором проходит его жизнедеятельность.

Профессиональный труд – это сложившаяся в обществе и необходимая для него область осуществления человеком трудовых функций, которая дает ему возможность взамен совершенного им труда получить разнообразные средства для полноценного существования и развития.

Вопросы для самопроверки знаний по теме

1. В чем специфика дисциплины «Тренинг психологической готовности к социальной работе»?
2. Каковы основные цели освоения дисциплины «Тренинг психологической готовности к социальной работе»?
3. Что изучает акмеология?
4. Когда и как человеком достигается «акме»?
5. Может ли быть немотивированная деятельность человека?
6. Что такое труд? Что такое профессиональный труд?
7. Каковы составляющие труда?
8. Поясните, как вы понимаете фразу: труд всегда есть деятельность, но не всякая деятельность может быть названа трудом.
9. Согласны ли Вы с высказыванием: труд – цель и смысл жизни человека?
10. Охарактеризуйте функциональные и вещественные средства труда.
11. Как взаимосвязаны понятия «труд» и «профессия»?
12. Дайте характеристику любой профессии как роду трудовой деятельности человека.
13. Что является продуктом труда в вашей будущей профессии?
14. На основе «Атласа новых профессий» и профориентационной классификации профессий Е. А. Климова, дайте подробную характеристику нескольким профессиям (по вашему выбору).
15. Докажите на примере профессии социальная работа, что она представляет собой сложную социально-техническую систему.
16. На основе существующих в науке классификаций профессий охарактеризуйте социальную работу по ее основным основаниям. Составьте «формулу» профессии.

17. В каких случаях, по Вашему мнению, необходим отбор людей для конкретной профессии?
18. Правильно ли отказывать кому-то в приеме на работу (учебу) и рекомендовать другую деятельность?
19. Какие цели ставит перед собой человек, стремящийся к высокой эффективности труда, мастерству, профессионализму?
20. Подготовьтесь к дискуссии на тему: «О месте творчества в труде».

Рекомендуемая литература

Основная

1. Зритнева Е. И., Смирнова Е. В. Тренинг психологической готовности к социальной работе: Практикум. Ставрополь: ООО «Ветеран», 2018.
2. Шаповалов В. К. Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации: монография. М: «Дашков и К», 2018.
3. Гулина М. А. // Психология социальной работы: Учебник для вузов. 2-е изд.// Санкт-Петербург, 2017.

Дополнительная

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие. М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Петрова Е., Шмелева С., Голенков А. Психология: учебник // Серия: Социальное образование XXI века. М.: РГСУ, Омега-Л. 2013.
3. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы. Учебно-методическое пособие / Под ред. Воронцовой М. В. Таганрог: Изд-ль А. Н. Ступин, 2013.
4. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): Учебное пособие. М.: МПСИ, 2003.
5. Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития. М.: РАГС. 2010.
6. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. СПб: Питер, 2012.

Интернет-ресурсы

1. Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. - Режим доступа: <http://www.zipsites.ru/>
2. Интернет-библиотека IQlib. - Режим доступа: <http://www.iqlib.ru>
3. Российский федеральный образовательный портал. - Режим доступа: <http://www.edu.ru/>
4. Словари и энциклопедии ON-Line. - Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>
5. Журнал «Работник социальной службы» <http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm>
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края www.minsoc26.ru
7. Официальный сайт Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации www.gosmintrud.ru

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

План лекции

1. Мотивы и факторы, определяющие профессиональный выбор.
2. Этапы профессионализации человека.
3. Предпосылки профессионального развития.
4. Хронология профессионального развития человека.
5. Профессионализация личности в цикле овладения человеком одной профессией.

Цель: овладение совокупностью знаний о профессиональном становлении личности.

Актуальность темы обусловлена необходимостью овладения студентами знаниями о специфике профессионального становления личности, этапах профессионализации и значимых мотивах и факторах, определяющих профессиональный выбор.

Теоретическая часть

► 1. Мотивация – это совокупность факторов, опосредующих поведение человека, его действия. Встречаются разнообразные мотивы выбора профессии человеком. Они обуславливаются его способностями, склонностями, интересами, интериоризованными ценностями. При этом мотивы могут существенно изменяться, модифицироваться в ситуациях профессиональной переориентации и переподготовки личности.

Выделяют три группы мотивационных установок личности в отношении выбора профессии.



Рис. 5. Мотивационные установки личности в отношении выбора профессии

► 2. Для того, чтобы стать профессионалом, человек должен пройти этапы профессионализации:

- 1) ориентация в мире профессий, выбор будущей профессии;
- 2) профессиональное обучение, освоение профессии;
- 3) социальная и профессиональная адаптация, «приспособление к профессии и профессии к себе»;
- 4) осуществление профессиональных функций, собственно профессиональная деятельность.

Необходимо подчеркнуть, что развитие личности как профессионала осуществляется на всех этапах, хотя и принимает разные формы, начиная со стадии освоения профессии и заканчиваясь с окончанием профессиональной деятельности. Исходя из сказанного, профессия не только детерминирует жизненный путь и судьбу человека – она его формирует, развивает, воспитывает и социализирует.

Выделяют факторы, определяющие профессиональный выбор человека в молодом возрасте: позиция семьи, позиция сверстников (сеть социальных контактов); позиция значимых педагогов; собственные жизненные планы; проявление отдельных способностей и склонностей; стремление к общественному признанию; осведомленность о той или иной профессиональной деятельности, ее имидже в обществе.

Субъективный показатель успешности профессионализации личности – удовлетворенность выбранной профессией (осознание обоснованности сделанного профессионального выбора, соответствие интересов и способностей выбранной профессии, адекватная профессиональная Я-концепция и самооценка профессионала).

► 3. Значимыми предпосылками профессионального развития личности (по В. А. Бодрову) являются:

- индивидуальные различия людей по психологическим свойствам и качествам;
- степень соответствия личностных индивидуально-психологических особенностей требованиям профессии, наполняемость общих способностей профессиональным содержанием, переход их в профессиональные;
- соответствие каждого человека требованиям ряда профессий, возможность выбора из них;

- наличие интереса к профессии, удовлетворенность сделанным профессиональным выбором, стремление к профессиональному мастерству, повышению профессионализма и профессиональной компетентности;
- осуществление профессионализации на протяжении всего профессионального пути развития личности;
- неравномерность и разновременность профессионального развития личности, ее операционных и психологических качеств и структур;
- определяющее влияние ведущей деятельности и ее изменение на разных возрастных этапах на профессиональное развитие личности;
- наличие профессиональных, психологических, физиологических и других факторов, определяющих особенности жизненной и трудовой активности человека.

Становление личности как профессионала тесно взаимосвязано с жизненным путем человека. Практически все люди проходят через одинаковые стадии развития в определенные возрастные периоды.

► 4. В научной литературе (Е. А. Климов, А. К. Маркова, В. А. Бодров) представлена хронология профессионального развития человека:

- 1) *период допрофессионального развития* (от рождения до 11-12 лет) – формируется произвольная регуляция поведения, происходит овладение основными смыслами человеческой деятельности, межличностными отношениями; формируются общетрудовые умения, развиваются навыки самоорганизации и самоконтроля бытового труда и разного рода деятельности, осваиваются элементы планирования, приведение к логическому концу начатой работы; развиваются умения сосредотачиваться на поставленной задаче; осуществляется усвоение правил поведения в деятельности; происходит первоначальное знакомство с содержанием различных сфер жизнедеятельности человека, усвоение социальных норм; в целом формируется личность ребенка, как субъекта будущей трудовой и профессиональной деятельности;

- 2) *период выбора профессии* (от 11 до 18 лет) – размышления о будущей профессии; соотнесение с собой, своими качествами и особенностями определенной профессии; принятие решения о выборе профессии и учебного заведения для получения профессионального образования, квалификации; рефлексия личностной профессиональной пригодности в выбранной профессии на основе анализа и самооценки своих возможностей и способностей; на данном этапе очень важным является профессиональное самоопределение – нахождение личностных смыслов в выбираемой профессиональной деятельности;
- 3) *период профессионального обучения* (с 15–18 до 19–23 лет) – формирование образа будущей профессии на основе систематического освоения научных знаний, практических навыков и умений, выраженных компетенциями; формирование профессиональных ценностных ориентаций и представлений о конкретном профессиональном сообществе; дальнейшее развитие мотивов и целей будущей профессиональной деятельности; развитие профессиональной пригодности к обучению профессии и к реальной практической деятельности (профессионально важные качества);
- 4) *период профессиональной адаптации* (с 19–21 до 24–27 лет) – адаптация (приспособление) к процессу трудовой деятельности, социальным и профессиональным нормам, условиям труда, оценивание правильности выбора профессионального пути, формирование значимых черт личности профессионала;
- 5) *период развития профессионала* (с 21–27 лет до 45–50 лет) – совершенствование структуры личности профессионала (дальнейшее развитие практического мышления, восприятия, памяти, черт характера, способностей и т.д.); развитие самооценки профессионала;
- 6) *период реализации профессионала* (с 45–50 до 60–65 лет) – полная, в некоторых случаях частичная реализация профессионально-личностного потенциала (латент-

ных возможностей – способностей, задатков, качеств личности, знаний, умений, навыков), реализация готовности и способности к эффективной профессиональной деятельности;

- 7) *период профессионального угасания* (61-65 лет) – постепенное, но прогрессирующее снижение профессиональной активности, профессиональных интересов, изменение жизненных установок и ценностных ориентаций; появление противоречия между функциональными возможностями личности (особенности деятельности организма, объективное снижение функций), намерениями и ближайшими целями. Отдельные представители некоторых профессий (особенно творческих) могут долго сохранять не только профессиональную направленность жизнедеятельности и ориентацию на продуктивную продолжительную трудовую деятельность, но также психологический и профессиональный потенциал.
- 8) *период послепрофессионализма* (после выхода на пенсию) – изменение положения и роли человека в обществе, снижение степени социальной активности; корректировка целей, мотивов и потребностей; активный (генетически запрограммированный) процесс старения организма, сопровождающийся характерными изменениями; динамика характеристик когнитивной сферы, зависящая от личности конкретного человека; снижение познавательной деятельности; специфические изменения в эмоциональной сфере (погружение в себя, снижение способности справляться со сложными ситуациями, пассивность и пр.). Следует отметить, что ведущими факторами развития продуктивного старения являются самоактуализация «Я» и ориентация на творческую деятельность.

► 5. Если рассматривать профессионализацию личности как выбор человеком одной профессии и овладение ею, то можно выделить следующие стадии (Е. А. Климов):

1. *Оптант* (optant – лицо, имеющее право на выбор, субъект выбора). Человек осуществляет выбор профессии, является по-

тенциальным субъектом труда. Сложность заключается в необходимости не только выбирать профессию, учебное заведение для получения профессионального образования, но и в принятии образа жизни, ценностей, ролей, соответствующих будущей профессии.

2. *Адент* (adeptus, от adipisci – получать, достигать, «посвященный в тайны науки»). Активное и динамичное освоение профессии в профессиональном учебном заведении. Усвоение необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, выраженных профессиональными компетенциями; интериоризация (переход из вне внутрь, внутреннее принятие) системы профессиональных ценностей. Сложность заключается в необходимости оптимального усвоения программы обучения, накопления необходимого первичного профессионального опыта, поиск возможностей трудоустройства после получения диплома о профессиональном образовании, прогнозирование и проектирование профессиональной карьеры.

3. *Адаптант* (adapter – приспособливать, адаптировать). Начало профессиональной деятельности, первая должность, трудовой пост. Осуществляются: социальная адаптация (приспособление к трудовому коллективу, коллегам, организационной культуре учреждения, имеющимся традициям и пр.); профессиональная адаптация (приспособление в целом к профессии, к профессиональным ролям, функциям, к сложностям профессиональных задач и ситуаций, к нормам и требованиям), личностная адаптация («приспособление себя к профессии», изменение при необходимости собственного имиджа, поведения, привычек, системы ценностей, образа «Я»).

4. *Интернал* (internal – внутренний, принимающий на себя ответственность за последствия своих действий). Нарботан определенный опыт работы, умение самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями и профессиональными задачами среднего уровня сложности. Могут проявиться противоречия, конфликты, кризисы развития. Для некоторых людей, как субъектов труда, эта стадия может оказаться завершающей, без дальнейшего развития.

5. *Мастер* – человек, достигший высокого искусства в своем деле, овладевший «акме» профессионального мастерства, имеющий навык выполнения самых сложных профессиональных задач, владеющий алгоритмом решения профессиональных задач повышенной сложности. Несмотря на мастерство, на данной стадии случаются проблемы дальнейшего профессионального развития, обусловленные личностными и профессиональными кризисами, конфликтами, может сформироваться профессиональная дезадаптация.

6. *Авторитет* – человек, достигший в профессии квалификации мастера (овладевший вершинами профессионального мастерства – акме), и кроме того, имеющий лидерские качества, умеющий увлечь людей идеей, убедить, оказать влияние на коллег. Наличие авторитета не связано с занимаемой должностью.

7. *Наставник* – человек, владеющий вершинами мастерства, имеющий потребность (или выполняющий обязанность) передать свой опыт молодым профессионалам, осуществляющий роль инструктора-учителя по отношению к новым работникам. Если человек всю большую часть жизни проработал в одной профессии и эта стадия совпадает с периодом поздней зрелости (после 50 лет), ожидаемы проблемы, обусловленные снижением профессиональных желаний и возможностей, психофизиологических функций, типичные для этого возраста.



Рис. 6. Профессионализация человека (выбор профессии и овладение ею)

Таким образом, профессиональная деятельность является необходимым и самым длительным этапом социализации личности. При этом профессиональное становление представля-

ет собой форму личностного становления человека, которая рассматривается через его профессиональную деятельность. Среди показателей профессионального становления выделяют формальные и неформальные критерии. К первым относятся – диплом о профессиональном образовании, удостоверения повышения квалификации, занимаемая должность. Среди неформальных критериев выделяют: профессиональное мышление, умения и навыки применения решения нестандартных профессиональных задач, востребованность труда. В процессе профессионального становления происходит не только совершенствование трудовых навыков, но и самосовершенствуется личность: человек из начинающего специалиста превращается в создателя, творчески начинает подходить к профессиональному труду, анализирует и критически оценивает профессиональные ситуации, применяет нестандартные решения проблем.

Вопросы для самопроверки знаний по теме

1. Какие мотивы выбора профессии Вам известны? Какие из них явились определяющими для Вас?
2. Подтвердите или опровергните мысль: профессия не только детерминирует жизненный путь и судьбу человека – она его формирует, развивает, воспитывает и социализирует.
3. Что такое профессионализация?
4. Какие факторы, определяют профессиональный выбор молодого человека? Какие из них явились определяющими для Вас?
5. Какие этапы профессионализации человека?
6. Что такое профессиональное самоопределение личности?
7. Что является субъективным показателем успешности профессионализации личности? А объективным?
8. Что является предпосылками профессионального развития личности?
9. Какие этапы проходит человек в своем профессиональном развитии?

10. От чего зависит самооценка профессионала? Что делать, если она неадекватная (завышенная или заниженная)?
11. Что вы понимаете под профессионально-личностным потенциалом?
12. Стоит ли иметь запасные варианты профессионально-личных планов или лучше стремиться к реализации одного раз и навсегда определенного?
13. Как Вы считаете, что правильно: искать профессию, подходящую конкретному человеку (как к ключ к замку) или помогать человеку найти смысл в выбранной профессии?
14. Какое место вы отводите семье в выборе профессии?
15. Что делать, если профессию приходится выбирать по необходимости (материальные затруднения, низкий балл ЕГЭ, отсутствие в регионе проживания подходящих учебных заведений и пр.)?
16. Как бы Вы построили профориентационную беседу со старшеклассниками о выбранной вами профессии социальная работа?
17. Как, на Ваш взгляд, взаимосвязаны профессия и психологическое благополучие человека, профессия и здоровье?
18. Хотели бы Вы, чтобы на первом рабочем месте, после окончания вуза, к Вам был бы прикреплен на 1-2 года наставник? Мотивируйте ответ.
19. Представьте себя спустя 5 лет после окончания университета. Ответьте подробно на вопросы: Где и кем Вы работаете? Кто Вы на рабочем месте? Какой Вы профессионал? Если желаемого трудового поста (рабочего места) пока нет в обществе, попытайтесь его придумать.
20. Подготовьтесь к дискуссии на тему: «Взаимосвязь самообразования и эффективной деятельности в социальной работе».

Рекомендуемая литература

Основная

1. Зритнева Е. И., Смирнова Е. В. Тренинг психологической готовности к социальной работе: Практикум. Ставрополь: ООО «Ветеран», 2018.

2. Шаповалов В. К. Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации: монография. М: «Дашков и К», 2018.
3. Гулина М. А. // Психология социальной работы: учебник для вузов. 2-е изд. Санкт-Петербург, 2017.

Дополнительная

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие. М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Петрова Е., Шмелева С., Голенков А. Психология: учебник // Серия: Социальное образование XXI века. М.: РГСУ, Омега-Л. 2013.
3. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы: учебно-методическое пособие / под ред. Воронцовой М. В. Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2013.
4. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): учебное пособие. М.: МПСИ, 2003.
5. Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития. М.: РАГС. 2010.
6. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие. СПб: Питер, 2012.

Интернет-ресурсы

1. Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. – Режим доступа: <http://www.zipsites.ru/>
2. Интернет-библиотека IQlib. – Режим доступа: <http://www.iqlib.ru>
3. Российский федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/>
4. Словари и энциклопедии ON-Line. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>
5. Журнал «Работник социальной службы» – Режим доступа: <http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm>
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края – Режим доступа: www.minsoc26.ru
7. Официальный сайт Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – Режим доступа: www.rosmintrud.ru

3. ОБРАЗ ПРОФЕССИИ СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

План лекции

1. *Профессиональная деятельность человека как сложный многопризнаковый объект.*
2. *Образ профессии как научная категория.*
3. *Смысловая наполненность образа профессии.*
4. *Формирование образа будущей профессии.*
5. *Социальная работа как профессиональная деятельность.*
6. *Образ профессии социальная работа.*

Цель: овладение совокупностью знаний об основных характеристиках профессии и основных компонентах психологической готовности к социальной работе.

Актуальность темы обусловлена необходимостью овладения студентами знаниями об образе и имидже профессии «социальная работа», значимых составляющих психологической готовности к социальной работе.

Теоретическая часть

► 1. Вопросами профессиональной ориентации молодежи, возможностью отбора абитуриентов в учебных заведениях профессиональной направленности, профессиональной подготовки и переподготовки в отечественной науке XX века активно занимались Н. Д. Завалова, В. П. Зинченко, А. А. Крылов, С. А. Конопкин, Е. А. Климов, Д. А. Ошанин, В. Д. Шадриков и др. Эмпирическим объектом изучения выступали такие социальные феномены, как профессия, трудовой пост и рабочее место, объединенные в системную триаду. Ведущее место в данной системе принадлежит образу профессии, который необходимо формировать на всех ступенях образования.

Как подчеркивалось в предыдущей теме, единого определения понятия профессия не существует, оно многозначно.



Рис. 7. Сущность профессии как многопризнакового явления, обуславливающего деятельность субъекта труда

Общее представление о любой профессии (ее образ, общественный имидж) формируется в результате формирования, обособления в общественном сознании типичных признаков и особенностей представителей конкретного профессионального сообщества, их профессиональных целей, условий труда и пр.

► 2. У каждой группы профессий (согласно имеющимся классификациям) есть свои особенности, из которых складывается понятие «образ профессии». В свою очередь, образ профессии предъявляет особые требования к специалисту в отношении его специализации, качеств, компетенций (знаний, умений, навыков). Наиболее распространенными синонимами для «образа» являются понятия – сходство, копия, воспроизведение.

Философы и психологи связывают любой образ с функцией отражения чего-либо (некоего объекта, предмета или явления материального мира) в сознании человека, при этом подчеркивается целостность, но неполнота представления, вторичность образа по отношению к своему оригиналу. Существует даже такая трактовка образа, как «картинка в голове».

На уровне чувств образами являются ощущения, восприятия и представления. На уровне логического мышления – понятия, суждения и умозаключения.

Возникнув в сознании (общественном или индивидуальном), образ приобретает относительно самостоятельный характер и в некоторой степени исполняет активно-действенную роль в поведении человека.

Исходя из сказанного, образ – это обобщенная картина мира (предметов, явлений), субъективный многомерный феномен, формирующийся в результате предметно-практической деятельности человека, его чувственной и мыслительной активности, переработки информации о конкретном объекте. Такая информация поступает человеку через органы чувств. Образы отражают различные стороны воспринимаемых объектов, их связи друг с другом, а также отношения их к субъекту восприятий.

► 3. Понятие образ профессии имеет большую смысловую наполненность. В научной литературе представлены образы различных профессий (Н. А. Бернштейн, Е. А. Бодякина, Л. П. Гримак, С. В. Зиброва, Л. М. Митина, М. Н. Рыбникова, В. В. Овсянникова, Е. Ф. Платаш и др.).

Прежде всего, образ профессии представляет собой своеобразную «конструкцию» – сочетание определенных характеристик, в целом дающих представление о конкретной профессиональной деятельности человека.

Образ профессии, с одной стороны, объективен (совокупность характеристик реально существующей профессии), с другой – субъективен, так как отражает внутренний и внешний опыт человека.

Субъективный образ той или иной профессии формируется у человека, начиная с детских лет, и занимает значимое место в его картине мира (в том числе, мира профессий). В период подростничества и юности, выбирая профессию, молодой человек ориентируется на имеющийся у него образ той или иной профессии.

