

МОРОЗ Мария Владимировна

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА**

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология,
эргономика по психологическим наукам

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени

кандидата психологических наук

Ярославль 2007

Работа выполнена на кафедре психологии труда Тверского государственного университета.

Научный руководитель: доктор психологических наук, доцент
Леньков Сергей Леонидович

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор
Кашапов Мергалияс Мергалимович

кандидат психологических наук
Темиров Тимур Владимирович

Ведущая организация: Карельский государственный педагогический университет

Защита диссертации состоится «26» октября 2007 г. в 10-00 час. на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова.

Автореферат разослан «___» сентября 2007 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор психологических наук, профессор

. Ключева Н.В

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современном обществе «с его глобальными коммуникациями, развитой индустрией и сложной финансовой системой» (А.В. Филиппов, 2003), особенно – в условиях российских социально-экономических реформ, зачастую сопровождаемых разноплановыми кризисными явлениями, весьма острой является потребность в высококвалифицированных социальных работниках, от деятельности которых существенно зависит социально-психологическое состояние различных категорий населения, а в конечном итоге – социальная стабильность общества в целом. В силу этого значимость данного труда не вызывает сомнений.

Труд социального работника представляет собой разновидность профессиональной деятельности в системе «человек – человек», характеризующуюся многоплановостью и функциональной сложностью. В силу этого сложность ситуации заключается в том, что при предъявлении высокого уровня требований со стороны профессии социального работника материальное вознаграждение оказывается неадекватно низким. Как следствие, происходит миграция специалистов, в первую очередь – молодых, из сферы социальной работы в более привлекательные в материальном плане коммерческие структуры. Одним из аспектов решения проблемы нехватки кадров, может стать профессиональная подготовка социальных работников, осуществляемая с учетом психологических закономерностей их профессионального становления.

С другой стороны, те специалисты, которые остаются в сфере социальной работы, сталкиваются в процессе профессионального становления с многочисленными трудностями, обусловленными, в первую очередь, спецификой психологического содержания данной деятельности. В итоге среди социальных работников широкое распространение получают различные профессиональные деформации личности.

Вместе с тем, в научной литературе работы, посвященные профессиональному становлению социального работника, встречаются редко и выполнены, как правило, с позиций социологии, акмеологии, валеологии, педагогики, но не психологии труда. Между тем, важное место в проблематике профессионального становления социального работника занимают именно психологические закономерности, в частности – системогенез психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков). Противоречивы сведения о профессионально важных качествах (ПВК) социального работника; практически не исследована динамика их формирования. Кроме того, профессиональное становление социального работника обычно рассматривается только на начальных этапах профессионализации. Практически отсутствуют работы, исследу-

ющие профессиональное становление социального работника как длительный, многоплановый процесс, состоящий из последовательно сменяющихся этапов, начиная с этапов оптации, профподготовки, вхождения в профессию и заканчивая завершением профессиональной деятельности и выходом из профессии.

Объект исследования – профессиональная деятельность социальных работников на различных этапах профессионального становления.

Предмет исследования – психологическое содержание профессионального становления социального работника.

Цель исследования – выявить психологическое содержание профессионального становления социального работника, в первую очередь – закономерности, связанные с формированием системы профессионально важных качеств деятельности.

Общая гипотеза исследования: в процессе профессионального становления социального работника формируется закономерная структура профессионально важных качеств, включающая в себя когнитивную и личностную подсистемы, обеспечивающая высокую эффективность труда и детерминируемая психологическим содержанием деятельности, а также индивидуально-типологическими и личностными особенностями субъекта труда.

Общая гипотеза конкретизируется в следующих **частных гипотезах:**

1. В процессе профессионального становления социального работника формирование структуры ПВК конкретизирует и дополняет общие закономерности системогенеза, включающие неравномерность, гетерохронность и нелинейность и относящиеся как к аналитическим, так и к структурным характеристикам системы ПВК. При этом высший аналитический уровень развития отдельных ПВК социального работника может достигаться уже на ранних стадиях профессионального становления, но формирование структурных связей системы ПВК достигает высшего уровня на стадии профессионального мастерства.