Образ профессии формируется на базе опыта, который накопил человек, поэтому, если говорить о работающих людях, уже определившихся с выбором профессии, то образ профессии – это наличие адекватной системы субъективно интерпретированных ценностных представлений специалиста на основе собственно

профессиональных знаний (Е. А. Климов). Самое главное в образе любой профессии – это основной предмет труда, операции и орудия, условия труда, профессионально важные качества.

Выделяют компоненты образа профессии



Рис. 8. Компоненты образа профессии

Цели профессиональной деятельности в образе профессии – отражение в сознании человека социального смысла данной профессии, ее общественной и личностной значимости, специфических задач.

Средства, отраженные в образе, – все то, что используется в процессе реализации профессиональных функций (конкретные инструменты, технологии, возможные способы деятельности).

Предметная часть образа профессии – комплекс взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, которыми оперирует профессионал.

Общая характеристика профессии – квалификационные требования, возможные места работы и должности и др., что дает возможность планирования карьеры.

Профессиограмма – перечень технических, технологических, санитарно-гигиенических, психологических, психофизиологических сведений о характерных признаках процесса труда, его условиях и организации.

Психограмма – психологическое описание профессии, в котором представлена характеристика совокупности профессионально важных психологических и психофизиологических качеств человека, обеспечивающих выполнение конкретной профессиональной деятельности.

Образ профессии и профессионала имеет несколько составляющих в зависимости от субъекта восприятия (Ю. П. Соловников) (табл. 1).

Таблица 1

Образ профессии в разных социальных восприятиях

Субъект восприятия	Объект восприятия
Социум (социальная составляющая)	Представления общества в целом о какой-либо профессии
Корпорация профессионалов (корпоративная составляющая)	Представления о профессии специалистов, являющихся ее носителями
Человек (индивидуально-личностная составляющая)	Представления отдельного человека (например, студента) о профессии

Образу профессии сопутствует и *образ профессионала*. Чаще всего он базируется на представлениях о конкретных людях и их профессиональных «биографиях».

Обобщая, можно сказать, что образ профессии – это эмоционально-окрашенное представление о профессии, которое содержит стереотипное ядро и объединяет в себе наиболее значимые характеристики профессиональной деятельности. Самое главное в образе любой профессии – это основной предмет труда, операции и средства (орудия), условия труда, профессионально важные качества (Е. Ф. Платаш, Е. И. Зритнева).

► 4. Формирование образа будущей профессии у подрастающего поколения – важная социально-педагогическая задача, нацеленная на создание условий для самоидентификации с профессией и развитие понимания реальной связи между специфической будущей профессиональной деятельностью и ее общественной и личностной значимостью.

Современный отечественный рынок труда требует от молодежи раннего профессионального самоопределения: ориентации в мире профессий, оценивания плюсов и минусов той или иной профессии, умения выделять профессии, дающие возможность в полной мере реализовывать свои личностные качества.

Учитывая, что большинство абитуриентов, поступающие в учреждения профессионального образования, не всегда имеют достаточное представление о специфике и назначении избранной ими профессии, ее функциях в обществе, в большинстве своем ориентированы на внешнюю сторону профессии, необходимо в первые годы обучения сформировать у будущего специалиста адекватное представление о профессии, показать пути приспособления к профессиональной среде, возможности профессионального роста. Студентов нужно научить соотносить образ будущей профессии с личностными качествами. Все это будет способствовать их эффективной профессионализации и повышению подготовленности выпускаемых специалистов.

Особо актуализировано формирование образа будущей профессии. Содержание формирующей работы кратко представлено в табл. 2.

Таблица 2

Формирование образа будущей профессии

План характеристики профессии	Краткое содержание
Общая характеристика профессии	<ul style="list-style-type: none"> • социальная ценность результатов труда; • история и перспектива развития профессии
Обзорная характеристика профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • профессиональные задачи и основные профессиональные действия; • общая характеристика орудий и средств труда
Обзорная характеристика условий труда	<ul style="list-style-type: none"> • микроклиматические условия труда; • социальные; • социально-психологические; • режим труда
Общие наиболее типичные требования, предъявляемые профессией	Требования к личностным, психологическим и психофизиологическим качествам профессионала

План характеристики профессии	Краткое содержание
Информация об учебных заведениях, готовящих данных профессионалов, о возможностях повышения квалификации и профессионального роста.	Адрес, специализация (направление подготовки), наличие лицензии на образовательную деятельность, требования к абитуриентам, профили подготовки по направлению социальная работа, тематика курсов повышения квалификации и переподготовки

Целенаправленно сформированный образ будущей профессии – это внутриличностное когнитивно-эмоциональное образование, интегрирующее в целостную систему мотивационно-ценностные представления о профессии, понимание ее значимого содержания и базовых компонентов, детерминирующее представления о самореализации и профессиональной карьере на основе соотношения индивидуально-личностных особенностей с квалификационными требованиями, и играющее активно-действенную роль в поведении личности (Е. Ф. Платаш, Е. И. Зритнева).

В таком образовании выделяется наличие компонентов: ценностно-смысловой, мотивационно-целевой, операционально-знанийый личностно-ориентированного, прогностического.

Таблица 3

Компоненты сформированного образа будущей профессии

Компоненты	Характеристика компонентов
Ценностно-смысловой	Показывает ценностную сторону профессии, ее общественную и личностную значимость, смысл и назначение профессии
Мотивационно-целевой	Показывает обоснованность и осознанность выбора определенной профессии (мотивы, цель), адекватность представлений о возможной профессиональной карьере и профессиональном личностном развитии
Операционально-знанийый	Демонстрирует уровень знаний о получаемой профессии и будущем процессе профессиональной деятельности, т.е. объекте труда
Личностно-аналитический	Показывает уровень представлений личности о себе как профессионале, т.е. субъекте труда
Прогностический	Позволяет оценить умения личности планировать профессиональную карьеру и профессиональное саморазвитие

Формирование у учащихся в процессе профессионального обучения (средний и высший уровень подготовки) образа будущей профессии – один из видов специально организованной образовательной деятельности. Оно осуществляется в профессионально ориентированной образовательной среде на основе личностно-ориентированного и личностно-деятельностного подходов. Применение технологий профессионально-ориентированного обучения (игровых, проектных, эвристических, контекстного и проблемного обучения) позволит каждому студенту полнее изучить свои потенциальные возможности, соотнести их с требованиями выбранной профессии, узнать о возможности самореализации в различных видах профессиональной деятельности для моделирования своей будущей профессиональной карьеры.

Таким образом, в процессе профессиональной подготовки в организациях системы образования значимое место занимает образ будущей профессии, который направляет профессиональное развитие студентов.

► 5. Социальная работа – профессиональная и общественная деятельность государственных, общественных, частных организаций, специалистов и активистов, сконцентрированная на социальных нуждах и проблемах отдельных людей и групп общества.

Объектом и клиентом (индивидуальным или коллективным) социального работника является человек, имеющий одну или несколько проблем, относящихся к разряду социальных, и не способный решить их без посторонней помощи.

Социальная работа как деятельность – целостная структура, состоящая из следующих элементов: субъектов; содержания, которое раскрывается через функции; средств (организационно-технических, финансовых и др.), управления и цели.

Социальная работа – это профессиональная деятельность по решению социальных проблем личности (возраст, инвалидность, сиротство, бездомность, алкоголизм, наркомания, лишение свободы, девиантное поведение, миграция, безработица, насилие в семье и т. д.), ориентированная на реабилитацию, адаптацию и интеграцию человека в социуме посредством актуализации его потенциала, другими словами его жизненных сил, не реализуемых возможностей.

Объектом социальной работы являются люди, которые не могут обойтись без посторонней помощи при организации своей жизнедеятельности.

По своему функционалу социальная работа относится к помогающему виду профессионального труда: ее функции обеспечивают достаточное социальное функционирование человека и общества, обеспечивают реализацию гарантированных прав и социальных потребностей граждан. Таким образом, о ней можно говорить как о национальной системе помощи. В России созданы и функционируют тысячи государственных региональных, муниципальных социальных служб.

Предписанные социальной работе как профессиональной деятельности функции, определяют ее направленность и содержательную характеристику, что детерминирует требования к личности профессионала и его компетентности, выделяя потребность в высококвалифицированных специалистах.

Цель социальной работы как профессиональной деятельности –удовлетворение потребностей и интересов клиента, благодаря этому, поддержание стабильности в обществе.

Сферами профессиональной деятельности социального работника являются: здравоохранение; образование; социальное обслуживание.

Социальные работники могут работать на должностях, требующих специализации «социальная работа» в школах, приютах, домах престарелых, колониях, центрах социального обслуживания, отделах социального обеспечения местных администраций, службах помощи семье и детям, центрах социального обслуживания, министерстве труда и социальной защиты населения и муниципальном управлении труда и социальной защиты населения.

► 6. Образ профессии социальная работа многогранен.

Классификация профессии «социальная работа»:

- тип профессии по предмету труда: работа социального работника связана с постоянным общением с людьми, что позволяет отнести профессию по предмету труда к типу «Человек – Человек». Дополнительно профессию

можно отнести к типу «Человек – Знаковая система» так как социальный работник занят анализом и составлением большого количества документов.

- тип профессии признаку цели: преобразующий.
- тип профессии по средствам труда: ручной.
- тип профессии по условиям труда: работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь людей.

Класс профессии: творческий (по характеру труда профессия социального работника предполагает анализ, планирование, организацию и управление, принятие нестандартных решений, требует независимого оригинального мышления).

Описание профессии: социальный работник (бакалавр) – специалист, занимающийся организацией оказания бытовой, материальной, моральной и правовой помощи незащищенным слоям населения (инвалидам, одиноким и престарелым людям, одиноким матерям, многодетным семьям, детям-сиротам, беженцам и др.).

Основная деятельность социального работника связана с обеспечением равных прав и возможностей социально незащищенных слоев населения.

К основным обязанностям социального работника относятся:

- выявление семей, лиц, групп населения, нуждающихся в социальной помощи и услугах;
- оказание помощи по охране их нравственного, психического и физического здоровья;
- предоставление консультативной и специализированной помощи клиентам;
- участие в организационно-управленческой работе социальных служб, объединений, организаций (предприятий);
- организация работы исполнителей;
- контроль качества предоставляемых услуг.

Социальный работник должен обладать такими личностными качествами, как порядочность, высокая ответственность и моральная устойчивость, честность, способность к сопереживанию, коммуникабельность, аккуратность, организованность, чувство такта, сдержанность, бескорыстие.

К профессионально важным качествам социального работника относятся:

- умение быстро принимать решения;
- организаторские способности;
- практицизм;
- развитая интуиция;
- компетентность в социально-правовых и психолого-педагогических вопросах, по вопросам занятости населения, этики, нравственно-гуманитарных знаний и пр.

Медицинские противопоказания, препятствующие выполнению социальной работы:

- судороги, потери сознания;
- сердечно-сосудистые заболевания;
- вестибулярные расстройства, нарушение чувства равновесия;
- расстройства координации движений;
- заболевания центральной нервной системы.

Недопустимы в социальной работе: расизм, шовинизм, экстремизм или другие взгляды, допускающие нетерпимость или дискриминацию людей. Кроме того, к качествам, свойствам личности, отражающим «противопоказания» к социальной работе, относятся: психическое и физическое нездоровье, агрессивность, вспыльчивость, бездушие, конфликтность, брезгливость, неприязнь к больным, немощным, престарелым, людям асоциального поведения, неумение вести диалог.

Требования к профессиональной подготовке:

Бакалавр социальной работы должен знать:

- сущность профессиональной этики;
- теорию и методику социальной работы;
- основы социальной помощи и благотворительности;
- специфику работы в различной социальной среде и с различными субъектами социальной работы;
- структуры, способные оказать помощь в разрешении ситуации клиента;
- педагогические и психологические требования к социальному работнику.

Бакалавр социальной работы должен уметь:

- оказывать социальную помощь людям, нуждающимся в ней;
- активизировать потенциал собственных сил и возможностей человека, семьи, оказавшихся в сложной жизненной ситуации;
- сохранять психологическую устойчивость в различных ситуациях;
- строить взаимоотношения и общение с людьми в конкретной ситуации с учетом их возраста, пола, религиозной принадлежности, социального статуса, психологических и физических особенностей, состояния;
- проводить работу по предупреждению возникновения факторов, угрожающих жизнедеятельности личности;
- находить, отбирать и использовать информацию, необходимую в профессиональной и иной деятельности;
- принимать управленческие решения, организовывать работу трудовых коллективов.

Условия труда: социальные работники могут работать самостоятельно (в школе, приюте и т. д.) и в коллективе, состоящем из нескольких специалистов.

Большую часть дня они работают в помещении. Существенную часть рабочего дня занимает инспектирование граждан – подопечных социального работника.

Рабочая поза – преимущественно сидя.

В работе социальный работник использует ручные средства труда, современные технические средства (штемпельное оборудование, множительную и другую оргтехнику) и персональный компьютер с возможностью выхода в Интернет.

Рабочее место должно быть хорошо освещено, иметь возможность для регулярного проветривания.

Профессиональные риски: социальные работники постоянно работают с людьми, находящимися в трудных жизненных ситуациях, поэтому существует опасность заражения различными заболеваниями, передающимися воздушно-капельным или контактным путем. Деятельность социального работника связана с высокой степенью ответственности, моральным давлением со

стороны общества и подопечных, что может повлечь за собой нравственно-психологические проблемы, привести к неврозам и депрессии, сердечно-сосудистым заболеваниям.

Перспективы карьерного роста социального работника связаны с повышением квалификации (на предприятии с целью обновления знаний, умений и усовершенствования в рамках профессии, а также в системе непрерывного профессионального образования для достижения более высокой квалификации).

Профессиональный рост социального работника может быть связан с управленческой карьерой, когда специалист, постепенно совершенствуясь, становится руководителем структурного подразделения, директором учреждения и пр.

Вопросы для самопроверки знаний по теме

1. Почему профессиональная деятельность человека рассматривается как сложный многопризнаковый объект?
2. Что представляет собой образ профессии как научная категория?
3. В чем разница понятий «образ» и «имидж» профессии?
4. Как формируется в общественном сознании образ профессии?
5. Какова смысловая наполненность и составляющие образа профессии?
6. Как взаимосвязаны образ профессии и требования к специалисту?
7. Что такое профессиография и психограмма профессии?
8. Как соотносятся выбор профессии и здоровье человека?
9. Расскажите об образе профессии социальная работа в разных социальных восприятиях.
10. Почему необходимо формирование образа будущей профессии? Как оно осуществляется?
11. Можно ли профориентационную работу возложить только на компьютерную технику?
12. Как можно разрешить объективно существующее противоречие между реальной потребностью общества в подготовке высококлассных специалистов по различным профессиям и относительно стихийно проходящей профориентацией старших школьников?

13. Предложите действенные способы формирования образа будущей профессии у молодежи (на примере профессии социальная работа).
14. Дайте краткую характеристику социальной работы как профессиональной деятельности.
15. Почему социальная работа рассматривается как национальная система помощи?
16. В чем специфика образа профессии социальная работа?
17. Какие существуют профессиональные риски в социальной работе, каково Ваше отношение к ним?
18. Обоснуйте недопустимые в социальной работе проявления качеств личности.
19. Что нужно знать и делать, чтобы наилучшим образом построить свою профессиональную карьеру?
20. Подготовьтесь к дискуссии о социальных работниках на тему: «Быть, а не казаться».

Рекомендуемая литература

Основная

1. Зритнева Е. И., Смирнова Е. В. Тренинг психологической готовности к социальной работе: Практикум. Ставрополь: ООО «Ветеран», 2018.
2. Шаповалов В. К. Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации: монография. М: «Дашков и К», 2018.
3. Гулина М. А. // Психология социальной работы: учебник для вузов. 2-е изд.// Санкт-Петербург, 2017.

Дополнительная

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие. М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Петрова Е., Шмелева С., Голенков А. Психология: учебник // Серия: Социальное образование XXI века. М.: РГСУ, Омега-Л. 2013.
3. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы: учебно-методическое пособие / Под ред. Воронцовой М. В. Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2013.
4. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): Учебное пособие. М.: МПСИ, 2003.

5. Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития. М.: РАГС. 2010.
6. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие. СПб: Питер, 2012.

Интернет-ресурсы

1. Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. – Режим доступа: <http://www.zipsites.ru/>
2. Интернет-библиотека IQlib. – Режим доступа: <http://www.iqlib.ru>
3. Российский федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/>
4. Словари и энциклопедии ON-Line. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>
5. Журнал «Работник социальной службы» <http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm>
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края www.minsoc26.ru
7. Официальный сайт Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации www.gosmintrud.ru

4. ЛИЧНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА И КЛИЕНТА В ПРОФЕССИИ СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА: СУБЪЕКТНЫЙ ПОДХОД

План

1. *Субъектность как научная категория.*
2. *Основные субъекты социальной работы.*
3. *Профессионально важные личностные качества специалиста как субъекта социальной работы.*
4. *Подходы к личности клиента в социальной работе*
5. *Классификация клиентов социальной работы в России.*
6. *Особенности личности клиента, способствующие эффективности социальной работы.*

Цель: овладение совокупностью знаний о специфике субъектного подхода к личности специалиста и клиента в социальной работе.

Актуальность темы обусловлена необходимостью овладения студентами знаниями о личности (специалиста и клиента) в профессии социальная работа, как значимой составляющей психологической готовности к социальной работе.

Теоретическая часть

► 1. Субъект (от лат. subjectus – находящийся в основе) – это наиболее активно действующий человек, люди, в процессе осуществления деятельности, общения, созерцания и других видов человеческой активности. Человек как субъект деятельности – это индивид, личность, как источник познания (субъект познания), общения (субъект общения) и преобразования действительности (субъект труда). Таким образом, субъект – носитель сознания, мышления и специфической активности (человеческой деятельности), способный ставить и решать задачи, цели, мотивировать свои решения, преобразовывать действительность в задаваемом им плане. Субъект сознает не только

свою включенность в объективную сеть отношений, но и уникальность собственной позиции в мире, что дает некий импульс к самопониманию и саморазвитию (А. А. Деркач, Э. В. Сайко).

Субъектность предполагает определенный способ самоорганизации, саморегуляции, согласования внешних и внутренних условий активности личности соотносительно с объективными и субъективными (цели, притязания, задачи) условиями деятельности.

Основные характеристики субъекта следующие:

- это человек, обладающий высокоразвитым сознанием и волей, способный действовать целенаправленно, на основе образа предметного мира;
- человек, познающий и преобразующий окружающий мир;
- человек, как носитель и источник активности, творец в отношениях с противостоящими ему объектами предметной и социальной среды (А. В. Брушлинский).

Становление субъекта деятельности происходит в процессе развития человека, «вхождении» его в мир профессий, освоения профессиональной деятельности, адаптации к ней и совершенствования профессионального мастерства (В. А. Бодров).

Социальный работник – это субъект профессиональной деятельности. Личность социального работника, как субъекта, формируется, развивается, самореализуется, самосовершенствуется в профессиональной деятельности, изменяя себя и деятельность. Ее (личность социального работника) определяют два базовых компонента: возможности (способности) и готовность к этой деятельности. Данные компоненты находят выражение в базовой инвариантной характеристике (ценностное отношение и ориентация на человека, «Я-концепция», самооценочность, профессиональное сознание, самосознание и др.) и профессионально-личностном потенциале социального работника.

► 2. Социальная работа – двустороннее взаимодействие: в процессе оказания помощи специалист должен обязательно опираться на ресурсы самого клиента, побуждать к разрешению имеющейся проблемы, активизировать его внутренний потенциал. При этом субъектность (активность, действенность) кли-

ента исходит из принципа его суверенности: клиент (человек, семья или группа, находящиеся в трудной жизненной ситуации) имеет право искать помощи и принимать или не принимать ее, выбирать из имеющихся вариантов тот вид содействия, который считает наиболее приемлемым для себя. Вмешательство в личную жизнь клиента возможно только с его согласия, за исключением случаев, когда необходимо защитить лиц, находящихся в опасности.

Выделяют несколько основных субъектов социальной работы (Е. И. Холостова):

- любой человек, семья или группа людей, находящиеся в трудной жизненной ситуации, для разрешения которой приходится прибегать к реальной помощи извне, причем помощь может иметь разные формы;
- социальные работники, т.е. люди, профессионально оказывающие необходимую помощь, наделенные альтруистической, гуманистической направленностью личности, нравственной мотивацией, милосердием, деятельной любовью к людям, владеющие профессиональными умениями и навыками, методами и технологиями оказания социальной помощи и не имеющие противопоказаний к социальной работе;
- люди, которые осуществляют профессиональную подготовку будущих социальных работников, учат осуществлять социальную деятельность, разрабатывают учебные и справочные пособия; при этом значимую роль играет личность педагога, наставника, руководителя практики;
- исследователи социальной работы, в задачи которых входит наблюдение практики социальной работы, анализ и фиксация существующих и зарождающихся тенденций ее состояния и развития; систематизация, обобщение накопленного материала и прогнозирование дальнейшего развития, что позволяет не только изучать существующее положение в сфере социальной работы, но и предлагать инновационные модели и новые формы организации и деятельности социальных служб;

- административные структуры социального управления, те деятели, от понимания которыми содержания и целей социальной работы зависит в значительной мере ее масштаб и эффективность.

► 3. Социальная работа называется в числе первых в ряду профессий, где наряду с готовностью к деятельности и компетентностью специалиста, эффективность во многом зависит от личностных образований, свойств, качеств специалиста. Этой профессией можно овладеть лишь в индивидуально-личностном контексте (В. А. Слостенин).

Выделяют пять групп профессионально важных личностных качеств и свойств, необходимых социальному работнику и выступающих одновременно основанием для его профессионально-личностного развития и саморазвития (табл. 4)

Таблица 4

Профессионально важные качества социального работника

Группы качеств	Качества
Интеллектуальные	Профессиональная компетентность, эрудиция, пластичность, аналитичность ума, гибкость, сообразительность, рассудительность, критичность ума, способность к самообразованию, хорошая обучаемость
Моральные	Гуманность, гражданственность, ответственность, доброжелательность, тактичность, толерантность, принципиальность, уважение к людям, честность, справедливость, находчивость, оптимистичность
Коммуникативные	Общительность, адаптивность, контактность, эмпатичность, умение слушать, умение убеждать, эмоциональная открытость, чувство юмора
Волевые	Настойчивость, выдержка, решительность, организованность, уравновешенность, смелость, требовательность, эмоциональная устойчивость, дисциплинированность, умение доводить дело до конца
Организаторские	Активность, инициативность, уверенность в себе, целеустремленность, объективность, работоспособность, новаторство, самостоятельность, предприимчивость

Социальная работа как профессиональная деятельность такова, что многие качества личности социального работника должны перейти в разряд профессионально-ориентированных. В частности: отношение к людям; к профессиональному делу; к себе.

Так, в отношении к людям должны преобладать гуманность, эмпатия, тактичность, доброжелательность, терпимость, внимательность, честность.

В отношении к профессиональному делу: ответственность, организованность, настойчивость, инициативность, оптимизм, сила воли, эмоциональная стабильность.

В отношении к себе: адекватная самооценка, рефлексивность, социальная активность, выдержка и самообладание, стремление к самосовершенствованию.

Согласно другой классификации, к личностным качествам, необходимым для профессиональной социальной работы относятся:

- 1) совокупность определенных знаний (о психологии человека, особенностях поведения, социальной политике и социальных программах, технологиях и методах работы с разными категориями клиентов, об этических нормах и правилах общения и др.);
- 2) совокупность умений и навыков (анализа конкретной ситуации, методов защиты интересов клиента, взаимодействия с людьми, нуждающимися в социальной помощи и др.);
- 3) интериоризация гуманистических ценностей (гуманность, справедливость, антидискриминация, честность в профессиональной деятельности и пр.);
- 4) глубокая и искренняя заинтересованность в работе с разными клиентами, настрой на работу в трудных условиях и решение сложных социальных проблем;
- 5) признание и принятие того факта, что часто один человек должен брать на себя ответственность за создание новых организаций и общественных институтов, если они необходимы для всех;
- 6) сознательное и разумное использование собственных личностных качеств и дифференцированное применение навыков общения в профессиональных целях.

Таким образом, субъектность выступает важной характеристикой в социальной работе, а субъектный подход во многом определяет личностные требования к социальному работнику и построение алгоритма помощи клиенту социальной работы. Кроме того, субъектная позиция очень важна для клиента. Результативность и успешность социальной помощи возрастает, если отношения между специалистом и клиентом, в ситуации оказания социальной помощи, субъект – субъектные.

► 4. В мировой практике современный взгляд на социальную работу заключается в признании того факта, что эта профессия направлена на достижение социальных изменений. Проблемное поле социальной работы включает в себя многообразие судеб, ситуаций и жизненных обстоятельств людей разных возрастов и социального положения. Поэтому основная цель социальной работы – забота о благосостоянии и раскрытии потенциала личности, семьи, приведение их и общество к нормальному социальному функционированию.

В наши дни профессия социальная работа представляет веер специализаций: социальный педагог-психолог, социальный юрист, геронтолог, реабилитолог, специалист по работе с беженцами, специалист по работе с людьми группы риска, социальный работник в здравоохранении, социальный работник в пенитенциарной системе, социальный работник в воинской среде и др.

Целенаправленное изучение клиента социальной работы как феномена общественной жизни началось в конце XIX столетия.

Современный специалист по социальной работе определяет свою главную роль, как роль помощника в осознании клиентом проблемы, а не только обеспечение конкретных социальных или социально-бытовых услуг. Для успешной социальной работы необходима ответная реакция со стороны клиента. Типология клиентов зависит от их установок на помощь и поддержку.

При оказании социальной помощи клиент выступает, как человек, нуждающийся в помощи. Клиента рассматривают с трех сторон: его социальная ситуация; его отношению к специалисту по социальной работе, работающему с ним; его позиция во взаимодействии со специалистом.

Существует несколько научных подходов к личности клиента социальной работы.

При традиционном подходе к целям социальной работы, восприятию человека и его проблем, предполагается рассмотрение клиента в аспектах идентичности – различия: типичен (похож на всех других людей, на многих других); индивидуален (не похож ни на кого другого); безразличен ко всем другим.

Согласно психодинамическому подходу (З. Фрейд), отношения, которые складываются между специалистом и клиентом, подобны отношениям между врачом и пациентом. В понимании клиента-пациента и его проблем особое значение имеют детский (ранний) опыт, во многом определившим жизнь пациента, и стратегия позитивных взаимоотношений.

Гуманистический подход (К. Роджер) к личности клиента и его терапии (забота, уход, лечение) строится на ценностных позициях и философии любви. В результате социальной терапии клиента необходимо привести к позиции «нормально функционирующего человека».

В рамках биопсихосоциального подхода (Х. Перлман), клиентом социального работника является человек, не имеющий возможности реализовать потребности, связанные с материальным обеспечением и эмоциональным напряжением, и в связи с этим нуждающийся в совете по организации жизнедеятельности или функционированию в обществе. При этом важной считается «индивидуальность клиента», т. е. выражение его субъектности через характерные личностные реакции (двигательные реакции, чувства, размышления, речь, модели поведения). Человек оказывается в положении клиента по следующим причинам: недостаток жизненной энергии в борьбе за выживание, отсутствие своевременной социальной поддержки, инфантилизм или утрата надежды на изменение негативной ситуации.

В рамках ролевой концепции подхода к клиенту (С. Бриар, Г. Миллер), клиент рассматривается как исполнитель социальной роли (клиент – это роль). Необходимость исполнения этой социальной роли формируется у человека под влиянием следующих источников: социального агентства (социальной службы);

социального работника; самооценки человека, попавшего в позицию клиента социальной работы; социальных групп, чьи требования и ожидания воздействуют на клиента, социального работника и агентство. При этом возможны различные ориентации (позиции) клиента:

- «нравственная» – клиент хочет и стремится получить то, что могут предоставить ему агентство/социальная служба, при этом искренне разделяет ценности специалиста, идет с ним на контакт и сотрудничество;
- «расчётная» – клиент с готовностью сотрудничает с агентством/социальной службой, но не разделяет ценностей специалиста и устанавливает дистанцию в отношениях;
- «отчуждающая» – клиент не поддерживает ценности и методы работы агентства/социальной службы, противится предлагаемым мерам, идёт на соглашение только при применении санкций.

Так как социальная работа как профессия зародилась в США, рассмотрим динамику изменения слова «клиент» в социальной работе в США. При этом следует указать, что социальную работу в Соединенных Штатах Америки связывают с профессией, которая способствует социальной нравственности народа. Практика показывает, что в зарубежной классификации типов клиентов уделяется внимание специфике его проблемы и тем видом помощи, которую ему оказывает специалист по социальной работе (табл. 5).

Таблица 5

**Изменение типологии клиентов в социальной работе
(на примере США)**

Период	Основные клиенты	Задача социальных работников
1912 год	Эмигранты, живущие в нищете и имеющие проблемы адаптации к новой культуре	Приближение клиента к среднему классу
1927 год	Не адаптированные граждане	Интеграция клиента в общество
1929-1933 годы	Находящиеся за чертой бедности и малоимущие	Предоставление материальных средств

Период	Основные клиенты	Задача социальных работников
1946 год	Представители среднего класса, имеющие проблемы в семье и дискомфортность в семейных отношениях	Адресное решение проблемы
1963 год	Любой человек, имеющий проблемы в семейной жизни	Поиски путей изменения сценария жизни семьи и среды её обитания
1987 год	Любой субъект, имеющий проблемы	Проблема интеграции и нормального функционирования субъекта
XXI век	Семьи, имеющие проблемы с воспитанием ребенка или серьезные конфликты супругов; малоимущие, и безработные граждане; имеющие проблемы с соблюдением законов; «трудные» подростки; люди, имеющие психические или физические отклонения; опекуны и приемные дети; эмигранты и представители национальных меньшинств, не имеющие средств к существованию; пожилые люди	Восстановление взаимовыгодного взаимодействия между личностью и обществом для улучшения жизни каждого

► 5. В 1991 г. Россия присоединилась к сообществу стран, в которых существует профессиональная социальная работа. До этого времени социальная работа не обособлялась как самостоятельная профессия, но такого рода деятельность существовала в рамках социального обеспечения, педагогической работы по месту жительства, медико-реабилитационной работы и пр.

В России клиенты социальных работников классифицируются по отношению к жизни, к себе, к другим.

Таблица 6

Классификация клиентов социальной работы в России

Позиция клиента	Типичное поведение
Позитивная	Клиенты всегда спокойные, довольные и веселые, позитивно относятся к жизни, активны, стремятся помогать другим, из своих проблем трагедии не делают, ищут контактов с людьми, психологически благополучны

Позиция клиента	Типичное поведение
Зависимая	Клиенты не очень доверяют себе, проявляют пассивность, слабовольность, ищут помощи и признания, чувствуют себя несчастными и обиженными
Защитная	Клиенты не стремятся к сближению с другими людьми, замкнуты, скрывают свои чувства, старость (или инвалидность), ненавидят, при этом не желают отказываться от активной деятельности
Враждебная к миру	Подозрительные, агрессивные клиенты, ни кому не верят, пишут жалобы в различные инстанции, живут конфликтами и склоками
Враждебная к себе и к собственной жизни	Клиенты пассивны, без интересов и инициативы, склонны к депрессии, чувствуют себя одинокими и ненужными, жизнь оценивают как неудавшуюся.

Также клиенты, получающие помощь социальных служб, делятся на три большие группы: «агрессоры», «вежливые», «немые».

Для «агрессора» характерны эмоциональные жесты, угрозы, стремление ко всяким разоблачениям, обычно у него много не обоснованных требований.

«Вежливый» боится доставить неудобства специалистам, в общении предельно вежлив, тактичен, постоянно выражает благодарность социальному работнику за его действия, помощь, извиняется за то, что вынуждает социального работника «суетиться, действовать», оказывая ему помощь.

Клиент, относящийся к группе «немые» очень сдержан и в эмоциях, и в деятельности, постоянно стремится сократить процесс общения, чаще чувства и просьбы выражает не вербально (действиями, жестами и пр.).

► 6. Особенности личности клиента, способствующие эффективности социальной работы:

- 1) способность активно включаться в совместную деятельность, способность воспринимать корригирующую информацию и изменять, в соответствии с ней свое поведение;
- 2) высокий уровень заинтересованности клиента в совместной деятельности и общении;

- 3) немаловажное значение имеет возраст клиента, (пожилые люди становятся менее податливы к изменениям), социальная и эмоциональная зрелость, определяющая устойчивость взглядов и поведения;
- 4) достаточная сообразительность, позволяющая быстрее достичь согласия по проблеме.

Таким образом, в психологической готовности к социальной работе очень важно понимание сущности субъект-субъектных отношений между специалистом и клиентом, и знание технологий и методов установления подобных отношений.

Вопросы для самопроверки знаний по теме

1. Охарактеризуйте субъектность как научную категорию.
2. Почему субъектность важная характеристика в социальной работе?
3. Дайте характеристику основных субъектов социальной работы. Докажите, что каждая из названных вами групп является субъектом социальной работы.
4. Согласны ли вы, что профессиональную пригодность человека к конкретной трудовой деятельности необходимо рассматривать как свойства человека, обладающего субъектными качествами?
5. Поясните, как вы понимаете высказывание А. В. Брушлинского: Субъект – это человек, люди на высшем для каждого из них уровне активности, целостности, автономности, творец собственной истории и жизненного пути?
6. Как происходит становление субъекта деятельности?
7. Какие барьеры могут быть на пути становления субъекта деятельности?
8. Каковы основные характеристики субъекта?
9. В чем Вы видите субъектность социального работника, выполняющего профессиональную деятельность?
10. Какие качества личности социального работника должны перейти в разряд профессионально-ориентированных? Почему?

11. Какие два базовых компонента определяют личность социального работника как субъекта деятельности?
12. Подтвердите примерами, что социальная работа – двустороннее взаимодействие.
13. Какие Вам известны подходы к личности клиента в социальной работе?
14. Как Вы думаете, в каком подходе к личности клиента больше внимания уделяется его субъектности?
15. По каким категориям классифицируются клиенты социальной работы в России?
16. Предложите свою классификацию клиентов социальной работы.
17. Назовите особенности личности клиента, способствующие эффективности социальной работы.
18. Верно ли, что субъектный подход влияет на построение алгоритма помощи клиенту? Как это происходит?
19. Рассмотрите профессионально важные личностные качества специалиста как субъекта социальной работы. Какие качества есть у Вас? Какие необходимо развивать?
20. Подготовьтесь к дискуссии на тему: «Субъект-субъектные отношения и результативность социальной работы».

Рекомендуемая литература

Основная

1. Зритнева Е. И., Смирнова Е. В. Тренинг психологической готовности к социальной работе: практикум. Ставрополь: ООО «Ветеран», 2018.
2. Шаповалов В. К. Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации: монография. М: «Дашков и К», 2018.
3. Гулина М. А. // Психология социальной работы: учебник для вузов. 2-е изд.// Санкт-Петербург, 2017.

Дополнительная

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие. М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Петрова Е., Шмелева С., Голенков А. Психология: учебник // Серия: Социальное образование XXI века. М.: РГСУ, Омега-Л. 2013.

3. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы: учебно-методическое пособие / под ред. Воронцовой М. В. Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2013.
4. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): учебное пособие. М.: МПСИ, 2003.
5. Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития. М.: РАГС. 2010.
6. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие. СПб: Питер, 2012.

Интернет-ресурсы

1. Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. – Режим доступа: <http://www.zipsites.ru/>
2. Интернет-библиотека IQlib. – Режим доступа: <http://www.iqlib.ru>
3. Российский федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/>
4. Словари и энциклопедии ON-Line. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>
5. Журнал «Работник социальной службы» <http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm>
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края www.minsoc26.ru
7. Официальный сайт Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации www.gosmintrud.ru

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ И ПУТИ АДАПТАЦИИ ЧЕЛОВЕКА К ПРОФЕССИИ

План

1. *Профессиональная пригодность человека.*
2. *Адаптация человека к требованиям трудовой деятельности, к профессии.*
3. *Механизмы адаптации человека к деятельности в организации (учреждении).*
4. *Этапы формирования профессиональной пригодности.*
5. *Индивидуальный стиль деятельности.*
6. *Кризисы профессионального становления.*

Цель: овладение совокупностью знаний о специфике профессиональной пригодности к социальной работе и изучение путей адаптации к выбранной профессии.

Актуальность темы обусловлена необходимостью понимания специфики профессиональной пригодности к выбранной профессии как важного условия нормального профессионального развития.

Теоретическая часть

► 1. Несмотря на наличие определенных способностей у человека, практически каждый из нас способен овладеть любой профессией, правда, некоторым на это потребуются значительно больше сил и времени, чем другим (К. М. Гуревич). Это значит, что тот период времени, когда человек осваивает профессию, имеет объективную стоимость – материальную (затраты государства и семьи на обучение) и субъективную (развитие самооценки человека как личности и профессионала, соответствия образу профессионала и пр.). Поэтому все (государство, организации, семья, отдельный человек) заинтересованы в оптимальном распределении людей по рабочим местам в мире профессий. Решение задач профессионального самоопределе-

ния каждого человека позволяет по максимуму использовать заложенные природой склонности каждого человека к определенному типу профессий. Профессиональная пригодность человека является необходимым условием нормального профессионального развития. Профессиональная деятельность и карьера будут максимально успешными в том случае, если человек пригоден к избранной профессии.

Профессиональная пригодность человека является необходимым условием нормального профессионального развития. Это не только совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека для эффективного труда в профессии, но и наличие специальных знаний, умений и навыков, выраженных компетенциями. Среди общих качеств, обуславливающих профессиональную пригодность, называют: речевую реактивность, хорошую память, переключаемость, психическую устойчивость, контактность, интеллигентность и пр.

Профессиональная пригодность как характеристика человека, отражает его возможности овладеть конкретной профессиональной деятельностью, другими словами – это взаимное соответствие человека и его профессии. Профессиональная пригодность предполагает, с одной стороны – наличие особенностей каждого человека, в том числе, психологический настрой, с другой – требования профессии. У человека могут быть противопоказания к определенным видам профессиональной деятельности (непригодность). А может быть высший уровень профессиональной пригодности к определенной профессии – призвание.

Основными структурными компонентами пригодности человека к работе являются (Л. Д. Столяренко):

- а) качества гражданина (его морально-нравственная характеристика, отношение к обществу, к людям);
- б) профессионально-трудовая направленность личности (отношение к труду, к профессии, интересы, склонности к данной области труда);
- в) физическая и умственная (интеллектуальная) дееспособность;

- г) способности (единичные, частные, специальные), необходимые для конкретного вида профессиональной деятельности;
- д) «образованность» в данной профессиональной области (знания, умения, навыки).



Рис. 9. Структурные компоненты пригодности человека к работе, профессии

В профессиональном отборе профессиональная пригодность оценивается по нескольким критериям:

- 1) медицинские показатели, прежде всего, противопоказания к этой профессиональной деятельности;
- 2) показатели образования, например, результаты конкурсного экзамена;
- 3) психологический отбор выявления лиц, соответствующих конкретной профессии по своим способностям и индивидуальным психофизиологическим показателям.

В процессе обучения и овладения профессией формируются профессионально важные качества – это качества человека, которые включаются в работу и обеспечивают ее эффективность, качество труда, надежность. Таким образом, рассматривая профессиональную пригодность человека, следует выделить внутренние и внешние условия. К первым (внутренним условиям) относятся: личностные особенности субъекта, такие, как его способности, задатки, мотивы деятельности, подготовленность

к конкретной профессии и др.). К внешним относят профессионально-технологические и социально-экономические, исторические, национально-культурные, корпоративно-культурные условия. Взаимодействие внутренних и внешних условий определяет наиболее подходящие пути профессиональной адаптации конкретного человека.

Существуют рекомендации по формированию профессиональной пригодности. Среди них наиболее значимы следующие:

- подробно изучить и разобрать требования избранной профессии к человеку (гражданские и моральные качества, способности, склонности, навыки, знания, умения, навыки, опыт, здоровье и пр.);
- сравнить эти требования со своими индивидуальными качествами и выявить соответствующие и несоответствующие;
- наметить план самовоспитания, образования и развития необходимых качеств.

Иногда, при наличии нескольких претендентов на одно рабочее место, проводят специальный профессиональный отбор.

Главная задача психологии труда – исследование принципов организации мотивированной и оптимальной по содержанию и результатам профессиональной деятельности с целью помощи человеку (специалисту) в ее построении, согласовании индивидуальности человека и внешних условий его жизнедеятельности. Для этого необходима адаптация (от лат. «adaptation» – приспособление, «adaptare» – приспособлять) – активное приспособление человека к требованиям трудовой деятельности. В широком смысле данное понятие означает приспособление к окружающим условиям.

▶ 2. Адаптация к профессии не одномоментный акт: для усвоения новой социальной роли, позиций, мотивов определенного типа поведения в системе общественных отношений человеку необходим некоторый временной период. Адаптацию к профессии можно рассматривать как взаимодействие человека-профессионала с профессиональной средой, сообществом. Как любой процесс адаптация к профессии совершается под действием внутренних и внешних условий.

Выделяют разные уровни адаптации человека в организации (учреждении): «субъект-организация», «субъект-группа», «субъект-субъект», «субъект-объект».

Согласно другой классификации, выделяют следующие уровни адаптации к профессии (табл. 7).

Таблица 7

Уровни адаптации к профессии

Уровни адаптации	Специфика адаптации
Человек-профессия	Адаптация к рабочему месту, трудовому посту, подразделению. Особое внимание уделяется профессионально важным качествам, трудовым функциям, индивидуальному стилю деятельности
Человек-человек	Адаптация субъектов совместной деятельности. Особое внимание уделяется профессионально важным качествам, трудовым функциям, социальным ролям, стилям профессиональной деятельности
Человек-социальная группа	Адаптация к профессиональным и межличностным взаимоотношениям в трудовом коллективе. Особое внимание уделяется адекватности отношений в трудовом коллективе
Человек-организация	Все вышеупомянутые процессы в дополнительном контексте корпоративной культуры
Человек-социум	Совокупность политических, социально-экономических условий исторической эпохи, социальные роли, стили жизни

Немаловажное значение имеет рефлексия самим профессионалом закономерностей, факторов взаимодействия разных систем на указанных уровнях адаптации.

Большое значение в успешности адаптации человека к профессиональной деятельности в определенной организации (коллективе) имеют ресурсы организации, профессионально-личностный потенциал коллег, установившиеся межличностные взаимодействия и др. Во многом адаптация человека как субъекта труда к профессиональной деятельности в конкретном производственном коллективе зависит от его адекватности и активности.