2. Специфика структуры ПВК социальных работников в процессе профессионального становления определяется, в частности, половым диморфизмом и особенностями психологического содержания деятельности, детерминируемыми ее специализацией.

3. Отклонения от нормативной для определенной стадии профессионального становления структуры ПВК (снижение уровня отдельных ПВК и ослабление структурных связей системы ПВК) могут оказывать негативное влияние на эффективность

профессиональной деятельности социального работника, а также на его субъективную удовлетворенность трудом.

Цель и гипотеза исследования обусловили постановку следующих **задач**:

1. Выявить теоретико-методологические основания психологического изучения профессионального становления социального работника, проанализировав и обобщив основные подходы к проблеме профессионального становления в отечественной и зарубежной психологии.

2. Осуществить психологический анализ профессиональной деятельности социального работника и выявить ее психологическое содержание.

3. Разработать программу эмпирического исследования профессионального становления социального работника и подобрать соответствующий методический инструментарий.

4. Выявить связанные с профессиональным становлением закономерности системогенеза системы ПВК социального работника.

5. Разработать практические рекомендации по повышению эффективности профессиональной деятельности социального работника за счет использования психологических закономерностей процесса его профессионального становления.

Теоретико-методологическую основу работы образуют: *теория деятельности*, включая её развитие в *субъектно-деятельностном подходе*, *психологической теории субъекта*, *теории профессиональной деятельности* и концепциях *профессиографирования* (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова, А.Г. Асмолов, В.Н. Дружинин, Г.М. Зараковский, В.В. Знаков, В.А. Иванников, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Н.В. Ключева, В.В. Козлов, В.А. Мазиллов, В.В. Новиков, Н.П. Фетискин, А.В. Филиппов и др.); *системный подход* и его конкретизация в психологии труда (Б.Ф. Ломов, Е.М. Иванова, В.Д. Шадриков, Э.Г. Юдин, Л. фон Бертаманфи, У. Эшби и др.), а также дальнейшее развитие в *принципе метасистемности* (А.В. Карпов); концепции *профессионального развития* (В.А. Бодров, Д.Н. Завалишина, Э.Ф. Зеер, М.М. Кашапов, Т.В. Кудрявцев, Ю.П. Поваренков, Ш. Бюллер, Д. Сьюпер и др.); теоретические основы *социальной работы как профессиональной деятельности* (Н.Ф. Дементьева, И.Г. Зайнышев, П.Д. Павленок, А.М. Панов и др.).

Методы исследования. Использован комплекс методов, адекватных ее цели и задачам: теоретический анализ научной литературы, профессиографирование, опрос (анкетирование, беседа, интервью, экспертная оценка), наблюдение, анализ документации и экспертных описаний деятельности, метод полярных групп (Д. Фланаган), структурный анализ системы ПВК (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, В.Д. Шадриков), психодиагностика (методики В.В. Бойко, А.В. Карпова, А. Мехрабиана и Н. Эпштейна, Р. Кеттелла, Пьерона-Рузера, Шульте и др.), статистические методы анализа и обработки эмпирических данных (дескриптивный, корреляционный, регрессионный анализ; методы проверки статистических гипотез).

Диссертационное исследование выполнено 2002-2007 гг. и включало **этапы**:

1. Поисковый (2002-2003 гг.) – накопление эмпирического материала; анализ научной литературы; определение цели, задач и гипотез исследования.
2. Теоретико-методологический (2003-2004 гг.) – формирование теоретико-методологических оснований исследования.
3. Экспериментальный (2004-2006 гг.) – выполнение экспериментальной части исследования на выборках социальных работников.
4. Прикладной (2006-2007 гг.) – разработка практических рекомендаций.
5. Завершающий (2007 г.) – теоретическое обобщение результатов и формулирование выводов исследования.

Экспериментальную базу исследования составили выборки социальных работников, различающихся по квалификации, полу, возрасту, должности, образованию и стажу работы (120 человек, 102 женщины и 18 мужчин), а также студенты специальности «Социальная работа» Тверского госуниверситета (83 человека, курсы обучения – от 1 до 5). К исследованию также привлекались эксперты, представленные специалистами в области социальной работы (10 человек). Общее количество респондентов составило 213 человек.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Выявлены закономерности формирования структуры ПВК социального работника на различных стадиях профессионализации: от профессиональной подготовки на этапе вузовского обучения до стадии профессионального мастерства.
2. Установлены различия в структуре ПВК социальных работников, обусловленные половым диморфизмом, а также их динамика по стадиям профессионализации.
3. Выявлены различия в составе и структуре ПВК социальных работников, обусловленные спецификой психологического содержания деятельности, детерминиру-

емой ее специализацией (на примере квалификаций «социальный работник» и «специалист по социальной работе»).