► 3. Адаптацию можно рассматривать как динамический процесс постоянного приобретения и потери ресурсов взаимодействующих субъектов. Если рассматривать отдельного челове-

ка как субъекта труда, то в его профессиональной жизни имеют место как процесс приобретения (профессионализм, мастерство, мудрость, самоактуализация, самоэффективность), так и параллельный процесс потери его ресурсов (профессиональная деформация личности, физические и психические заболевания).

Почему необходима адаптация к профессии, к должности, рабочему месту?

Во-первых, потому что адаптация обеспечивает успешность профессиональной деятельности человека и дает возможность полной самореализации личности в различных сферах жизнедеятельности. Неадаптированный человек-профессионал не сможет полноценно выполнять профессиональные функции, реализовывать поставленные задачи. В данном случае, под адаптацией следует понимать постоянный процесс координирования человеком своих индивидуальных особенностей (темперамент, характер, способности и пр.) с условиями внешней среды (требования трудового поста, особенности коллег, специфика организационной культуры и др.).

Во-вторых, адаптация человека к профессии, к труду (как совокупность психологических механизмов) не только является залогом успешности в профессиональной деятельности, но и влияет на удовлетворенность своим трудом, оптимальные психические и физиологические затраты для получения результата профессиональной деятельности. Что, в свою очередь, так же должно согласовываться с требованиями организационной культуры, взаимодействий с партнерами.

Среди основных путей адаптации (активного приспособления) человека к требованиям профессиональной деятельности можно выделить: обучение и воспитание, привыкание, формирование индивидуального стиля деятельности.

► 4. Пригодность человека к какому-либо делу, труду, профессиональной деятельности нельзя рассматривать как исконно присущее ему качество. Пригодность, как личностное качество, формируется в процессе деятельности. До деятельности могут существовать только разрозненные предпосылки. Особого внимания заслуживают при формировании пригодности личност-

ные особенности. В ряде случаев недостаточная выраженность личностных качеств делают человека абсолютно непригодным к определенной профессиональной деятельности. Может ли аморальный человек, например, быть пригодным к профессии педагога? Или инженер – равнодушный к технике, не интересующийся ею?

Среди основных компонентов пригодности человека к работе следует указать:

В процессе формирования профессиональной пригодности выделяют ряд этапов (В. А. Бодров).

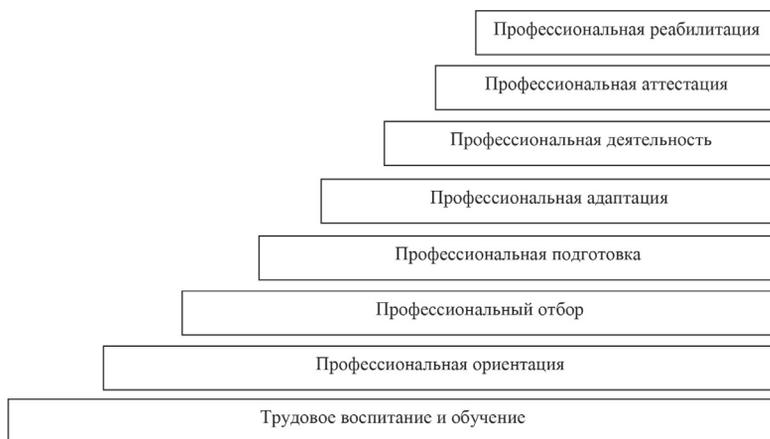


Рис. 10. Этапы формирования профессиональной пригодности

Эффективным путем приспособления человека к требованиям профессиональной деятельности (особенно при наличии сложного функционала) является формирование индивидуального стиля деятельности.

► 5. Индивидуальный стиль деятельности – это система отличительных признаков деятельности данного человека, психологических средств, используемая человеком для наилучшего согласования своих индивидуально-личностных особенностей с требованиями профессиональной деятельности (выполняемой работы), что проявляется на поведенческом уровне. То есть каж-

дый человек приспосабливается к требованиям деятельности с учетом свойств своей индивидуальности: выбирает оптимальные для себя приемы и способы работы, оптимальный для него темп и режим труда, привлекает необходимых для выполнения функций лиц. Это обеспечивает успешное выполнение человеком определенной деятельности.

Формирование индивидуального стиля деятельности взаимосвязано с развитием профессиональных способностей и профессиональной пригодности.

В структуре индивидуального стиля деятельности выделяются две группы особенностей (Е. А. Климов):

- 1) ядро стиля деятельности – включает особенности человека, которые проявляются непроизвольно или без заметных усилий, зависят от свойств нервной системы (причем, одни особенности благоприятствуют успеху в профессии, другие препятствуют ему);
- 2) «пристройка» к ядру – включает особенности человека, которые вырабатываются в результате сознательных или стихийных поисков (причем, одни связаны с использованием положительных возможностей субъекта, другие имеют компенсаторное значение).

Таким образом, индивидуальный стиль деятельности человека представляет собой систему приемов, характеризующих различные стороны его деятельности:

- особенности выполнения исполнительных и ориентировочных действий;
- выбор ситуаций и заданий;
- организация рабочего места;
- подготовка к работе;
- соблюдение предъявляемых требований.

В качестве связующих звеньев между этими уровнями выступают такие компоненты индивидуального стиля, как эмоциональный фактор самооценки и установки. В соответствии с этим в структуре стиля выделяются механизмы адаптации, компенсации и коррекции. Благодаря этим механизмам в одних случаях особенности выполнения трудовых действий ограничиваются, а в других – «подтягиваются» до определенного уровня.

В большинстве случаев индивидуальный стиль деятельности формируется у субъекта деятельности стихийно. Однако различные варианты индивидуального стиля деятельности могут быть скорректированы в рамках специально организованных тренингов.

► 6. Движущей силой профессионального развития человека являются кризисы, выходы из которых позволяют привести в соответствие возможности и потребности субъекта деятельности с требованиями конкретных условий трудовой деятельности.

Чаще всего встречаются две группы противоречий:

- между компетентностью (опытом) человека и функционалом (обязанностями), которые ему предлагают выполнять в производственной организации (или приходится выполнять из-за отсутствия необходимых вакансий на рынке труда);
- внутри субъекта труда (между его мотивами, ценностями и содержанием труда; между снижением функциональных возможностей и характером выполняемых задач).

Иногда трудности процесса профессионализации личности бывают вызваны не только возрастными изменениями психических функций, противоречиями профессионального развития, но и наличием производственных конфликтов, в которых вынужден участвовать специалист. Особо сложные случаи, когда производственный конфликт переходит в разряд личностных конфликтов.

Называют различные факторы кризисов профессионального становления.

Основные факторы кризисов профессионального становления

- а) сверхнормативная активность, как следствие неудовлетворенности своим положением, своим статусом;
- б) изменение социально-экономических условий жизнедеятельности человека (сокращение рабочего места, ликвидация предприятия, вынужденное понижение в должности и др.);
- в) возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром «эмоционального сгорания» и др.);

- г) вступление в новую должность (а также участие в конкурсах на замещение, аттестациях, наличие ежегодного контракта и др.);
- д) полная поглощенность профессиональной деятельностью (отсутствие других интересов, желаний, времени на себя и др.);
- е) изменения в жизнедеятельности

Кризисы часто сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощности.

Таблица 8

**Периоды и причины возможных профессиональных кризисов
(Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова)**

Название кризиса	Период кризиса	Причины кризиса
Учебно-профессиональной ориентации	14 – 17 лет	Неудачное формирование профессиональных намерений и их реализация, несформированность «Я-концепции», проблемы с ее коррекцией
Профессионального обучения	17 – 22 года (время обучения в профессиональном учебном заведении)	Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой, перестройка ведущей деятельности с учебно-профессиональной на собственно профессиональную уже во время учебы, изменение социально-экономических условий жизни
Профессиональной адаптации	Первые месяцы и годы самостоятельной работы	Трудности профессиональной адаптации (особенно в плане взаимоотношений с разновозрастными коллегами, освоение новой ведущей деятельности – профессиональной; несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности)
Профессионального роста	25 – 30 лет	Неудовлетворенность занимаемой должностью и карьерой, потребность в повышении квалификации, создание семьи и неизбежное ухудшение финансовых возможностей

Название кризиса	Период кризиса	Причины кризиса
Профессиональной карьеры	30 – 35 лет	Стабилизация профессиональной ситуации (ощущение, что развитие остановилось), неудовлетворенность собой и профессиональным статусом, рефлексия «Я-концепции», новая доминанта профессиональных ценностей, когда для части работников «вдруг» обнаруживаются новые смыслы в самом содержании и процессе труда
Социально-профессиональной самоактуализации	40 – 45 лет	Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации, коррекция «Я-концепции», связанная с изменением ценностно-смысловой сферы, недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом, психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья, профессиональные деформации
Угасания профессиональной деятельности	55 – 60 лет	Ожидание ухода на пенсию и новой социальной роли, сужение социально-профессионального поля (работнику меньше поручают заданий, связанных с новыми технологиями), психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья
Социально-психологической адекватности	65 – 70 лет	Новый способ жизнедеятельности, после выхода на пенсию, появление большого количества свободного времени; большая, чем ранее, загруженность домашними работами; сужение финансовых возможностей; социально-психологическое старение; общая неудовлетворенность жизнью; чувство своей «ненужности» на фоне ухудшения здоровья

Конструктивное разрешение (преодоление) указанных кризисов профессионализации и связанных с ними внутриличностных конфликтов может быть полезным стимулом для развития личности. Если же способ разрешения конфликта и сам конфликт были деструктивными, человек теряет ценные личност-

ные качества, достигнутый авторитет, статус, снижается его профессиональная эффективность, а отношение к труду и жизни в целом становится более негативным, циничным, равнодушным, тягостным для самого человека.

В некоторых случаях преодолеть наступивший кризис самостоятельно невозможно, требуется помощь профессионального психолога.

Вопросы для самопроверки знаний по теме

1. Раскройте понятие «профессиональная пригодность человека».
2. В некоторых профессиях недостаточное развитие качества гражданина делает человека профессионально непригодным. Поясните это на примерах.
3. Раскройте специфику каждого этапа формирования профессиональной пригодности.
4. Что такое адаптация человека?
5. Какие виды адаптации человека Вам известны?
6. Обоснуйте необходимость адаптации человека к требованиям трудовой деятельности, к профессии.
7. Охарактеризуйте психологические механизмы адаптации человека к деятельности в организации (учреждении).
8. Укажите пути формирования профессиональной пригодности.
9. Что такое индивидуальный стиль деятельности?
10. Расскажите о структуре индивидуального стиля деятельности (ориентировочная, исполнительная и контрольная деятельность).
11. Какие две группы особенностей выделяются в структуре индивидуального стиля деятельности?
12. Есть ли у Вас индивидуальный стиль учебной деятельности? В чем его особенность?
13. Можно ли считать профессиональным развитием, если человек многие годы совершенствует свое мастерство, занимая одну и ту же должность?

14. Каковы основные факторы кризисов профессионального становления?
15. Назовите периоды кризисов профессионального становления и их причины.
16. Как Вы думаете, какой из кризисов профессионального становления переживается человеком тяжелее всего? Почему?
17. Почему кризисы часто сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощности?
18. Назовите конструктивное и деструктивное разрешение кризисов профессионализации.
19. Предложите пути преодоления профессиональных кризисов.
20. Подготовьтесь к рассуждению на тему: «Трудности профессиональной адаптации молодого специалиста в социальной работе».

Рекомендуемая литература

Основная

1. Зритнева Е. И., Смирнова Е. В. Тренинг психологической готовности к социальной работе: практикум. Ставрополь: ООО «Ветеран», 2018.
2. Шаповалов В. К. Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации: монография. М: «Дашков и К», 2018.
3. Гулина М. А. // Психология социальной работы: учебник для вузов. 2-е изд.// Санкт-Петербург, 2017.

Дополнительная

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие. М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Петрова Е., Шмелева С., Голенков А. Психология: учебник // Серия: Социальное образование XXI века. М.: РГСУ, Омега-Л. 2013.
3. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы: учебно-методическое пособие / под ред. Воронцовой М. В. Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2013.
4. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): учебное пособие. М.: МПСИ, 2003.

5. Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития. М.: РАГС. 2010.
6. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие. СПб: Питер, 2012.

Интернет-ресурсы

1. Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. Режим доступа: <http://www.zipsites.ru/>
2. Интернет-библиотека IQlib. Режим доступа: <http://www.iqlib.ru>
3. Российский федеральный образовательный портал. Режим доступа: <http://www.edu.ru/>
4. Словари и энциклопедии ON-Line. Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>
5. Журнал «Работник социальной службы» <http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm>
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края www.minsoc26.ru
7. Официальный сайт Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации www.gosmintrud.ru

6. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ БАКАЛАВРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

План

1. *Сущностное содержание понятий «компетентность» и «компетенция».*
2. *Специфика профессиональной компетентности.*
3. *Компетентностный подход в образовании.*
4. *Компетентностный подход в подготовке работников социальной сферы.*

Цель: овладение совокупностью знаний о компетентностном подходе к социальной работе.

Актуальность темы обусловлена необходимостью овладения студентами знаниями о профессиональной компетентности бакалавра социальной работы.

Теоретическая часть

► 1. В последние 10 лет слово компетентность постоянно употребляется в науке и практике разных сфер жизнедеятельности человека. Компетентный (от лат. *competentis* – соответствующий, способный) означает «имеющий глубокие знания в определенной области, сфере профессиональной деятельности». О наличии компетентности конкретного человека можно судить по процессу труда и результатам его деятельности.

В научных исследованиях выделяются различные виды компетентности человека: профессиональная, социальная, психологическая, социально-психологическая, коммуникативная, конфликтологическая, правовая, педагогическая, психолого-педагогическая и другие (И. Р. Алтунина, Н. В. Андропова, А. Я. Анцупова, В. А. Бологов, О. С. Гришечко, А. Л. Густомясова, Е. Н. Жукатинская, Л. В. Коновалова, К. Э. Маркарова, А. К. Маркова, Л. А. Петровская, Н. В. Самсонова, В. В. Сериков, О. В. Симен-Северская, Я. М. Хаштыров, А. И. Шипилов, Н. В. Яковлева и др.).

Наряду с понятием компетентность часто говорят и о компетенциях профессионала. Здесь можно указать два основных значения:

- а) компетенция – это круг полномочий (дел, вопросов) какого-либо учреждения или человека, занимающего определенную должность;
- б) компетенции – это некоторые внутренние потенциальные психологические образования (знания, представления, алгоритмы действий, ценностные системы и пр.), которые затем выявляются в компетентностях человека и позволяют достигать эффективности в профессиональной деятельности, достигать «акме».

Если говорить о профессиональной подготовке специалистов в учреждениях образования, то компетенция – это заданное требование к образовательной подготовке по формированию профессионально-личностных качеств обучающихся, а компетентность – это уже сформированное личностное качество будущего специалиста (бакалавра, магистра), продукт обучения. Если объединить эти два понятия, то правомерно рассматривать компетентность как способность специалиста реализовывать имеющиеся знания для решения практических задач профессиональной деятельности в соответствии с его компетенцией, т. е. кругом профессиональных обязанностей (функционалом) (П. И. Пидкасистый).

Рассматривается компетентность и как некий признак образованности человека в определенной области (науки, искусства, профессионального труда и пр.), обеспечивающий его востребованность, признание окружающими и осознание собственной значимости. При этом знания должны соответствовать времени, быть оперативными, мобильными, а компетентный человек должен постоянно стремиться к их обновлению и дальнейшему саморазвитию. Компетентный человек – не просто обладающий широким набором знаний в конкретной области, а с гибким и критичным мышлением, способный выбирать оптимальные решения в профессиональных ситуациях. Что повышает его профессиональную мобильность.

Таким образом, компетентность является своеобразной характеристикой степени соответствия конкретного человека требованиям определенной профессии.

► 2. Профессиональная компетентность представляет собой сбалансированное сочетание знаний, умений и навыков, позволяющих квалифицированно и самостоятельно действовать в профессиональной сфере деятельности, способность и умение выполнять определенные трудовые функции и имеет три составляющие (В. А. Адольф, Л. И. Анциферова, Т. Ю. Базаров, В. В. Буткевич, И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, В. А. Слостенин, А. П. Тряпицина, В. К. Шаповалов и др.).

Профессиональная компетентность синонимична профессиональной подготовленности, то есть способности специалиста выполнять профессиональные функции, задачи и должностные обязанности на высоком уровне. А компетентностная оценка деятельности любого профессионала представлена тремя составляющими: знать, делать, быть.

Таблица 9

Компоненты профессиональной компетентности

Компоненты	Составляющие
Методический	Профессиональные умения, специальную компетентность, стремление к самосовершенствованию, профессиональное самосознание, широкий кругозор, творчество и высокий образовательный уровень социальных работников
Организационный	Организаторские способности, целенаправленность, уверенность в себе, оперативность, внимательность, тактичность и толерантность
Социальный	Адаптивность, коммуникативность, эмпатия, гуманность и жизненный опыт социального работника

От уровня компетентности зависит конкурентоспособность человека на рынке труда, его профессиональная карьера.

► 2. Высокая конкуренция на современном рынке труда предъявляет к профессионализму человека жесткие требования: нужно быть компетентным, предприимчивым, деловым, креативным. Это обусловило переход с 2001 года отечественного

профессионального образования на новую систему, в основе которой лежит компетентностный подход, что отражено в национальных образовательных стандартах.

Посредством реализации компетентностного подхода моделируются результаты обучения: наборы компетенций, включающие знания, понимание и навыки обучаемого. Предполагаемые результаты определяются для программы в целом и для каждого модуля программы обучения. В модель закладывается набор компетенций, которым должен обладать выпускник вуза, функционал, который он сможет выполнять, степень его готовности к выполнению профессиональных обязанностей.

Компетентностный подход имеет целью повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

В становлении компетентностного подхода выделяют несколько этапов (И. А. Зимняя).

Таблица 10

Этапы становления компетентностного подхода

Период	Действия
1960 – 1970 гг.	В научном аппарате фиксируется появление категории «компетенция»; создаются предпосылки для разграничения понятий «компетенция» и «компетентность»
1970 – 1990 гг.	Дж. Равеном дается развернутое толкование компетентности (1984 г.) и определяется 37 ее компонентов
1990 – по настоящее время	В документах ЮНЕСКО и Совета Европы очерчивается круг компетенций, которые должны рассматриваться как желаемый результат, анализируются категории «профессиональная» и коммуникативная компетентности

Выпускник высшего профессионального учебного заведения (института, академии, университета) должен обладать определенным набором компетенций, характеризующих его как человека-профессионала. Набор компетенций различен для различных ступеней высшего профессионального образования: магистр должен обладать компетенциями бакалавра и плюс еще дополнительными, сформированными в магистратуре (на следующей ступени обучения).

► 4. На современном этапе актуализируется компетентный подход в подготовке работников социальной сферы.

Если обобщенно представить работу с конкретным клиентом, то социальный работник должен:

- а) оказать первичную психологическую поддержку клиенту;
- б) определить смысла запроса (проблему), а также то, насколько и действительно ли клиент нуждается в помощи;
- в) наладить контакт клиента с нужной службой и специалистами;
- г) активизировать потенциальные возможности и ресурсы клиента с целью его самоопределения, самоактуализации и социальной адаптации.

Социальный работник по долгу профессиональной деятельности призван выполнять функции (Е. И. Холостова, Л. Г. Гусликова):

- информационно-коммуникативная (выявляет, обобщает и доводит до субъектов информацию о людях, нуждающихся в помощи);
- аналитико-прогностическая (анализирует и прогнозирует развитие социальной ситуации клиента);
- рекламно-пропагандистская (распространяет информацию о деятельности социальных служб, социально-педагогических, социально-бытовых услугах, юридической консультации по социальным проблемам и пр.);
- регуляционно-профилактическая (предусматривает и приводит в действие различные механизмы предупреждения и преодоления не-гативных явлений в жизнедеятельности человека, группы, общества);
- аффективно-коммуникативная (способствует снижению уровня эмоциональной напряженности, формирует новые социальные роли у клиентов);
- социointegrативная (объединяет различные области знания для решения проблем социальной сферы).

Согласно другой классификации (В. Г. Бочарова), социальный работник выполняет воспитательную, организаторскую, прогностическую, предупредительно-профилактическую, социально-терапевтическую, организационно-коммуникативную и охранно-защитную функции.

В связи с функциями и поставленными задачами социальный работник должен обладать следующими видами компетентности: деятельностной; коммуникативной; личностной; индивидуальной.

Таблица 11

Профессиональная компетентность социального работника

Компоненты	Содержание компетентности
Деятельностный	<ul style="list-style-type: none"> • в понимании предназначения профессии «социальный работник»; • овладение нормами профессиональной деятельности; • достижение высоких результатов в решении проблем клиента; • профессиональные мышление, интуиция, самостоятельность в решении проблем клиента; • оптимальная психологическая цена результата, отсутствие усталости, перегрузки
Коммуникативный	<ul style="list-style-type: none"> • отнесение себя к профессиональной общности; • овладение этическими нормами профессионального общения; • направленность профессиональных результатов на благо клиента; • социальная ответственность за свои профессиональные действия; • умение сотрудничать, легкая совместимость; • готовность к изменениям в межличностных отношениях, умение воздействовать на эти процессы; • умение вызвать в социуме интерес к своей профессии и направить его на решение нужд клиента
Личностный	<ul style="list-style-type: none"> • устойчивая профессиональная мотивация; • наличие позитивной Я-концепции, самоценность; • переключаемость, универсальность; • творческая установка, сознательное профессиональное творчество в работе; • приспособление себя к профессии и профессии к себе; • преобладание положительного эмоционального настроя; • удовлетворенность трудовым процессом
Индивидуальный	<ul style="list-style-type: none"> • целостное профессиональное самосознание, знание профессиограммы своей профессии; • принятие себя как профессионала; • саморазвитие профессиональных способностей; • интернальность как видение в себе самом причин успеха-неуспеха; • сильное целеполагание, помехоустойчивость; • построение собственной стратегии профессионального роста и реализация сценария своей профессиональной жизни; • профессиональная обучаемость; • опора на прошлый опыт в работе; • обращенность результатов своего профессионального развития на благо клиентов

Таким образом, компетентность тесным образом связана с готовностью личности к выполнению какой-либо деятельности. В частности профессиональная компетентность социального работника характеризует его готовность к этому виду деятельности и получению высоких результатов профессионального труда.

Вопросы для самопроверки знаний по теме

1. Дайте определение понятий «компетентность» и «компетенция».
2. Какие виды компетентности могут быть развиты у человека?
3. В чем специфика профессиональной компетентности?
4. Каковы компоненты профессиональной компетентности?
5. Согласитесь или опровергните, приведя доводы: профессиональная компетентность синонимична профессиональной подготовленности.
6. По каким параметрам можно судить о компетентности человека в профессиональной деятельности?
7. Докажите, что компетентность может рассматриваться как признак образованности человека-профессионала.
8. Какими составляющими может быть представлена компетентностная оценка деятельности профессионала?
9. Охарактеризуйте компетентностный подход в образовании.
10. Каковы этапы становления компетентностного подхода в образовании?
11. Для чего нужен компетентностный подход в образовании? Какова его цель?
12. В чем специфика компетентностного подхода в подготовке работников социальной сферы?
13. Охарактеризуйте деятельностный компонент компетентности социального работника.
14. Охарактеризуйте коммуникативный компонент компетентности социального работника.
15. Охарактеризуйте личностный компонент компетентности социального работника.
16. Охарактеризуйте индивидуальный компонент компетентности социального работника.

17. Для чего нужны стандарты в образовании и профессиональные?
18. Охарактеризуйте федеральный государственный стандарт образования по социальной работе.
19. Охарактеризуйте профессиональный стандарт в области социальной работы.
20. Подготовьтесь к дискуссии на тему: «Зависимость конкурентоспособности человека на рынке труда от уровня его компетентности».

Рекомендуемая литература

Основная

1. Зритнева Е. И., Смирнова Е. В. Тренинг психологической готовности к социальной работе: практикум. Ставрополь: ООО «Ветеран», 2018.
2. Шаповалов В. К. Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации: монография. М: «Дашков и К», 2018.
3. Гулина М. А. Психология социальной работы: учебник для вузов. 2-е изд. Санкт-Петербург, 2017.

Дополнительная

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие. М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Петрова Е., Шмелева С., Голенков А. Психология: учебник // Серия: Социальное образование XXI века. М.: РГСУ, Омега-Л. 2013.
3. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы: учебно-методическое пособие / под ред. Воронцовой М. В. Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2013.
4. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): учебное пособие. М.: МПСИ, 2003.
5. Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития. М.: РАГС. 2010.
6. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие. СПб: Питер, 2012.

Интернет-ресурсы

1. Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. Режим доступа: <http://www.zipsites.ru/>

2. Интернет-библиотека IQlib. Режим доступа:<http://www.iqlib.ru>
3. Российский федеральный образовательный портал. - Режим доступа:<http://www.edu.ru/>
4. Словари и энциклопедии ON-Line. Режим доступа:<http://dic.academic.ru/>
5. Журнал «Работник социальной службы» <http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm>
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края www.minsoc26.ru
7. Официальный сайт Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации www.rosmintrud.ru

7. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ГОТОВНОСТЬ К СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

План

1. *Сущность научного понятия «готовность к деятельности».*
2. *Структура готовности к профессиональной деятельности.*
3. *Психологическая готовность к социальной работе как профессиональной деятельности.*
4. *Развитие профессиональных деструкций.*
5. *Уровни профессиональных деструкций.*
6. *Возможные пути профессиональной реабилитации.*

Цель: овладение совокупностью знаний о психологической готовности к социальной работе как профессиональной деятельности.

Актуальность темы обусловлена необходимостью овладения студентами знаниями о психологической готовности к социальной работе как профессиональной деятельности.

Теоретическая часть

► 1. Понятие «готовность» к выполнению какой-либо деятельности, широко распространено в науке, но, при этом, не имеет однозначной трактовки. Прежде всего, готовность рассматривают как условие успешного выполнения конкретной деятельности.

Готовность обеспечивает такое состояние мобилизации всех психофизиологических систем человека, при котором достигается эффективное выполнение определенных функций, выраженных в конкретных действиях профессионала (В. В. Давыдов).

Готовность рассматривают и более узко, как вооруженность человека знаниями и умениями (компетенциями), которые нужны ему для того, чтобы успешно выполнить профессиональные функции.

Естественно, все сказанное относится к профессиональным ситуациям и профессиональным действиям для их успешного разрешения (В. В. Давыдов). В этом плане, говоря о готовности к деятельности, необходимо отметить, что готовность – это в том числе, и определенный момент в жизни человека, когда он может использовать в полной мере имеющийся опыт и знания для решения конкретной практической задачи, т.е. человек достаточно «созрел», чтобы реализовать какие-либо определенные действия (Г. Крайг). Особо подчеркивается, что готовность – это не только предпосылка, но и регулятор деятельности (Ю. В. Янотовская).

В целом, готовность связывают с теми знаниями и качествами личности, которые обеспечивают высокую продуктивность в деятельности.

Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности рассматривается на личностном и личностно-деятельностном уровнях (К. А. Абульханова-Славская, Л. И. Божович, А. А. Деркач, М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. В. Столин и др.).

Выделяют следующие виды готовности к деятельности: временную (ситуативную) и долговременную (устойчивую); функциональную и личностную; психологическую и практическую; общую и специальную (Б. Г. Ананьев, Ю. К. Васильев, Ф. Т. Гецов, Л. С. Нерсесян, Б. Ф. Райский В. Н. Пушкин и др.).

От готовности к профессиональной деятельности во многом зависит работоспособность субъекта труда.

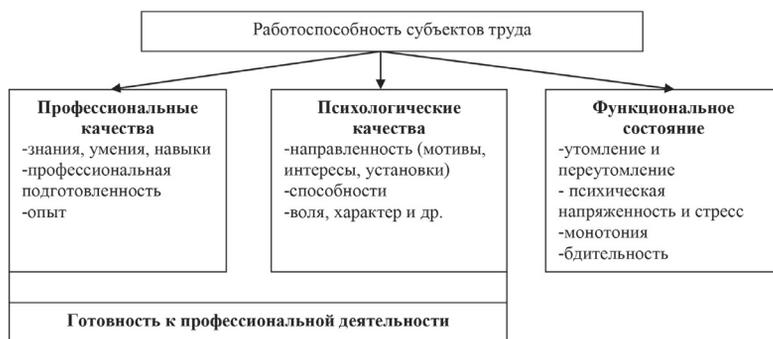


Рисунок 11. Условия оптимальной работоспособности человека

Говоря о готовности к профессиональной деятельности необходимо помнить:

- готовность не может быть основана только на накоплении знаний и умений;
- готовность не может ограничиваться некими временными рамками, т.е. вот конкретно сейчас человек готов к эффективному профессиональному труду;
- при оценке готовности личности следует определить ее резервы, внутренний потенциал, т.е. то, что значимо для повышения производительности профессиональной деятельности в будущем.

Уровень готовности к деятельности (низкий, средний, высокий) во многом определяет оптимальную работоспособность человека и высокую результативность его деятельности.

► 2. На научном уровне готовность к профессиональной деятельности рассматривается как сложное многоаспектное личностное образование, которое не только детерминирует успешность и высокие результаты деятельности, но и само формируется в процессе деятельности (А. А. Деркач). В структуре готовности чаще выделяют разные компоненты, например, операционно-технические и мотивационно-смысловые (А. Б. Орлов).

Согласно другой точке зрения, структура готовности к профессиональной деятельности представлена единством 5 компонентов, (К. М. Дурай-Новакова). Содержательная наполняемость компонентов представлена в табл. 12.

Таблица 12

Компоненты готовности к профессиональной деятельности

Компоненты	Содержательная наполняемость
Мотивационный	Профессионально значимые потребности и мотивы деятельности
Познавательно-оценочный	Знания о содержании профессии, о требованиях профессиональных ролей, о структуре профессиональной деятельности, способах решения профессиональных задач, самооценка профессиональной подготовки и соответствия процесса решения задач оптимальным трудовым условиям

Компоненты	Содержательная наполняемость
Эмоционально-волевой	Чувство ответственности за результат работы, самоконтроль, умение управлять процессом выполнения обязанностей
Операционно-действенный	Владение профессиональными знаниями, умениями, навыками и способами выполнения профессиональных задач, адаптации к трудностям, предписаниям профессиональных ролей и к условиям деятельности
Мобилизационно-настрочный	Способность и возможность управлять своим состоянием в реальных производственных ситуациях

Согласно другой классификации (М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович), в содержание готовности к деятельности включаются несколько иные компоненты.

Таблица 13

Компоненты готовности к профессиональной деятельности

Компоненты	Содержательная наполняемость
Мотивационный	Положительное отношение к профессии, интерес к ней и другие профессиональные мотивы
Ориентационный	Знания и представления об особенностях и условиях профессиональной деятельности, ее требованиях к личности
Операционный	Владение способами и приемами профессиональной деятельности, необходимыми знаниями, умениями и навыками, процессами анализа, синтеза, сравнения, обобщения
Волевой	Самоконтроль, умение управлять действиями, из которых складывается выполнение трудовых обязанностей
Оценочный	Самооценка своей профессиональной подготовленности и соответствия процесса решения профессиональных задач оптимальным трудовым образцам

Особо следует остановиться на структуре длительной и кратковременной готовности (М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович). Структурными компонентами длительной готовности являются:

- положительное отношение к конкретному виду профессиональной деятельности;

- наличие черт характера, способностей, темперамента, мотивационных установок, адекватных требованиям профессии;
- профессионально важные знания, навыки, умения;
- устойчивые профессионально важные особенности восприятия, внимания, мышления.



Рисунок 12. Кратковременная и длительная готовность к деятельности

Возникновение готовности к профессиональной деятельности, как состояния, зависит от долговременной готовности. В свою очередь временная готовность определяет продуктивность длительной готовности в конкретных обстоятельствах.

► 3. Главная задача специалистов по социальной работе – реализовывать на практике функциональную предназначенность тех социальных служб, в которых он работают. Наиболее значимыми компонентами готовности к социальной работе являются: мотивационно-ценностный; интеллектуально-познавательный; действенно-практический; эмоционально-волевой, рефлексивный.

Таблица 14

Компоненты готовности к социальной работе

Компоненты	Содержательная наполняемость
Мотивационно-ценностный	Принятие гуманистических установок; наличие осознанных мотивов социальной деятельности; признание ценности профессионального развития и саморазвития
Интеллектуально-познавательный	Специальным образом организованное сознание, мышление, восприятие; наличие системы знаний, имеющих личностный смысл для работы с разными группами клиентов, методик индивидуальной и групповой работы с клиентом;
Действенно-практический	Наличие практических умений работы с клиентами: конструктивных, коммуникативных, гностических, организаторских, прикладных; способность и возможность управлять своим состоянием в реальных производственных условиях
Эмоционально-волевой	Интериоризация ценностей социальной деятельности в личные качества: гуманизм; увлеченность социальной работой; положительный эмоциональный настрой в процессе деятельности; мобилизация сил в решении проблем клиента; наличие определенных черт личности профессионала: толерантность; стрессоустойчивость; тактичность
Рефлексивный	Понимание себя как субъекта профессиональной деятельности: адекватная самооценка; соответствие системы личностных качеств требованиям профессии; умение рефлексировать (адекватно оценить свои действия)

Рассматривая готовность к социальной работе как профессиональной деятельности, необходимо подчеркнуть, что это интегративное личностное и социально-психологическое образование с диалектически развивающимися внутренними и внешними связями, предопределяющими подготовленность в области социальной работы. Такую готовность можно рассматривать как взаимосвязь морально-волевых качеств личности, социально-значимых мотивов профессиональной деятельности, знаний о профессии, практических умений и навыков, а также психологического настроения на профессию (Н. П. Клушина).

Общая готовность к социальной работе предусматривает сформированность всех ее составляющих компонентов и находит выражение в таких уровнях готовности, как низкий, средний, достаточный, высокий.

► 4. В процессе профессиональной деятельности постоянно происходят процессы приобретений и потерь, причем идут они параллельно. При этом у специалиста нередко возникают профессиональные деструкции (деформации) – накопившиеся со временем изменения в структуре деятельности и личности профессионала, которые отрицательно сказываются на процессе и результатах труда и взаимоотношениях субъектов труда. Это может быть связано с переходом к последующим стадиям профессионального развития, с объективными возрастными изменениями, физическим и нервным истощением, психологической усталостью.



Рисунок 13. Сущность профессиональных деструкций

Профессиональные деструкции возникают, например, в результате длительного (многолетнего) выполнения одной и той же трудовой деятельности: какие-то качества личности оказываются невостребованными, развиваются профессиональные акцентуации (чрезмерно выраженные качества, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста) и т. д.

Есть тесная взаимосвязь профессиональной адаптации к условиям и требованиям профессионального труда и возникновением профессиональных деструкций: низкая (слабая) адаптиро-

ванность личности к профессии, к труду, является источником возникновения профессиональных деструкций. Также возникновение профессиональных деструкций находится в прямой зависимости от направленности личности, которая характеризуется мотивами (интересы, склонности, идеалы и др.), ценностными ориентациями (смысл труда, заработная плата, карьера, квалификация и др.), профессиональной позицией (отношение к профессии, установки, ожидания, готовность к деятельности и профессиональному развитию и др.), социально-профессиональный статус.

Таблица 15

Личностные изменения профессионала

Изменение	Сущность изменения
Профессиональные деструкции	Изменение сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса
Профессиональные деформации	Деструкции, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же деятельности, негативно влияющие на ее продуктивность и порождающие нежелательные качества человека
Профессиональные акцентуации	Чрезмерно выраженные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста

Человек особенно подвержен профессиональным деформациям в моменты кризисов своего профессионального становления.

Появление профессиональных деструкций у человека тормозит его развитие, создает психологическое напряжение, препятствующее нормальной жизнедеятельности, порождает кризисы.

Среди основных тенденций развития профессиональных деструкций (деформаций) необходимо выделить следующие (А. К. Маркова):

- отставание (иногда замедление) профессионального развития по сравнению с положениями возрастных и социальных норм;
- остановка в профессиональном развитии работника;

- дезинтеграция профессионального развития (постановка нереалистических целей, ориентация на неправильные смыслы труда, профессиональные конфликты);
- отсутствие профессиональной мобильности, неумение приспособиться к новым условиям труда;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития (например, мотивация к профессиональному труду есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);
- изменение в сторону ухудшения ранее имевшихся профессиональных данных, снижение профессионально важных качеств;
- появление негативных качеств, отклонения от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;
- появление деформаций личности (например, эмоционального истощения и выгорания);
- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности.

К признакам профессиональных деструкций относят: неудачные мотивы выбора; поиск необычных, часто «кардинальных» способов и методов работы; снижение уровня профессиональной активности; часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния; профессиональные акцентуации характера (чрезмерное усиление отдельных черт характера, например, авторитарность, гиперконтроль и пр.); рост потребности в признании; усиление неудовлетворенности профессией; скепсис по отношению ко всему новому; снижение темпа работы и др.

Перечисленные профессиональные деструкции нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, негативно сказываются на результативности деятельности. Преодоление деструкции сопровождается психической напряженностью, дискомфортом и кризисными явлениями.

Выделяют несколько групп факторов, порождающих профессиональные деструкции.

- объективные факторы (социально-экономическая ситуация, образ и имидж профессии, профессиональная среда);

- субъективные факторы (особенности личности профессионала);
 - объективно-субъективные (система и организация производственного процесса, профессионализм и компетентность руководителей).
- 6. Анализ развития профессиональных деструкций основывается на следующих положениях, являющихся концептуальными:
- развитие профессионала невозможно без приобретений и потерь в личностно-профессиональном плане;
 - профессиональные деструкции, как различные нарушения способов деятельности, во многом обусловлены переходом к следующим стадиям профессионального развития и/или возрастными изменениями, иногда нервным истощением;
 - личностный и профессиональный рост невозможен без внутренних усилий, в определенной степени «страдающий», поэтому преодоление профессиональных деструкций сопровождается психической напряженностью, психологическим дискомфортом;
 - профессиональные деформации возникают всегда при многолетнем выполнении одной и той же профессиональной деятельности, при этом деформация остается незаметной для самого работающего человека.

Различаются несколько уровней профессиональных деструкций.

Таблица 16

Уровни профессиональных деструкций социальных работников

Тип деструкции	Проявление деструкции у социальных работников
Общепрофессиональные	Синдром «сострадательной усталости» (эмоциональная индифферентность к жизненным проблемам клиентов)
Специальные профессиональные	Неспособность к эмпатии, фиксация на собственных проблемах

Тип деструкции	Проявление деструкции у социальных работников
Профессионально-типологические	Искажение мотивов деятельности, изменение ценностей, пессимизм, скепсис по отношению к нововведениям; комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний; ролевая экспансия, «должностная интервенция» доминантность, индифферентность
Индивидуальные	Сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм, навязчивая педантичность

Среди возможных путей профессиональной реабилитации в ситуации деструкций выделены следующие (Э. Ф. Зеер):

- повышение социально-психологической компетентности и ауто-компетентности;
- диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления;
- прохождение тренингов личностного и профессионального роста;
- анализ профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста;
- профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста;
- овладение приемами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций;
- систематическое повышение квалификации, периодически переход на новую квалификационную категорию или должность.

С целью профилактики деструкций используют личностно-ориентированные технологии.

Таблица 17

Профилактика профессиональных деструкций

Технологии	Работа в рамках технологии
Повышение социально-психологической компетентности специалистов	Проведение семинаров по проблемам психологии личности и её деструктивным изменениям, профессиональному становлению и росту, проектированию альтернативных сценариев профессиональной жизни

Технологии	Работа в рамках технологии
Совершенствование способов деятельности	Вовлечение сотрудников в социально и профессионально значимые инновации, повышение квалификации, стимулирование профессионального роста, личностно ориентированная аттестация, обогащение социально-профессиональной компетентности (освоение смежной специальности, разработка инновационного проекта, изучение и овладение новой технологией и др.)
Личностно-ориентированная диагностика	Повышение аутопсихологической компетентности личности и определение профессионально обусловленных деструкций: методики и диагностики: «Мотивация достижения», «Мотивация избегания неудач»; «Профессиональная дезадаптация», «Стратегия преодолевающего поведения». Для определения профессиональных акцентуаций и идеформаций используют опросники «Ригидность», К. Леонгарда; Басса-Дарки «Педантичность», «Демонстративность», «Авторитарность»
Оптимизация психологического климата в организации	Создание кабинетов психологической разгрузки, обязателен ежегодный отпуск сотрудников, овладение сотрудниками приемами эмоциональной саморегуляции
Сопровождение профессиональной карьеры на всех стадиях профессионального развития	Использование личностно-ориентированных технологий: целеполагание, проектирование содержания учебного материала, разработка средств диагностики, применение разнообразных развивающих психотехник, организация учебно-пространственной среды, мониторинг профессионального развития
Оптимизация межличностного взаимодействия в коллективе	Профилактика производственных и межличностных конфликтов

Профилактика профессиональных деструкций заключается, прежде всего, в постоянном профессионально совершенствовании, осваивании новых областей научных знаний, инновационных методик и технологий.

Вопросы для самоконтроля знаний по теме

1. В чем сущность научного понятия «готовность к деятельности»?

2. Для чего понятие «готовность к деятельности» было введено в науку и практику?
3. Какие виды психологической готовности к деятельности Вам известны?
4. Какова структура (компоненты) готовности к профессиональной деятельности?
5. Названная Вами структура готовности к профессиональной деятельности применима ко всем профессиям?
6. Какова структура (компоненты) готовности к социальной работе?
7. Как компоненты готовности к деятельности связаны с задачами социальной работы?
8. Почему употребляют термин «психологическая готовность», а не «практическая готовность»?
9. Как соотносятся понятия «готовность» и «подготовленность» к деятельности?
10. Как Вы понимаете следующее определение: Готовность – это такой момент в жизни человека, когда он достаточно «созрел», чтобы реализовать какие-либо определенные действия?
11. Что такое работоспособность человека?
12. Каковы условия оптимальной работоспособности человека?
13. Как Вы понимаете понятие «оптимальный»?
14. Что такое профессиональные деструкции?
15. В чем сущность профессиональных деструкций?
16. Развитие профессиональных деструкций обязательно или возможно?
17. Какие уровни профессиональных деструкций Вам известны?
18. Расскажите об уровнях профессиональных деструкций применительно к профессии социальная работа.
19. Предложите пути профессиональной реабилитации в ситуации развития профессиональных деструкций.
20. Подготовьтесь к дискуссии по теме: «Взаимосвязь специфики профессии и ее функционала с частотой возникновения профессиональных деструкций».

Рекомендуемая литература

Основная

1. Зритнева Е. И., Смирнова Е. В. Тренинг психологической готовности к социальной работе: практикум. Ставрополь: ООО «Ветеран», 2018.
2. Шаповалов В. К. Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации: монография. М.: «Дашков и К», 2018.
3. Гулина М. А. // Психология социальной работы: учебник для вузов. 2-е изд.// Санкт-Петербург, 2017.