4. Для профессионального онтосистемогенеза социального работника конкретизированы и дополнены закономерности гетерохронности, неравномерности и нелинейности развития системы ПВК.

Теоретическая значимость работы заключается в следующем:

1. Результаты работы подтверждают методологическую плодотворность концепции системогенеза психологической системы деятельности, разработанную В.Д. Шадриковым на материале деятельности субъект-объектного типа, применительно к профессиональной деятельности социального работника, относящейся к субъект-субъектному типу. Тем самым подтверждается универсальность общих закономерностей системогенеза, обоснованная и распространенная на субъект-субъектные виды деятельности в работах А.В. Карпова.

2. Показано, что развитие системы ПВК социального работника определяется как аналитическими, так и структурными закономерностями; при этом в процессе профессионализации приоритет могут иметь как первые, так и вторые. Данный результат вносит определенный вклад в дальнейшую экспликацию и верификацию концепции структурно-функционального строения деятельности А.В. Карпова.

3. Результаты работы вносят определенный вклад в дальнейшее развитие теории профессиональной деятельности в той ее части, которая связана с недостаточно исследованными вопросами становления и развития профессионала в субъект-субъектных видах деятельности.

Практическая значимость. Представленные в работе практические рекомендации, учитывающие выявленные закономерности профессионального становления социального работника, направлены на усовершенствование профессиональной подготовки, повышения квалификации, подбора и отбора кадров, психологического сопровождения данной деятельности и уменьшение свойственных ей тенденций к профессиональным деструкциям личности.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются его логикой, комплексным сочетанием количественных и качественных методов, экспериментальной проверкой теоретических положений, высокой квалификацией привлеченных экспертов, корректным применением статистических методов обработки данных, положительными результатами внедрения практических рекомендаций.

Апробация результатов. Основные результаты диссертации опубликованы в 11 печатных работах и докладывались на следующих научных конференциях: международной – «Психология на пути к пониманию человека и социума» (Тверь, 2006); всероссийских – «Психологические, педагогические и социальные аспекты сопровождения талантливой молодежи» (Тверь, 2006) и «Научно-исследовательская деятельность в образовании» (Тверь, 2006); региональной – «Развитие образовательной деятельности вузов» (Тверь, 2007).

На защиту выносятся следующие положения

1. Формирование системы ПВК социального работника подчиняется закономерностям, конкретизирующим и дополняющим общие закономерности системогенеза (неравномерности, гетерохронности, нелинейности). При этом на стадии профессионального (вузовского) обучения может достигаться высший аналитический уровень развития отдельных ПВК, но формирование структурных связей системы ПВК продолжается на последующих стадиях профессионального становления и достигает своего высшего уровня на стадии профессионального мастерства.

2. Структуры ПВК социальных работников – мужчин и женщин, а также представителей квалификаций «социальный работник» и «специалист по социальной работе» являются качественно гетерогенными, поскольку статистически значимо (по критерию χ^2) различаются на всех стадиях профессионального становления, соответствующих периоду профессионализации: от профессиональной адаптации до стадии профессионального мастерства.

3. Отклонения от структуры ПВК (снижение уровня отдельных ПВК, а также ослабление ряда структурных связей системы ПВК), нормативной для определенной стадии профессионального становления, могут оказывать негативное влияние на эффективность профессиональной деятельности социального работника, а также на его субъективную удовлетворенность трудом. При этом на стадиях опытного специалиста, профессионального мастерства и последующих стадиях профессионального развития такие отклонения нередко связаны с наличием профессиональных деструкций личности, в частности – синдромов профессионального «выгорания» и профессионального маргинализма. В связи с этим целесообразно выполнять психологическую поддержку социальных работников, состоящую в проведении специальных семинаров и тренингов, направленных на профилактику и коррекцию профессиональных деформаций личности.