Дополнительная

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие. М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Петрова Е., Шмелева С., Голенков А. Психология: учебник // Серия: Социальное образование XXI века. М.: РГСУ, Омега-Л. 2013.
3. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы: учебно-методическое пособие / под ред. Воронцовой М. В. Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2013.
4. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): учебное пособие. М.: МПСИ, 2003.
5. Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития. М.: РАГС. 2010.
6. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие. СПб: Питер, 2012.

Интернет-ресурсы

1. Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. Режим доступа: <http://www.zipsites.ru/>
2. Интернет-библиотека IQlib. Режим доступа: <http://www.iqlib.ru>
3. Российский федеральный образовательный портал. Режим доступа: <http://www.edu.ru/>
4. Словари и энциклопедии ON-Line. Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>
5. Журнал «Работник социальной службы» <http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/ socjour.htm>
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края www.minsoc26.ru
7. Официальный сайт Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации www.gosmintrud.ru

8. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ СОСТОЯНИЯ ЧЕЛОВЕКА В ТРУДЕ. СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

План

1. Понятие «функциональное состояние человека».
2. Виды функциональных состояний человека.
3. Динамика работоспособности и утомления.
4. Синдром профессионального выгорания.

Цель: овладение совокупностью знаний о функциональных состояниях человека в труде, динамике работоспособности и утомления в профессиональном труде.

Актуальность темы обусловлена необходимостью овладения студентами знаниями о функциональных состояниях человека в труде, их диагностике и коррекции, а также о динамике работоспособности и утомления в труде, как значимых составляющих психологической готовности к социальной работе.

Теоретическая часть

► 1. На продуктивность, успешность трудовой и профессиональной деятельности, ее интенсивность оказывают влияние разные виды состояний человека (состояние оптимальной работоспособности, переутомление, монотония, физиологический и психологический стресс). Причем это влияние может быть как благоприятным, так и неблагоприятным. Такие состояния обозначаются понятием «функциональное состояние человека».

В названии понятия уже подчеркивается связь состояния организма человека с функциональным аспектом его жизнедеятельности, т. е. с выполнением неких необходимых функций. Ставится вопрос о том, сможет ли человек выполнять конкретный вид деятельности, находясь в определенном состоянии.

Действительный уровень функционального состояния проявляется в результате взаимодействия различных факторов. При этом состояние человека понимается как ответ функциональных

систем разных уровней на внутренние и внешние воздействия, которые возникают при выполнении необходимой человеку деятельности.

Функциональное состояние следует рассматривать как интегральный комплекс различных характеристик, процессов, свойств и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности.

Выделяют ряд факторов, которые определяют уровень и особенности функциональных состояний человека.

Таблица 18

Факторы, определяющие уровень и особенности функциональных состояний человека

Факторы	Влияние факторов на функциональные состояния человека
Мотивация (увлеченность делом, стремление к успеху, заинтересованность в вознаграждении, чувство долга, обязательство)	Наличие веских мотивов приводит к чрезвычайной заинтересованности в конкретной деятельности, в выполнении задания, и наоборот, отсутствие мотивов способствует формальному отношению к выполняемому действию, делу. Чем значимее мотивы деятельности, тем выше уровень функционального состояния человека
Содержание труда	Применение физической силы или интеллекта, необходимый темп выполнения задания, автоматизация действий, ответственность за результат и пр. Для регулирования функционального состояния важно и то, как задание выполняется субъектом труда
Величина сенсорной нагрузки	Длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за час, число производственных объектов одновременного наблюдения, работа с оптическим приборами, нагрузка на слуховой анализатор, нагрузка на голосовой аппарат и пр.
Исходный фоновый уровень	Влияние предшествующей деятельности или действий субъекта труда
Индивидуальные особенности субъекта	Монотонная работа по-разному влияет на лиц с сильной и слабой нервной системой; тяжелое длительное физическое напряжение не сможет долго переносить человек с малой физической силой и пр.

Факторы	Влияние факторов на функциональные состояния человека
Регуляторы функционального состояния	Не относящиеся к естественным: это фармакологические, электрические и другие воздействия на организм

Для разных состояний характерны определенные изменения в протекании основных психических процессов: восприятия, внимания, памяти, мышления и изменения в эмоционально-волевой сфере. Нередко человек испытывает субъективные переживания в связи с определенными состояниями: переутомление – чувство усталости, вялости, отсутствие желаний, бессилия; монотония – скука, апатия; повышенная эмоциональная напряженность – тревога, страх, нервность. Появление указанных состояний меняет качественные и количественные показатели деятельности: ее производительность, интенсивность, скорость выполнения действий и пр.

Состояние человека невозможно охарактеризовать как простое изменение в протекании отдельных функций или процессов. Оно является сложной системной реакцией индивида. Под «системой» при этом понимается совокупность взаимодействующих между собой элементарных структур или процессов, объединенных в целое решением общей задачи, которое не может быть осуществлено ни одним из ее компонентов. Все сказанное выше позволяет определить

► 2. Функциональное состояние человека, возникающее в каждой конкретной ситуации деятельности, всегда индивидуально. Причем его специфика зависит от множества разнообразных причин.

Существует два критерия оценки функциональных состояний человека:

- 1) надежности – способность субъекта труда (человека) выполнять деятельность на заданном уровне точности, своевременности;
- 2) цены деятельности – степень истощения сил организма, влияние его на здоровье человека.

Исходя из этого, недопустимыми функциональными состояниями являются такие, при которых эффективность деятельности переходит ниже границы заданной нормы или появляются симптомы нарушения здоровья.

Сильное перенапряжение физиологических и психологических ресурсов человека является источником возникновения различных заболеваний, поэтому выделяют нормальные и патологические состояния человека в труде, профессиональной деятельности. Например, хроническое утомление является пограничным состоянием по отношению к переутомлению. Все пограничные состояния относятся к категории недопустимых, и требуют введения соответствующих профилактических мероприятий.

Выделяют несколько признаков функциональных состояний человека.

Таблица 19

Признаки функциональных состояний человека

Признаки	Функциональные состояния
Адекватность ответной реакции человека требованиям выполняемой деятельности	Состояние адекватной мобилизации и состояние динамического рассогласования когда продолжительность деятельности, повышенная интенсивность нагрузки, накопление усталости вызывают превышение психофизиологические затрат человека, его возможностей
Длительность	Относительно устойчивые длительные состояния, сопровождающие деятельность в течение рабочего дня или нескольких дней, и ситуативные состояния, возникающие периодически по ходу работы
Интенсивность воспринимаемой информации	Состояния «сенсорного голода» и состояния, связанные с большой информационной нагрузкой
Стереотипность и сложность трудовых действий	Состояния монотонии и интеллектуальной и творческой напряженности
Соответствие работы функциональных систем изменившимся условиям труда	Состояния адаптированности, стресса и дистресса

Социальная работа относится к числу профессий, которые вызывают значительные нервно-психические перегрузки, вследствие психологических и организационных трудностей: ежедневной ответственности за судьбу другого человека, постоянное общение с социально неблагополучными людьми, отсутствие эмоциональной разрядки, большое количество контактов в течение рабочего дня и др. Так как социальные работники, как и большинство других специалистов в нашей стране, работают ежедневно, у них накапливается уровень напряженности, развивается чрезмерное возбуждение, раздражительность, отмечается беспокойство, мышечное напряжение, учащение сердцебиения. В целом, появляется повышенная утомляемость. Когда достигается высокий уровень напряженности, организм начинает пытаться «спасти» себя. У социального работника это проявляется в неосознаваемом или осознанном желании уменьшить (или хотя бы свести к формальному) время взаимодействия с клиентами. Длительное состояние напряженности может привести к профессиональному выгоранию.

► 3. На протяжении рабочего времени (дня) работоспособность человека то снижается, то опять увеличивается. В зависимости от этого изменяются показатели его работоспособности и производительности труда.

После прихода на работу, от 30 минут до 1 часа, отмечается период низкой работоспособности. Это, так называемый период «вхождения» в работу. После этого – период высокой работоспособности, который длится от 1 часа до 2 часов. Перед перерывом на обед опять происходит снижение работоспособности и производительности труда. Что сменяется достаточной работоспособностью еще на 1-2 часа. Перед окончанием рабочего дня (за 1-1,5 часа) опять работоспособность снижена. Спады работоспособности объясняются развитием утомления у работающего человека и подсознательным желанием окончить работу.

Начало работы	Спад	Подъем	Спад	Обед	Спад	Подъем	Спад	Конец работы
----------------------	------	--------	------	-------------	------	--------	------	---------------------

Рисунок 14. Работоспособность человека в течение рабочего дня

Из приведенного рисунка 14 видно, что на протяжении рабочего времени (дня) развиваются три процесса: 1) вхождение в работу (спад, низкая работоспособность); 2) высокий уровень работоспособности (подъем); 3) утомление (опять спад работоспособности).

Утомление – временное снижение работоспособности вследствие длительной нагрузки. На психологическом уровне утомление представляет собой «когнитивно-эмоционально-личностный синдром». Утомление может быть физическим (мышечное, сенсорное) и умственным; хроническим и острым.

Для состояния утомления характерны ошибки из-за невнимательности, снижение точности и скорости действий, изменения в протекании различных психических процессов: заметное снижение показателей сенсорной чувствительности; снижение критической частоты слияния мельканий, возрастание яркости и длительности последовательных образов; уменьшается скорость реагирования, т.е. увеличивается время простой сенсомоторной реакции и реакции выбора. Однако может наблюдаться и увеличение скорости ответов, сопровождаемое ростом числа ошибок. Кроме того, сужается объем внимания, страдают функции переключения и распределения внимания, снижается произвольность внимания. Затруднения извлечения информации, хранящейся в долговременной памяти. Существенно снижается эффективность процесса мышления. Нарушается или снижается сознательный контроль процессов целобразования в проблемных ситуациях.

При развитии утомления отмечается изменение мотивов деятельности: сначала еще сохраняется «деловая» мотивация, затем преобладающими становятся мотивы прекращения деятельности. При продолжении работы это приводит к формированию отрицательных эмоциональных реакций.

Главным фактором утомления выступает снижение работоспособности, на которое влияют также состояния монотонии и психического пресыщения (следствие однообразия деятельности).

Монотония – погружение человека во время деятельности в полудремотное состояние, «выключение» из процесса деятельности, общее снижение активности, обеспечивающей деятельность процессов.

Состояние психического пресыщения связано с развитием аффективного эмоционального комплекса и попытками внести разнообразие в привычный стереотип выполняемых действий.

В состоянии монотонии или психического пресыщения истощения резервов организма не наблюдается, наоборот, к нарастанию этих состояний ведет недостаточное использование резервов.

Состояние усталости является сигналом к поиску внешних или внутренних резервов продолжения деятельности или к ее прекращению, с целью сохранения соматического и психологического здоровья человека. Для того, чтобы восстановить оптимальный уровень работоспособности необходимо временно прекратить деятельность, ставшую причиной утомления, сменить ее на пассивный и активный отдых. Продолжительность и полноценность периодов отдыха должны быть достаточны, в противном случае происходит накопление утомления.

► 4. В работе по профилактике нервно-психической напряженности у педагогов, психологов, социальных работников и других работников социальной сферы первостепенная роль должна отводиться развитию и укреплению позитивного восприятия жизни, положительной «Я-концепции», веры в людей, уверенности в успехе дела, за которое взялся.

Существуют естественные способы регуляции организма и саморегуляция.

Таблица 20

Способы регуляции и саморегуляции организма

Способы	Содержание способов
Естественные	Полноценный сон, любимая еда, отдых на природе, общение с животными, баня, массаж, ходьба или бег, танцы, музыка и др; среди индивидуальных способов регуляции: смех, улыбка, юмор; размышления о хорошем, приятном; различные движения типа потягивания, расслабления мышц; ухаживание за цветами в помещении, рассматривание фотографий, рисование, вязание

Способы	Содержание способов
Саморегуляция	<p>Управление дыханием – средство влияния на тонус мышц и участки мозга, которые отвечают за эмоциональное состояние человека; медленное и глубокое дыхание (с участием мышц живота) понижает возбудимость нервных центров, способствует мышечному расслаблению (релаксации), частое (грудное) дыхание, наоборот, обеспечивает высокий уровень активности организма, поддерживает нервно-психическую напряженность.</p> <p>Управление тонусом мышц. Под воздействием психических нагрузок возникают мышечные зажимы, напряжение. Умение их расслаблять позволяет снять нервно-психическую напряженность, быстро восстановить силы. Можно работать со следующими группами мышц: лица (лоб, веки, губы, зубы); затылка, плеч; грудной клетки; бедер и живота; кистей рук; нижней части ног.</p> <p>Воздействие словом задействует сознательный механизм самовнушения. Формулировки самовнушений строятся в виде простых и кратких утверждений с позитивной направленностью (без частицы «не»): Успокойся! Возьми себя в руки! Остановись! Это помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики и правила работы с клиентами. Самопрограммирование: Я – умный и решительный! У меня все получится, потому что всегда получается! Какой я молодец!</p>

Саморегуляция – управление своим эмоциональным состоянием, достигаемое путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием, в результате чего возникают – успокоение, восстановление и активизация сил. Саморегуляция – психогигиеническое средство, которое предотвращает накопление перенапряжения, способствует восстановлению сил, нормализует эмоциональный фон деятельности, усиливает мобилизацию ресурсов организма.

► 5. Синдром профессионального (психического) выгорания является проявлением негативного воздействия профессии на личность. Профессиональное (психическое) представляет

собой полный регресс профессионального развития, разрушая личность, оказывая негативное влияние на эффективность трудовой деятельности.

Профессиональное (психическое) выгорание – это синдром, включающий:

- а) эмоциональное истощение (чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой);
- б) деперсонализацию (циничное отношение к труду и объектам своего труда; у социальных работников – бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультации, получения образования и других социальных услуг);
- в) редукцию профессиональных достижений (возникновение у социального работника чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней).

Феномен психического выгорания является профессиональным, он отражает специфику социальной профессиональной сферы, т.е. связан с работой с людьми и оказанием им помощи.

Психическое выгорание оказывает отрицательное воздействие на все стороны личности, ее поведение, снижая в конечном итоге эффективность профессиональной деятельности и удовлетворенность трудом.

Синдром профессионального выгорания является необратимым, если он возникает у человека, то активно развивается. Можно только определенным образом затормозить этот процесс. Кратковременный отход от труда временно снижает проявления синдрома профессионального выгорания, но, после возобновления профессиональных обязанностей он полностью восстанавливается.

Важнейшей причиной синдрома профессионального выгорания у социальных работников является напряжение в отношениях с клиентами: специалисты имеют дело с людскими проблемами, несущими в себе отрицательный эмоциональный заряд.

Еще одной причиной профессионального выгорания является высокий уровень притязаний у социальных работников. При наличии высокомотивированной профессиональной деятельности любые неудачи в достижении профессиональных целей, вызывают выгорание.

Среди факторов, вызывающих выгорание, также особого внимания заслуживают индивидуальные свойства личности (пассивные тактики сопротивления, низкая степень личностной выносливости и др.) и ее социально-демографические характеристики (возраст).

Среди факторов рабочей среды наиболее важными являются степень самостоятельности и независимости сотрудника в выполнении своей работы, наличие социальной поддержки коллег и руководства, а также возможность участвовать в принятии решений, важных для организации.

Чаще всего результатом профессионального выгорания становится поиск новых вариантов деятельности, нового места работы, должности. В этой связи важно помочь человеку в поиске необходимой информации, выработке навыков грамотного ее анализа, психологической готовности поиска новой работы с учетом своего прошлого профессионального опыта.

Менеджерам социальной работы можно дать рекомендации по профилактике синдрома профессионального выгорания у социальных работников:

- улучшение рекрутмента (процесс поиска, отбора и найма кандидатов) и отбора персонала, чтобы в системе социального обслуживания не было людей, не заинтересованных в работе с населением;
- создание системы наставничества для передачи молодым специалистам навыков «выживания» на работе;
- установление плановых тайм-аутов, для того чтобы можно было менять на время характер решаемых задач, получать передышку от общения с клиентами;
- предусматривать возможность гибкого графика работы;
- привлечение работников к участию в управлении;
- разработка планов персональной карьеры;
- создание комфортного психологического климата в коллективе;
- введение супервизии (наблюдение за работой персонала социальных служб) и других форм профессиональной поддержки и др.

Вопросы для самоконтроля знаний по теме

1. Дайте определение понятию «функциональное состояние человека».
2. Назовите основные виды функциональных состояний человека.
3. Как взаимосвязаны понятия «функциональные состояния человека» и «эффективность труда»?
4. Какие виды состояний человека оказывают влияние на продуктивность (эффективность) его деятельности?
5. Какие факторы определяют уровень и особенности функциональных состояний человека?
6. Каковы критерии оценки функциональных состояний человека?
7. Назовите недопустимые функциональные состояния человека. Ответ мотивируйте.
8. Что относится к норме, а что – к патологии состояний человека в труде?
9. Почему на психологическом уровне утомление представляет собой когнитивно-эмоционально-личностный синдром?
10. В чем специфика регуляции и саморегуляции организма?
11. Как осуществляется динамика работоспособности и утомления?
12. Почему социальная работа относится к профессиям, которые вызывают нервно-психическое напряжение? Не пугает ли это Вас, как будущего специалиста?
13. Какими методами снимается состояние усталости у работающего человека?
14. В чем состоит профилактика нервно-психического напряжения человека в профессии?
15. Покажите на примере социальной работы, что степень нагрузки, падающей на разные звенья системы, обеспечивающей выполнение определенной деятельности, далеко не одинакова (согласитесь или опровергните данную мысль).

16. Что представляет собой синдром профессионального выгорания?
17. Почему профессиональное выгорание называют психическим выгоранием?
18. Какие факторы обуславливают синдром профессионального выгорания?
19. В чем будет состоять помощь человеку с синдромом профессионального выгорания?
20. Подготовьтесь к дискуссии по теме: Если работа не приносит удовлетворения...

Рекомендуемая литература

Основная

1. Зритнева Е. И., Смирнова Е. В. Тренинг психологической готовности к социальной работе: практикум. Ставрополь: ООО «Ветеран», 2018.
2. Шаповалов В. К. Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации: монография. М: «Дашков и К», 2018.
3. Гулина М. А. // Психология социальной работы: учебник для вузов. 2-е изд.// Санкт-Петербург, 2017.

Дополнительная

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие. М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Петрова Е., Шмелева С., Голенков А. Психология: учебник // Серия: Социальное образование XXI века. М.: РГСУ, Омега-Л. 2013.
3. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы: учебно-методическое пособие / Под ред. Воронцовой М. В. Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2013.
4. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): учебное пособие. М.: МПСИ, 2003.
5. Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития. М.: РАГС. 2010.
6. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие. СПб: Питер, 2012.

Интернет-ресурсы

1. Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. Режим доступа: <http://www.zipsites.ru/>
2. Интернет-библиотека IQlib. Режим доступа: <http://www.iqlib.ru>
3. Российский федеральный образовательный портал. - Режим доступа: <http://www.edu.ru/>
4. Словари и энциклопедии ON-Line. Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>
5. Журнал «Работник социальной службы» <http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm>
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края www.minsoc26.ru
7. Официальный сайт Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации www.gosmintrud.ru

9. КОНФЛИКТЫ И СТРЕССЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

План

1. Коллективный субъект деятельности.
2. Место конфликта в характеристике коллективного субъекта трудовой деятельности.
3. Функции конфликта и его возможные последствия.
4. Стратегии и тактики управления производственным конфликтом.
5. Стрессовые перегрузки в деятельности.

Цель: овладение совокупностью знаний о конфликтах и стрессах в профессиональной деятельности

Актуальность темы обусловлена необходимостью овладения студентами знаний о конфликтах и стрессах в трудовой деятельности, как значимой составляющей психологической готовности к социальной работе.

Теоретическая часть

► 1. Согласно социальной психологии, не всякая общность людей признается группой. Обычно группа ограничена размером и выделяется из социального целого на основе определенных признаков: социальная или классовая принадлежность, наличие и характер совместной деятельности, особенности организации и т. п.). Специфика совместной деятельности членов группы определяет процесс сотрудничества, нормы и ценности, опосредует взаимную ответственность. Так как в основе объединения членов группы – общая деятельность, они находятся в непосредственном личном эмоциональном общении.

Для того, чтобы группа людей признавалась субъектом совместной деятельности необходимо наличие следующих признаков и характеристик (Е. В. Маркова):

- пространственно-временные условия трудовой деятельности;
- общие цели и мотивы деятельности;

- наличие структуры, распределение функций и ответственности;
- наличие определенного порядка деятельности и подчинение ему;
- взаимозависимость членов производственного коллектива как группы;
- взаимообусловленность совместных действий по достижению общих целей;
- реальный результат деятельности и возможность его оценки.



Рисунок 15. Признаки и характеристики субъекта совместной деятельности

Характеристика группы как целого не сводится к характеристике ее отдельных членов.

Для коллективного субъекта деятельности характерно наличие структуры и ее двух подструктур:

- формальной (социальная, официальная, ролевая);
- неформальной (психологическая, неофициальная, эмоциональная).

Указанные подструктуры структуры могут в большей или меньшей степени совпадать/не совпадать. Несовпадение и рассогласование подструктур производственного коллектива

обычно приводят к снижению эффективности деятельности, ситуациям нарушения трудовой дисциплины, ухудшению психологической атмосферы труда, возникновению синдрома профессионального выгорания и невротической симптоматики у отдельных членов группы (работников).