Структура диссертации определяется логикой исследования, его целью и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Общий объем работы – 224 страницы. Основной текст включает 177 страниц, 24 таблицы, 44 графика и рисунка. Список литературы включает 234 работы, в том числе – 29 на иностранных языках. В приложениях представлены: глоссарий рабочих терминов, профессиограмма социального работника, исходные эмпирические данные, вспомогательные материалы статистического анализа данных.

Диссертация обсуждена на кафедре психологии труда Тверского государственного университета и рекомендована к защите в диссертационном совете Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** определена разработанность проблемы, обоснована актуальность исследования; охарактеризованы его цель, задачи, гипотезы, объект, предмет, новизна, значимость, этапы, экспериментальная база, методы; сформулированы положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Теоретико-методологические и эмпирические основания психологического изучения профессионального становления социального работника» посвящена научно-теоретическому анализу психологической проблемы профессионального становления.

В первом параграфе «Психологические концепции профессиональной деятельности и профессионального становления» проведен анализ ряда концепций деятельности и методологических подходов к её изучению: общепсихологических (Б.Г. Ананьев, В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн), выполненных в русле психологии труда и инженерной психологии (Г.М. Зараковский, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов), а также таких вариантов развития теории деятельности, как субъектно-деятельностный, личностно-деятельностный, системно-деятельностный, метасистемный подходы (А.В. Брушлинский, Л.И. Анцыферова, А.Г. Асмолов, В.А. Бодров, Д.Н. Завалишина, А.В. Карпов, М.М. Кашапов, В.А. Мазиллов, Ю.П. Поваренков, Ю.К. Стрелков, В.Д. Шадриков). В итоге сформулированы методологические основания психологического анализа профессиональной деятельности социального работника, главными среди которых являются субъектно-деятельностный и системный подходы, включая развитие последнего в принципе метасистемности (А.В. Карпов, 2004). Отмечена тесная взаимосвязь данных подходов. Так, системность дея-

тельности обуславливает существование её двух основных планов – внешнего (предметного) и внутреннего (психологического). В силу этого в психологии выработаны императивы, задающие направленность изучения деятельности и формулируемые в виде принципов *единства психики и деятельности* и *двухэтапности психологического изучения деятельности*, подразумевающего анализ ее объективного и субъективного (психологического) содержания.

Системные основания психологического изучения профессиональной деятельности заложены, фактически, уже в теории деятельности А.Н. Леонтьева, рассматривающей деятельность как сложную динамическую, многоуровневую, иерархическую систему (Е.М. Иванова, 2006). Дальнейшее формирование теории деятельности привело к появлению ряда новых концепций, развивающих системный подход в психологии и учитываемых в диссертации: полисистемного (Д.Н. Завалишина), межсистемного (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин), метасистемного (А.В. Карпов) подходов.

Выполнен анализ психологических концепций профессионального становления. Отмечено, что в зарубежных исследованиях выделяют пять основных направлений: дифференциально-диагностическое (Ф. Парсонс, Г. Бюген), психоаналитическое (У. Мозер, Е. Бордин, Е. Роу), теории решений (Х. Томэ, Г. Рис, Д. Тидеман), типологическое (Д. Холланд), теория развития (Э. Шпрагер, Ш. Бюлер, Э. Гинцберг, Д. Сьюпер). В отечественной психологии становление рассматривается в двух контекстах – личностном и профессиональном. Личностное становление – непрерывный целенаправленный процесс прогрессивного изменения личности (Э.Ф. Зеер); формирование основных отношений с миром и обществом (Д.Н. Завалишина); профессиональное – это становление субъекта труда (Б.Г. Ананьев); процесс поэтапного разрешения комплекса противоречий между социально-профессиональными требованиями, предъявляемыми к индивиду, и его желаниям и возможностям (Ю.П. Поваренков); формирование профессиональной мотивации, компетентности, профессионально важных качеств (Э.Ф. Зеер).

Рассмотрены различия понятий становление и развитие: последнее предполагает именно прогрессивное изменение, в то время как первое допускает кризисы и регрессивные изменения, являясь, с нашей точки зрения, более общим.