Психологический контроль за поведением и взаимоотношениями членов группы (производственного коллектива) выражается в необходимости соблюдать групповые нормы. Горизонтальный контроль опосредует характер взаимоотношений между людьми равного служебного положения, вертикальный контроль – между руководителем и подчиненными. Иногда типы контроля взаимоотношений могут не соответствовать, противоречить друг другу, в результате этого в группе (коллективе) возникают напряженные отношения, конфликтные ситуации, снижается производительность и эффективность деятельности, проявляются спады рабочего настроения и т.п.

► 2. Очень значимо для характеристики коллективного субъекта трудовой деятельности рассмотрение конфликта в группе. Конфликт – столкновение противоположно направленных, не совместимых друг с другом тенденций в межличностных взаимодействиях (отношениях) членов группы (коллектива), связанное с острыми отрицательными переживаниями.

Главная функция конфликта – выявление проблем и противоречий в жизнедеятельности коллективного субъекта, определение путей разрешения имеющихся противоречий для дальнейшего развития данного коллективного субъекта.

► 3. Конфликтная ситуация – ситуация, объективно содержащая явные предпосылки для конфликта, провоцирующая враждебные действия, конфликт. Любая трудная жизненная ситуация легко становится конфликтной.

Поведение людей, составляющих коллективный субъект деятельности, в конфликтных ситуациях и конфликте различно:

- а) конфронтация, когда каждый субъект конфликта стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны;
- б) приспособление, когда один из субъектов конфликта готов пожертвовать собственными интересами ради интересов другой стороны;

- в) избегание, когда у субъектов нет стремления ни к корпорации, ни к достижению собственных целей;
- г) конкуренция – когда между субъектами соревновательное взаимодействие, не ориентированное на обязательный ущерб для другой стороны;
- д) компромисс, когда субъекты конфликта готовы к взаимным уступкам;
- е) сотрудничество, когда субъекты готовы к принятию и в итоге принимают решение, полностью удовлетворяющее обе стороны.

Часто становится конфликтной ситуацией что-то конфликтное поведение или общение. Провокации, конфликтогены, невыполнение обещаний, договоренностей или обязанностей – типичные причины бытовых конфликтов. На работе распространенная конфликтная ситуация – это неопределенность и неясность в обязанностях и ответственности.

Любой конфликт выполняет определенные функции (Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова).

Таблица 21

Функции конфликта

Функции	Содержание функций
Общие	<ul style="list-style-type: none"> • сигнальную (конфликт как показатель определенного состояния группы); • информационную, отражающую причины неблагополучия в коллективе; • дифференцирующую, отражающую переориентацию и перегруппировку задействованных в конфликте социальных сил; • динамическую, способствующую социальному прогрессу, где конфликт рассматривается как толчок развития и способ разрешения накопившихся противоречий
Позитивные (конструктивные)	<ul style="list-style-type: none"> • выявление противоречий на уровне осознания и переживания; • снятие напряжения во взаимоотношениях между людьми; • проверка участниками конфликта своих реальных и потенциальных возможностей; • мобилизация ресурсов и выявление скрытых возможностей группы; • сплочение участников конфликта; • выявление скрытых и потенциальных противников; • повышение чувства собственного достоинства у участников конфликта в случае преодоления трудностей

Функции	Содержание функций
Негативные (деструктивные)	<ul style="list-style-type: none"> • обнаружение своих недостатков и соответствующая потеря чувства собственного достоинства; • обнаружение несостоятельности группы (коллектива) и соответствующее ее разрушение; • усугубление противоречий между конфликтующими сторонами; • потеря уважения и статуса (в случае неудачного поведения в конфликте); - порождение новых конфликтов

- 4. Производственными конфликтами необходимо управлять.

Таблица 22

Стратегии управления конфликтом

Стратегии	Необходимые действия
Предотвращение конфликта	Устранить реальный предмет конфликта; привлечь в качестве арбитра независимое незаинтересованное лицо и подчиниться его решению; сделать так, чтобы одна из конфликтующих сторон отказалась от предмета конфликта в пользу другой
Подавления конфликта	Целенаправленно и последовательно сократить количество конфликтующих; разработать систему правил, норм, предписаний, упорядочивающих взаимоотношения конфликтных друг к другу людей; создавать и непрерывно поддерживать условия, которые препятствуют возникновению конфликтных взаимоотношений;
Отсрочка конфликта	Изменить отношение одного из конфликтующих к другому; уменьшить или увеличить роль и место одного из конфликтующих в воображении другого; изменить представление конфликтующего о самой конфликтной ситуации (об условиях конфликта, взаимоотношениях людей и т. п.); изменить значимость (характер, форму) объекта конфликта в воображении конфликтующих и тем самым сделать его менее опасным (снизить или повысить ценность объекта конфликта и этим сделать его соответственно ненужным или недостижимым)

К основным тактикам разрешения конфликта относятся (Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова):

- при возникновении напряжения между членами производственного коллектива следует проявлять доброжелательность, уважительное отношение, естественность и терпимость к слабостям,

- использовать в разговоре спокойный лаконичный тон;
- с помощью вербальных и невербальных средств поддерживать обратную связь с собеседником (немного затягивать ритм, темп беседы, если собеседник излишне взволнован, стараться смотреть собеседнику в глаза, но не фиксировать взгляд более 10 секунд, следить за изменениями его лица, положения рук, позы; пытаться мысленно встать на место другого и понять, что привело его в это состояние).

► 5. Понятие стресса первоначально начало использоваться в физиологии для обозначения реакции организма в ответ на любое неблагоприятное воздействие. Позднее понятие стресса было расширено и стало использоваться для характеристики особенностей состояний индивида в экстремальных условиях на физиологическом, психологическом и поведенческом уровнях.

Устойчивость человека к возникновению различных форм стрессовых реакций определяется прежде всего индивидуально-психологическими особенностями и мотивационной ориентацией личности. Работа в стрессогенной ситуации обязательно приводит к дополнительной мобилизации внутренних ресурсов, что может иметь неблагоприятные отсроченные последствия. Типичные болезни «стрессовой этиологии», такие как сердечно-сосудистые патологии, язва желудка, психосоматические расстройства, неврозы, депрессивные состояния, весьма характерны для различных современных видов производства и управленческой деятельности.

Перечень стрессоров (явлений, событий и пр., вызывающих стресс) разнообразен: от простых физико-химических стимулов (температура, шум, газовый состав атмосферы, токсические вещества и др.) до сложных психологических и социально-психологических факторов (риск, опасность, дефицит времени, новизна и неожиданность ситуации, повышенная значимость деятельности и др.). В зависимости от вида стрессора и механизма его воздействия выделяют различные типы стресса. В наиболее общем виде классификация стрессов следующая (Р. Лазарус).

Таблица 23

Классификация стресса

Название стресса	Проявления стресса
Физиологический (непосредственную реакцию организма на воздействие однозначно определенного стимула, как правило, физико-химической природы)	Выраженные физиологические сдвиги (признаки вегетативной и нейрогуморальной активации) и сопутствующие им субъективные ощущения физического дискомфорта; частные виды физиологического стресса – шумового, температурного, вибрационного и др.
Психологический (характеризуется включением сложной иерархии психических процессов, опосредующих влияние стрессора или стрессогенной ситуации на организм человека)	Изменения в протекании различных психических процессов (восприятия, внимания, памяти, мышления), в эмоциональных реакциях, изменении мотивационной структуры деятельности, нарушениях двигательного и речевого поведения вплоть до его полной дезорганизации. Этот вид стресса, как правило, отрицательно влияет на деятельность

Не всякий стресс вреден. Одни и те же стрессоры могут оказывать мобилизирующее влияние на поведение и деятельность, а могут и привести к полной дезорганизации деятельности.

У людей развита стрессоустойчивость, это совокупность качеств переносить действие стрессоров, без вредных всплесков эмоций, влияющих отрицательно на процесс и результат деятельности и на окружающих людей (субъектов деятельности), а также способных вызвать психологический дискомфорт или психические расстройства.

К положительным функциям стрессоустойчивости относятся защита организма от негативного влияния на здоровье человека, легкое и независимое существование во всех сферах жизнедеятельности. Стрессоустойчивый человек в любых условиях может выполнять поставленную задачу. Его не отвлекают: шум, посторонние вопросы, вечное, необоснованное недовольство начальства, зависть коллег, семейные проблемы. Такой индивид всегда выделяется из массы, так как он спокойный, уверенный в себе, самодостаточный. Это человек обладает лидерскими качествами. В любой даже самой экстремальной ситуации (пожар, потоп, наводнение и т.п.), он находит выход.

В процессе возникновения и протекания стресса в трудовой деятельности у человека оказываются задействованы не только физиологические системы, но и различные психические функции.

Оптимизация любого вида труда предполагает использование комплекса профилактических мер, направленных на исключение или максимальное ограничение причин возникновения сильного стресса.

Таблица 24

Субсиндромы стресса

Название	Характеристика
Когнитивный	Проявляется в виде изменений восприятия и осознания информации, поступающей к человеку, находящемуся в экстремальной ситуации; изменения его представления о внешней и внутренней пространственной среде, направленности его мышления и т. д.
Эмоционально-поведенческий	Заключается в эмоционально-чувственных реакциях на экстремальные, критические условия, ситуации и др.
Социально-психологический	Обнаруживается в изменениях общения людей, находящихся в стрессогенных ситуациях; эти изменения могут проявляться в виде социально-позитивных тенденций: в сплочении людей, увеличении взаимопомощи, в склонности поддерживать лидера, следовать за ним и т.п. (при стрессе могут складываться и социально-негативные формы общения: самоизоляция, склонность к конфронтации с окружающими людьми и т. п.);
Вегетативный	Проявляется в возникновении либо тотальных, либо локальных физиологических стрессовых реакций, которые имеют адаптационную сущность, но могут становиться основанием для развития так называемых «болезней стресса»

В мировой практике обычно проблема управления конфликтом решается руководителем не напрямую, а через посредников. К посредничеству чаще всего прибегают при регулировании конфликтов макроуровня. Опыт показывает, что правильно подобранный посредник может быстро урегулировать конфликт там, где без его усилий согласие между сторонами было бы невозможно.

Вопросы для самопроверки знаний по теме

1. В каком случае группа людей считается коллективным субъектом деятельности?
2. Дайте определение производственному коллективу как группе.
3. Назовите признаки и основные характеристики субъектов совместной деятельности.
4. Наличие каких двух подструктур обуславливает отношения в группе?
5. Какие Вам известны виды контроля в группе?
6. Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации.
7. Какова главная функция конфликта?
8. Может ли быть бесконфликтная деятельность субъектов труда? Приведите примеры.
9. Дайте определение стресса.
10. Как проявляется физиологический стресс?
11. Как проявляется психологический стресс?
12. Что такое субсиндромы стресса? В чем они проявляются?
13. Приведите примеры стрессоров в социальной работе.
14. Можно ли предвидеть и предупредить конфликт между социальным работником и клиентом?
15. Как классифицируется поведение людей, составляющих коллективный субъект деятельности, в конфликтных ситуациях и конфликте?
16. Каковы стратегии и тактики разрешения конфликта?
17. Какой тактики поведения Вы стараетесь придерживаться, если возникла конфликтная ситуация? Почему?
18. Чем определяется устойчивость человека к возникновению различных форм стрессовых реакций?
19. К чему обязательно приводит работа в стрессогенной ситуации?
20. Подготовьтесь к дискуссии по теме: Конфликты в социальной работе – последствия и профилактика.

Рекомендуемая литература

Основная

1. Зритнева Е. И., Смирнова Е. В. Тренинг психологической готовности к социальной работе: практикум. Ставрополь: ООО «Ветеран», 2018.

2. Шаповалов В. К. Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации: монография. М: «Дашков и К», 2018.
3. Гулина М. А. // Психология социальной работы: учебник для вузов. 2-е изд.// Санкт-Петербург, 2017.

Дополнительная

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие. М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Петрова Е., Шмелева С., Голенков А. Психология: учебник // Серия: Социальное образование XXI века. М.: РГСУ, Омега-Л. 2013.
3. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы: учебно-методическое пособие / Под ред. Воронцовой М. В. Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2013.
4. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): учебное пособие. М.: МПСИ, 2003.
5. Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития. М.: РАГС. 2010.
6. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие. СПб: Питер, 2012.

Интернет-ресурсы

1. Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. Режим доступа: <http://www.zipsites.ru/>
2. Интернет-библиотека IQlib. Режим доступа:<http://www.iqlib.ru>
3. Российский федеральный образовательный портал. Режим доступа:<http://www.edu.ru/>
4. Словари и энциклопедии ON-Line. Режим доступа:<http://dic.academic.ru/>
5. Журнал «Работник социальной службы» <http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm>
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края www.minsoc26.ru

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Название дисциплины «Тренинг психологической готовности к социальной работе» ко многому обязывает. Очевидно, что актуальность и содержание дисциплины не ограничиваются набором теоретических знаний о социальной роли субъекта труда, трудовых функциях, достижении вершин профессионализма и пр.

Практическая значимость рассматриваемого материала исходит из ключевого словосочетания в названии дисциплины, а именно – тренинг готовности. Тематика занятий предполагает, что в процессе изучаемого материала у студентов сложится адекватный образ профессии и себя как профессионала в социальной работе, появится возможность осмысления процессов, которые их ожидают в будущей профессиональной деятельности, сформируются рефлексивные умения и навыки, необходимые для успешной деятельности, повысится мотивация к профессиональной деятельности в области социальной работы.

Особое внимание в пособии обращается на характер использования понятий «профессиональный труд», «профессиональная деятельность», «субъект», «профессионально важные качества», «компетентность», «профессиональный конфликт», «профессиональное выгорание» и др. Рассматриваемые ключевые понятия дисциплины адаптированы к профессии социальная работа, они неоднократно будут встречаться в других учебных курсах и практике студентов в процессе дальнейшего обучения в вузе.

Тренинг дает возможность профессионально-личностного развития студентов, учит самостоятельно справляться с профессиональными трудностями, неизбежными в процессе профессиональной карьеры.

Сложность излагаемого материала возрастает от первой темы к девятой, что дает возможность проанализировать будущий профессиональный путь, начиная с первичной профессионализации (вхождения в мир профессий, знакомство с закономерностями соответствия профессии и пр.) до наиболее проблемных моментов в деятельности профессионала – адекватного поведения в критических ситуациях (конфликт, стресс и пр.), профилактики синдрома профессионального выгорания, повышения компетентности в профессии.

Тема 1 направлена на обозначение основных контуров учебной дисциплины. Она отражает рассмотрение с акмеологических позиций человека как субъекта труда и его профессиональной деятельности. Основное внимание уделяется содержанию понятий труд, деятельность, профессия.

Тема 2 посвящена хронологии профессионального развития человека. Профессиональное становление личности рассматривается через призму мотивов и факторов, определяющих профессиональный выбор, этапы профессионализации человека, предпосылки профессионального развития. В целом профессионализация личности представлена в цикле овладения человеком одной профессией.

В теме 3 профессиональная деятельность человека рассматривается как сложный многопризнаковый объект. Вводится понятие «образ профессии», содержание которого раскрывается на примере социальной работы.

Тема 4 ориентирует студентов на научный анализ основных субъектов социальной работы. Задаются основные параметры анализа человека как субъекта труда в конкретной профессиональной деятельности, в частности, в социальной работе (профессионально – важные качества, профессиограмма, психограмма). Показаны основные подходы к личности клиента в социальной работе, особенности личности клиента, способствующие эффективности социальной помощи.

В теме 5 обсуждается широкий круг вопросов профессиональной пригодности и адаптации человека к профессии и его становления как профессионала – механизмы адаптации человека к деятельности в организации (учреждении), индивидуальный стиль деятельности, кризисы профессионального становления. Особо рассматриваются критерии понимания профессиональной пригодности человека.

В теме 6 рассматриваются наиболее актуальные проблемы реализации компетентностного подхода в образовании и социальной работе. Анализируется профессиональная компетентность бакалавра социальной работы.

Тема 7 посвящена человеку как активному субъекту своей жизнедеятельности – определяющему компоненту метасистемы «человек – профессия». Акцентируется внимание на психо-

логической готовности к профессиональной деятельности (на примере социальной работы). Показаны возможные пути профессиональной реабилитации в ситуации развития профессиональных деструкций.

В теме 8 рассматриваются факторы, определяющие уровень и особенности функциональных состояний человека в труде (переутомление, монотония, усталость). Социальная работа показана как профессия, вызывающая значительные нервно-психические перегрузки, вследствие психологических и организационных трудностей. Это обстоятельство требует более детального рассмотрения вопроса о синдроме профессионального выгорания социальных работников.

В теме 9 рассматриваются наиболее сложные вопросы конфликтов и стрессов в профессиональной деятельности. Для этого рассмотрен коллективный субъект деятельности, определено место конфликта в его характеристике. На основе рассмотрения функций конфликта и его возможных последствий, показаны стратегии и тактики управления производственным конфликтом.

С учетом динамизма развития общества и профессий, необходимости многократного обучения на протяжении профессиональной деятельности человека, представленная в учебном пособии реорганизация научного знания, не теряющего своей ценности по мере исторического возрастания объема информации, является востребованной и актуальной для студентов, разнопланово постигающих азы профессии.

ГЛОССАРИЙ

Адаптация (лат. adaptatio – приспособлять) – приспособление к новым изменившимся условиям: биологическое, психологическое, литературное, художественное, техническое, учебное.

Алгоритм (лат. algorithmi – имя математика аль-Хорезми) – точное предписание о выполнении в определенном порядке некоторой системы операций, ведущих к решению всех задач данного класса; используется для разработки программы действий для ЭВМ при машинном решении задач.

Алгоритм восприятия новшества

1. Этап ознакомления (первого знакомства) человека с новшеством (awareness stage) человек впервые слышит (узнает) о новшестве, но еще не готов к получению дополнительной информации.
2. Этап появления интереса (interest stage): на этом этапе человек проявляет заинтересованность в новшестве и начинает искать дополнительную информацию о нем. Эта информация еще никак не окрашена мотивами восприятия (человек еще не решил «примерить» новшество к своей проблеме или ситуации). Основная задача на этом этапе - получить побольше сведений о новшестве. Компонент «интереса» заставляет человека активно искать информацию, а его личные качества, шкала ценностей и нормы его социальной ситуации будут определять, где он будет искать ее и как интерпретировать.
3. Этап оценки (evaluation stage): на этом этапе человек мысленно «примеряет» новшество к своей существующей или предполагаемой ситуации, а затем решает, стоит ли опробовать данное новшество. Если он считает, что достоинства новшества превышают его недостатки (в том числе материальные и иных издержки), он решает опробовать это новшество. Эта стадия менее четко выделяется из остальных и, благодаря своей «латентности», наиболее трудно поддается эмпирическому исследованию. Обычно на этом этапе человек ищет более специализированную информацию (советы, консультации) о новшестве, чаще всего у своих коллег и знакомых.
4. Этап апробации (trial stage): на этом этапе апробируют новшество в сравнительно небольших масштабах, чтобы решить вопрос о его применении для решения своих проблем

или в данной конкретной ситуации. Задача этого этапа – продемонстрировать новшество напрямую, тогда как на предыдущем этапе человек только мысленно проигрывал эту ситуацию. На этом этапе также идут поиски специализированной информации относительно наилучших методов использования новшества. Результаты этого этапа наиболее важны. В то время может произойти отказ от новшества (rejection).

5. Этап окончательного восприятия (adoption stage): на этом этапе человек окончательно решает воспринять новшество, т.е. продолжает использовать его в полном масштабе. Основная задача этого этапа – оценка результатов предыдущего этапа и принятие окончательного решения о применении новшества в будущем.

Анализ – (гр. analysis – разложение) – процедура мысленного осознанного или неосознанного, или фактического разложения целого на составляющие его части или элементы для выяснения механизма действия, характера взаимосвязей, архитектоники элементов, иерархии; анализ является основой понимания сущности объектов, выявления неполадок в функционировании, создания новых и совершенствования старых объектов, получения новых знаний.

Виды стилей деятельности:

- 1) стратегические, тактические;
- 2) расширяющиеся, углубленные;
- 3) импровизационные, технологические;
- 4) теоретические, эмпирические.

«Дерево решений» – схематическое представление процесса принятия управленческих решений по определенной проблеме, изображаемое графически в виде древовидной структуры; используется на подготовительной стадии выработки решений для выбора лучшего способа действий.

«Дерево целей» – структурированная, настроенная по иерархическому принципу совокупность целей системы, программы, плана, в котором выделены: генеральная цель (вершина дерева), подчиненные ей цели первого, второго и остальных уровней (ветви дерева).

«Дерево целей и задач» – развернутая, распределенная по уровням совокупность целей и задач программы, построенная по логической схеме: цели, программы – задачи целевые – мероприятия по решению целевых задач – ресурсы для решения задач.

Деятельность – 1) занятие, труд, работа органов; 2) динамическая система взаимодействия субъекта с внешней средой, в результате которого происходит возникновение и воплощение в объекте психического образа и реализация опосредованных им отношений субъекта в предметной действительности; реализация осуществляется на основе психофизиологических механизмов, изученных Н. А. Бернштейном (концепция уровня построения движений), П. А. Анохиным (Теория функциональных систем), А. Р. Лурия (Высшие психические функции); 3) специфическая форма общественно-исторического бытия людей, целенаправленное преобразование ими природной и социальной действительности; общественные законы обнаруживаются только через деятельность, которая создает новые формы и свойства реальности, превращает некий исходный материал в продукт.

Деятельность – это процесс, осуществляемый субъектом, направленный на изменение мира окружающей среды, на производство или порождение определенного объективного продукта материальной и или духовной культуры; это функционирование живой системы, обеспечивающее ее максимально оптимальных условия существования и развития.

Задача – ситуация в какой-либо сфере жизни, которая возникла вследствие противоречий, конфликта, недостатка и избытка данных, несоответствия знаний требованиям, расхождения субъективного образа с действительным объектом, препятствует деятельности субъекта и должна быть каким-либо способом разрешена; суть препятствия формулируется в виде вопроса, а решение в виде алгоритма действий, выполнение которых приводит к ответу; алгоритм действий создается после соответствующего вида анализа условий и вариантов решения с выбором наиболее оптимального для возникшей ситуации.

Задача практическая – ситуация которая возникает при непосредственном преобразовании действительности.

Законы деятельности:

- деятельность (труд) – это системное психическое образование (целостность), характеризуемое четырьмя признаками: предвосхищение общественно ценного результата; сознание обязательности достижения заданного результата; владение внешними и внутренними средствами деятельности; ориентировка в межличностных производственных отношениях;

- взаимосвязь деятельности и сознания, обеспечиваемая способностью организма к накоплению опыта, создает предпосылки для гено- и фенотипического развития человека как социально-биологического индивида;

Регулярно воспроизводимая деятельность совершенствуется, изменяется и хронологически сокращает действия, формируя при этом необходимые способности и развивая психические процессы и свойства личности;

На каждом этапе развития определенный вид деятельности приобретает ведущее значение для стимулирования формирования тех психических процессов и свойств личности, которые присущи данному периоду для активной жизнедеятельности человека;

- логическая структура любого вида деятельности человека стабильна и не зависит от внешних условий среды и внутренних особенностей организма: мотивы, цели, средства, действия, корректирование, результат, оценивание;
- сложные внешние условия являются доминирующим фактором в содержательном развитии всех элементов структуры деятельности и возникновения новых видов деятельности;
- неодинаковость развития мыслительных способностей людей является препятствием к овладению сложными средствами деятельности, что приводит к необходимости создания специальных систем обучения и адаптивно-развивающих технологий образования;
- универсальность поведения человека, определяемая его сложной биологической структурой, генерализует при овладении деятельностью на различных этапах какой-либо процесс: накопление информации, ее осмысление, применение. результативность, увеличение или совершенствование полученных знаний;
- рост численности населения, развитие индивидуального и общественного творчества, усложнение знаний, необходимых для выживания, приводят к возникновению систем обучения и воспитания, подготовки к деятельности и развитию специальных качеств у человека;
- непрерывное возрастание многообразия видов деятельности, усложнение содержания элементов ее структуры, повышение общественной значимости результатов труда порождает в экономической системе государства синергетическую структуру культуры труда: органы управления трудовыми

отношениями, кодексы охраны труда, отрасли науки о труде, в том числе и профессиология, эргономика, трудовое законодательство.

Имижд – образ профессионала, бизнесмена, фирмы, обеспечивающий подход на рынке путем сохранения группы определенных потребителей, для которых создаются льготы, вплоть до особого обслуживания.

Инновация (лат. innovation – возобновление) – модернизация, обновление какого-либо старого объекта и введение его в действие; инновации делят на продуктные, технические, процессные, организационные, управленческие, восходящие (на основе новых знаний), нисходящие (разработки для хозяйства).

Испытательный срок – указанный в трудовом контракте период, (не превышающий трех месяцев), в течение которого нанимаемое лицо проходит диагностико-прогностическое изучение по пригодности и уровню профессиональной подготовки к выполняемой им работе.

Карта технологическая – описание операций технологического процесса и характеристик применяемого оборудования с указанием продолжительности каждой операции; документ, создаваемый группой инжиниринга при внедрении изобретения в серийное производство.

Мировоззрение – система понятий, из которых складывается знание человека о мире, о месте отдельных явлений в мире и о своем месте в мире мировоззрение опосредовано сознанием человека в результате обобщения опыта, информации, творчества и проявляется в его убеждениях, поведении, деятельности, организации жизни.

Моделирование – воспроизведение объектов и процессов в ограниченных малых экспериментальных размерах в искусственно созданных имитационных условиях; моделирование осуществляется на основе результатов анализа реальных статистических, эмпирических данных; полученные данные позволяют создавать объекты и делать прогнозы, проводить оценивание.

Модернизация – введение новых элементов в старую систему с целью придания ей новых функций.

Новационный потенциал – это факторно-детерминированная возможность субъекта (человека, специалиста, фирмы) внедрить новый продукт в сферу потребления с целью улучшения жизнедеятельности; новационный потенциал является креалогической катего-

рией, значимость которой – в выявлении условий внедрения новшества прогнозной результативности внедрения; новационный потенциал определяет возможность осуществления деятельности субъекта по внедрению своего или чужого нового продукта в сферу потребления, исходя из специфических особенностей креатива субъекта, его образовательной подготовки, эмпирики уровня сформированности коммуникативных технологий.

Преодоление барьеров – метод саморазвития интеллекта при решении проблем, создаваемых социумом, при создании и продвижении нового продукта; чаще всего это связано с конкуренцией или нарушением авторского права; перечень возможных «барьеров» и механизмов их создания есть в теории рисков; технологии преодоления барьеров предприниматель разрабатывает сам.

Призвание – склонность к какому-либо виду деятельности, осознанная принятая человеком как жизненная установка.

Проблема – ситуационная совокупность несовместимых друг с другом условий, которая препятствует достижению результата; разрешение проблем является процессом творческим, т.е. не существует типологии решения проблем.

Продуктивность – свойство, характеризующее какую-либо производящую продукцию систему или объект; имеет качественную (высокая, низкая) или количественную (число единиц) форму выражения; для человека творческой профессии – способность к регулярному созданию изобретений, художественных произведений или каких-либо других продуктов творчества.

Профессионализм – владение системой способов, технологий, знаний и умений, составляющей основу создания серийной продукции; для определения уровня профессионализма используют профессиограммы.

Профессия – разновидность деятельности с определенным комплексом теоретических знаний, практических умений и трудовыми обязанностями, которые человек осваивает в результате специальной подготовки и опыта работы⁴ для овладения определённой профессией человек должен обладать совокупностью соответствующих способностей, которые со временем совершенствуются; различают профессии: человек-человек, человек-знаковая система, человек-машина, человек-природа, человек-образ, человек-знание; классы делятся, исходя из целей труда: гностические, преобразующие, изыскательные; далее выделяют в зависимости от признаков труда: ручной труд, оператор ме-

ханизмов, операторы роботов, воздействие через поведение; по способности выполнять работу: операторские, функциональные, интеллектуальные, творческие, сложно-опытные.

Синергия – возрастание эффективности деятельности в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счет системного эффекта, эмерджентности.

Система – совокупность взаимосвязанных в единое целое элементов, каждый из которых выполняет определенные иерархией функции.

Смена ролевых функций – метод поиска новых идей, решений, форм путей изменения в какой-либо ситуации позиций, рода деятельности участников; синоним – психодрама; используется как метод дознания, лечения, воспитания.

Созидательность – способность человека создавать необходимые для жизни, жизнедеятельности, деятельности новые объекты.

Способность – определяемая существующими в центральной и периферийной нервной системе организма нейрофизиологическими подсистемами нервных клеток возможность осуществления какой-либо деятельности; если какая-либо подсистема хорошо развита, то говорят об одаренности.

Стиль деятельности – система способов и тактик деятельности, обусловленная прородно-генетическими особенностями человека, уровнем его социализации и востребованностью в государстве технико-экономических новшеств; стиль деятельности складывается у человека в ходе взаимодействия его с предметной и социальной средой на основе адаптации, компенсации, коррекции и творческой; если творчество проявляется на уровне осознания и, следовательно, управляемо, то возникает особый стиль деятельности – уникально-полифонический, когда мастер использует для каждого произведения наиболее подходящие, оптимально соответствующие ему средства и технологии; такой стиль деятельности называется творческим.

Тест – проверка знаний или уровня сформированности каких-либо качеств с помощью системы специально логически подобранных вопросов, дешифратора и интерпретационной инструкции; степень достоверности результатов при использовании тестов около 40%, хотя тесты отвечают требованиям валидности, надежности, однородности.

Тест креативности – тест, первая часть которого (вопросы и задания) предназначена для определения характеристик структуры нейропсихологического механизма креативности, направленности, стадии сформированности; вторая и третья части стандартны.

Тест проективный (от лат. projection – бросание вперед) – психологическая карта изучения специфики применения индивидуально-го опыта в новых условиях на основе ассоциаций с исключением альтернативных ответов.

Тест способностей – психологические карты изучения развития общих и специальных способностей, определяющих успешность обучения, профессиональной деятельности и творчества; составлены тесты спортивных, музыкальных, художественных, математических, профессиональных способностей; наиболее известен текст GATB (General Aptitude Test Battery) общих способностей, разработанный психологами в госучреждениях для операторов и функционеров.

Технология – учение, знания и праксис логического ряда способов, приемов, действий по превращению природных веществ в продукт потребления; различают техническую технологию по изменению формы сырья и химическую, занимающуюся изменением состава вещества; технология соединяет методы, приемы, режим работы. Последовательность операций и процедур; она тесно связана с применяемыми средствами, оборудованием, инструментарием, используемыми материалами; последовательность технологических операций образует технологический процесс; современная наука использует термин «технология» в сочетаниях «технология обучения», «технология образования», «технология лечения», «технология управления».

Факт объективный – некоторое событие, явление, фрагмент реальности, которые представляют результат человеческой деятельности.

Факт научный – описание объективного факта посредством некоторого языка; научные факты служат основой теории, которые без них невозможны и дают по возможности полную картину факта со всеми их отношениями и связями; совокупность научных фактов составляет научное описание.

Ценность – свойство, определяющее значимость объекта для человека и общества; значимость проявляется через вовлеченность объекта в сферу общественного бытия человека и степень плотности социальных отношений; различают предметные и субъектные ценности, которые объединяет модальность долженствования, отображение многообразных явлений действительности и их связей с оцениванием «предпочтительно» или «нежелательно», имеющего положительный или отрицательный смыслы; теория

ценностей – аксиология – классифицирует их как материальные и духовные, утилитарные, социально-политические, познавательные, нравственные, эстетические, религиозные; ценность как свойство продукта творчества проходит в процессе создания несколько этапов от «от ценности для себя» до «ценности для цивилизации».

Библиографический список

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. М.: Наука. 1980.
2. Абульханова-Славская А. К. Стратегия жизни. М.: Мысль. 1991.
3. Аверьянов В. С., Капустин К. Г. Физиологические механизмы работоспособности // Физиология трудовой деятельности. СПб.: Наука, 1992.
4. Адольф В. А., Савчук А. Н. Прогнозирование становления профессиональной компетентности выпускника вуза. Электронное издание / КрасноярскКрасноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2014.
5. Акмеологический словарь. М.: РАГС, 2004.
6. Алтунина И. Р. Проблемы развития мотивации в учебно-воспитательном процессе. Мир психологии. 2005. № 2.
7. Ананьев Б. Г. Психологическая структура человека как субъекта труда // Человек и общество. Выпуск II. Л. 1967.
8. Анисимов О. С., Деркач А. А. Основы общей и управленческой акмеологии. М.: РАГС. 1995.
9. Анисимова Н.И., Барабанов В.В., Тряпицына А.П. и др. Структура профессиональной компетентности бакалавров и магистров образования в области гуманитарных технологий: методическое пособие для руководителей и научно-методических работников вузов / Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. Санкт-Петербург, 2008.
10. Анциферова Л. И. Психология самоактуализирующейся личности в работах А. Маслоу // Вопросы психологии. 1973. № 4.
11. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. Учебник для бакалавров. Москва, 2014.
12. Бобров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности. М.: Высшая школа. 1991.
13. Бодалев А. А. Акмеология как учебная и научная дисциплина. М.: РАУ. 1993.
14. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ. 2001.
15. Бодров В. А. Психология профессионала. Воронеж. 1996.
16. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М.: ИП РАН. 2006.

17. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды / Под ред. Д. И. Фельдштейна. Москва; Воронеж: Ин-т практической психологии, 1995.
18. Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе. Педагогика. 2014. № 10.
19. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности / под ред. Л.И. Анциферовой. М.: Наука. 1981.
20. Бочарова В. Г. Профессиональная социальная работа: личностно-ориентированный подход. М.: Ин-т педагогики соц. работы РАО. 1999.
21. Бочарова В. Г. Социальная работа: знакомство с профессией. М.: ВЛАДОС, 1997.
22. Брушлинский А. В. Деятельность субъекта и психологическая деятельность. // Деятельность: теории, методологии, проблемы. М.: Политиздат, 1990.
23. Верещагина Н. О., Гладкая И. В., Глубокова Е.Н., Писарева С. А., Соломин В. П., Тряпицына А. П. Развитие компетентности будущего педагога в образовательном процессе современного вуза: практикоориентированная монография / Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. Санкт-Петербург, 2016.
24. Гаврилов В. Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации. // Вопросы психологии. 1997. № 1.
25. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. 1994. № 3.
26. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка. 1988.
27. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М.: Наука. 1970.
28. Гусякова Л. Г., Холостова Е. И. Основы теории социальной работы. М.: Институт социальной работы. 1997.
29. Демина Л. Д. Психологические аспекты индивидуальной профадаптации: Учебное пособие. Барнаул: АГУ. 1990.
30. Деркач А. А., Кузьмина Н. В. Акмеология: пути достижения профессионализма. М.: Луч, 1993.
31. Деркач А. А., Орбан Л. Э. Акмеологические основы становления психологически и профессионально зрелости личности. М.: Изд-во РАГС, 1995.

32. Дурай-Новакова К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности. Автореф. дисс. докт. пед. наук. М. 1983.
33. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск: Изд-во БГУ. 1975.
34. Дячкин О. Д. Образ профессии в системе целей профессионального образования // Высшее образование сегодня. 2009. № 7.
35. Зазыкин В. Г., Чернышев А. П. Акмеологические проблемы профессионализма. М.: НИИВО, 1993.
36. Зараковский Г. М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. М.: Наука. 1966.
37. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический Проект: Фонд «Мир». 2006.
38. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия». 2006.
39. Зеер Э.Ф., Павлова А. М., Садовникова Н. О. Основы профориентологии. М.: Высшая школа. 2005.
40. Зиброва С. В. Профессиональное сознание: репрезентация и образ профессии. Дисс... канд. психол. наук. Красноярск. 1999.
41. Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании // Ректор ВУЗа. 2005. № 5.
42. Зимняя И. А. Профессиональные роли и функции социального работника (общие проблемы подготовки специалиста) // Российский журнал социальной работы, 1995. № 1.
43. Зимняя И. А.. Функционально-ролевой репертуар и методы социальной работы // Российский ж-л социальной работы. 1996. № 1.
44. Золотарева Т. Ф., Минигалиева М. Р. Основы психологической самопомощи социального работника. Учебное пособие. М.: Изд-во МГСУ. 2001.
45. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М.: МГУ. 1987.
46. Кирсанов А. А. Методологические проблемы создания прогностической модели специалиста. Казань: Изд-во КГТУ. 2000.
47. Климов Е. А. Введение в психологию труда. Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ. 1988.
48. Климов Е. А. Как выбирать профессию. М.: Просвещение. 1990.

-
49. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учебное пособие. М.: МГУ. 1995.
50. Климов Е. А. Психология профессионала. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». 1996.
51. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Р/нД: Феникс. 1996.
52. Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск. 1993.
53. Климов Е. А. Человек как субъект труда и проблемы психологии // Вопросы психологии. 1984. № 4.
54. Клименко Н. Ю. Социально-педагогические условия профессионального становления социального работника. Дисс. канд. пед. наук. М. 1997.
55. Клушина Н. П. Профессиональная подготовка специалистов социальной работы в системе высшего профессионального образования. Ставрополь: СевКавГТУ. 2001.
56. Коновалова Л. В. Формирование и развитие этнокультурной компетентности педагогов в процессе непрерывного образования. Дисс... докт. пед. наук. Великий Новгород. 2011.
57. Крайг Г. Психология развития. С/Пб. 2000.
58. Кузьмина Н. В. Предмет акмеологии. СПб.: Политехника, 2002.
59. Курбатов В. И., Альперович В. Д. и др. Социальная работа. Учебное пособие для студентов вузов / Ростов-на-Дону, 1999.
60. Леонова А. Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. М.: Изд-во МГУ. 1984.
61. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат 1975.
62. Леонтьев А. Н. Образ мира // Избранные психологические произведения. М. 1983.
63. Лунина В. В. Взаимосвязь образа-Я личности и ее профессионального роста // Известия ТРТУ. Тематический выпуск «Психология и педагогика». Таганрог: Изд-во ТРТУ. 2006. № 1 (56).
64. Ляшенко А. И. Профессиональное становление социального работника. Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1993.
65. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Знание. 1996.
66. Мельничук О., Яковлева А. Модель специалиста // Высшее образование в России. 2000. № 5.
67. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. 1997. № 4.

68. Носкова О. Г. Психология труда. М.: Академия. 2004.
69. Общая и прикладная акмеология / Под общей ред. А.А. Деркача. Учебное пособие. В 2-х ч. М.: РАГС, 2001.
70. Овсяник О. А. Социально-психологические аспекты профессионализма социального работника. Автореферат дисс. канд. психол. наук. М.: МГУ, 1999.
71. Орлов А. Б. Изучение психологических предпосылок развития склонностей к профессионально-трудовой деятельности. Автореферат диссертации канд. псих. наук. М.. 1978.
72. Орлов О. М. Профессиональная коммуникативная компетентность будущего специалиста // Вестник ОГУ. 2002. № 1.
73. Панов А. М. Социальная работа как наука, вид профессиональной деятельности и специальность в системе высшего образования // Российский журнал социальной работы. 1995. № 1.
74. Педагогика: учебное пособие / под ред. П. И. Пидкасистого. М.: Высшее образование. 2008.
75. Платаш Е. Ф., Зритнева Е. И. Формирование образа будущей профессии у студентов в процессе изучения иностранного языка (на примере экономических специальностей): монография. Ставрополь: ООО «Мир данных». 2011.
76. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва-Воронеж. 1996.
77. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: «Академия». 2004.
78. Ретунская Т. Н. Личностное и профессиональное самоопределение студентов в процессе обучения // Высшее образование в России. 2009. № 7.
79. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. СПб.: Питер. 2006.
80. Романова Е. С., Суворова Г. А. Психологические основы профессиографии. М.: МПГУ. 1990.
81. Рыбакова Н. А. К вопросу о профессиональном воспитании: путеводитель профессионального становления социального работника // Российский журнал социальной работы. 1996. № 1.
82. Рыбникова М. Н. Индивидуально-типологические и социально-психологические факторы формирования образа профессии. Автореферат дисс... канд. психол. наук. М. 2008.
83. Самыгин С.И., Столяренко Л. Д. и др. Психология делового общения. Учебное пособие. Ростов-на-Дону, 2016.

-
84. Сериков В.В. Развитие личности в образовательном процессе. М.: «Логос». 2012.
85. Симен-Северская О. В. Формирование педагогической компетентности специалиста социальной работы в процессе профессиональной подготовки в вузе. Дисс... канд. пед. наук. Ставрополь. 2005.
86. Солодовников Ю. П. Формирование образа профессии у студентов: к постановке проблемы // Актуальные вопросы социальной теории и практики. Сборник научных статей. Выпуск III. – Ставрополь: СКСИ. 2004.
87. Талызина Н. Ф. Теоретические основы разработки модели специалиста. М.: Знание. 1986.
88. Талызина Н.Ф. Деятельностный подход к построению модели специалиста // Вестник Высшей школы. 1986. № 3.
89. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. СПб.: Питер. 2008.
90. Толгурова Э. Е. Формирование представлений о профессиональной карьере в процессе жизненного самоопределения старшеклассника. Дисс. канд. пед. наук. Ставрополь. 2005.
91. Топчий Л. В. Проблемы теоретического обоснования модели личности социального работника в современной социокультурной реальности // Социальная работа. М.: Высшая школа, 1992. Вып. 1.
92. Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации // Вопросы психологии. 1997. № 2.
93. Холостова Е. И. Профессиональный и духовно-нравственный портрет социального работника. М.: Союз. 1993.
94. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. М.: Изд-во корпорации «Логос», 1994.
95. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста. Инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 8.
96. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука. 1982.
97. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. Учебное пособие. М.: Логос, 1996.
98. Шапиро Б. Ю. Предметно-профессиональная подготовка социальных работников: задачи, содержание, организация // Социальная работа. 1993. № 5.

99. Шаповалов В. К. Профессиональная карьера. Учебное пособие для студентов. Ставрополь: Ставропольсервисшкола, 1999.
100. Шмелева Н. Б. Становление и развитие социального работника. Ульяновск: НИАБШ «ОНИ», 1997.
101. Энциклопедия профессионального образования в 3-х томах / Под. ред. С. Я. Батышева. М.: АПО. 1999.

Учебное издание

**ТРЕНИНГ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ
К СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**

КУРС ЛЕКЦИЙ

Автор-составитель
Зритнева Елена Игоревна

Издается в авторской редакции
Компьютерная верстка: И. В. Бушманова

	Подписано к печати 26.02.2018	
Формат 60x84 1/16	Усл. п. л. 8,02	Уч.-изд. л. 7,57
Бумага офсетная	Заказ 234	Тираж 20 экз.

Отпечатано в Издательско-полиграфическом комплексе
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»
355009, г. Ставрополь, пр-т Кулакова, 2.