С точки зрения личностно-деятельностного подхода профессиональное развитие неотделимо от личностного (А.А. Деркач, Е.А. Климов, Л.М. Митина). В связи с этим в рамках исследования под *профессиональным становлением* понимается формирование субъекта труда и развитие личности профессионала в процессах выбора

профессии, профессионального образования, продуктивного выполнения профессиональной деятельности. Это – длительный, многоплановый и противоречивый процесс, состоящий из ряда последовательных этапов, каждый из которых вносит свой вклад и может стать поворотным; переход к каждому из них закладывается в ходе предыдущего и сопровождается возникновением и разрешением противоречий (Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников, Д. Сьюпер).

В работе использована модель профстановления, включающая стадии оптации, профподготовки, профадаптации, первичной и вторичной профессионализации, профмастерства, профессионального сохранения и развития (Э.Ф. Зеер, 2003). Отмечено, что в литературе профессиональное становление социального работника рассматривается, как правило, на стадиях оптации и профессиональной подготовки и не затрагивает стадии профессионализации (В.Г. Бочарова, Г.Ю. Бурлак, Л.Д. Демина, И.А. Зимняя, В.И. Курбатов, А.И. Ляшенко, Б.Ф. Сикорский). В нашем же исследовании, напротив, только стадия оптации социального работника осталась за его рамками.

Во втором параграфе «Общая характеристика профессиональной деятельности социального работника», в соответствии с принципами изучения системных объектов, выполнено исследование нормативно-параметрического (объективного) содержания профессиональной деятельности социального работника.

Для изучения системных объектов предложено три уровня их описания и анализа: параметрический, морфологический, функциональный (Э.Г. Юдин). Параметрический уровень является простейшей формой описания свойств, признаков и отношений исследуемого объекта; при этом при изучении трудовой деятельности он уточняется в виде нормативно-параметрического уровня, т.к. анализируются, прежде всего, нормативно зафиксированные характеристики субъекта и объекта труда, позволяющие их идентифицировать, оценить и сравнить Е.М. Иванова (1987).

Профессия соцработника является относительно новой: как самостоятельный вид профессиональной деятельности социальная работа в России конституировалась только в 1991 г., когда в квалификационный справочник была включена должность «специалист по социальной работе», ставшая эквивалентом принятой в других странах должности «социальный работник». Проанализировано развитие понимания сущности социальной работы отечественными и зарубежными авторами, а также теоретико-методологические аспекты социальной работы как профессиональной деятельности (А.Г. Асмолов, И.А.Зимняя, В.А. Иванников, А.А. Козлов, А.М. Панов,

П.Д. Павленок, А. Минахан, А. Пинкус, М. Саппс, К. Уэллс). В исследовании под *социальной работой* понимается профессиональная деятельность, направленная на оказание помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Доказывается, что по функциональной природе социальная работа представляет собой один из самых многоплановых и трудоемких видов профессиональной деятельности. Социальный работник осуществляет все многообразие функций организации, координации, обеспечения, поддержки, правовой и административной помощи, коррекции. Это – специалист, который работает на разных уровнях реализации социальной политики государства: управления, материально-технического и правового обеспечения, образования, здравоохранения и непосредственной практики.

Проанализированы подходы к определению эффективности деятельности социального работника; сделан вывод о слабой разработанности ее критериев.

Рассмотрены специфические феномены социальной работы как профессиональной деятельности: высокая востребованность в обществе при относительно низком социальном статусе, широкая распространенность профессионального маргинализма и профессиональных деструкций личности, высокая внешняя гетерогенность профессии, включающей значительное количество разнородных специализаций.

В третьем параграфе «Психологическое содержание профессиональной деятельности социального работника» проведен психологический анализ трудовой деятельности социального работника: раскрыты её морфологические составляющие, проанализированы профессионально важные качества субъекта труда, выделяемые отечественными и зарубежными авторами.

Задача психологического изучения деятельности заключается в том, чтобы раскрыть систему её теоретических начал, показать, как в процессе целенаправленной активности личности происходит практическое преобразование объективного мира, каков механизм психической регуляции деятельности, как в процессе деятельности изменяется сам человек. Любая профессиональная деятельность предстает перед человеком в форме нормативно-одобренного способа деятельности. В процессе освоения профессии человек «распредмечивает» нормативный способ, превращая его в индивидуальный способ деятельности. Внутренней стороной овладения профессией является формирование психологической системы деятельности на основе индивидуальных качеств субъекта деятельности, путем их реорганизации, переструктурирования, исходя из мотивов деятельности, целей и условий.

Потребности человека, его интересы, мировоззрение, убеждения и установки, жизненный опыт, особенности отдельных психических функций, нейродинамических качеств, свойств личности являются исходной базой формирования *психологической системы деятельности* (В.Д. Шадриков), основными функциональными блоками которой являются: мотивы; цели; программа; информационная основа; блок принятия решений; подсистема деятельностно важных качеств. Психологическая система деятельности появляется не одномоментно, а формируется в соответствии с закономерностями *системогенеза* (П.К. Анохин, В.Д. Шадриков).

Обосновано обращение к исследованию психологического содержания профессионального становления социального работника через рассмотрение системогенеза профессионально важных качеств (ПВК). В процессах системогенеза деятельности ПВК и их подсистемы выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности, следовательно, развитие ПВК и их подсистем является узловым моментом формирования психологической системы деятельности.

Проанализированы теоретические основы исследования роли ПВК в профессиональной деятельности. Констатируется, что в литературе немало внимания уделяется ПВК социального работника (Е.И. Холостова, С.И. Григорьев, Л.Г. Гусякова, Н.Б. Шевеленкова и др.), однако результаты приводятся разнородные, а выделяемые качества, зачастую, являются плохо диагностируемыми. В связи с этим поставлена задача выявления ПВК социального работника. Подчеркнуто, что для социального работника в силу психологической специфики его деятельности особенно большое значение имеют личностные особенности, входящие в состав ПВК и позволяющие эффективно выполнять профессиональную деятельность.

Основным результатом первой главы является сформированная теоретико-методологическая основа исследования, а также выявленное нормативно-параметрическое и психологическое содержание деятельности соцработника.

Во второй главе «Структурно-функциональный анализ системы профессионально важных качеств социального работника» рассматриваются аналитические и структурные характеристики системы ПВК социального работника.

В первом параграфе «Программа и методический инструментарий эмпирического исследования профессионального становления социального работника» охарактеризованы этапы и процедура исследования. С помощью экспертной оценки установлено, что система ПВК социального работника включает в себя когнитивную (логиче-

ское мышление, оперативная и долговременная память, концентрация и переключаемость внимания) и личностную (рефлексивность, эмпатийность, коммуникативная толерантность, коммуникабельность, эмоциональная устойчивость, ответственность, дипломатичность, мотивация профессионального самосовершенствования, организаторские способности, социальная профессиональная личностная направленность) подсистемы. Проведен анализ и отбор релевантных цели исследования методов психологии труда и психодиагностических методик. Используемые методики и экспериментальная база исследования представлены в автореферате выше.

Во втором параграфе «Влияние специализации деятельности на структуру профессионально важных качеств социального работника» выявлены различия в системах ПВК социальных работников, относящихся к специализациям (квалификациям) «социальный работник» и «специалист по социальной работе». Сравнение проводилось на женских выборках (30 и 78 человек).

Расчет эффективности деятельности, необходимый для выявления ведущих ПВК, проводился в два этапа: сначала получали оценки эффективности на основании экспертного опроса по 6-балльной шкале и квалификационного разряда, а затем с помощью факторного анализа получали интегральную оценку эффективности.

Установлено, что в состав ведущих ПВК представителей обеих квалификаций попали только личностные свойства: рефлексивность, коммуникативная толерантность, эмоциональная устойчивость, ответственность, дипломатичность, к которым для квалификации «социальный работник» добавилась социальная профессиональная личностная направленность (по Дж. Холланду), а для специалистов по социальной работе - эмпатийность.

Для квалификации «социальный работник» из когнитивных характеристик только показатель логического мышления близок к значимой связи с эффективностью ($p < 0,054$), но при этом данное ПВК не относится к ведущим, т.к. знак связи – отрицательный. Для убедительного объяснения этого парадокса (чем выше логическое мышление – тем ниже эффективность деятельности) требуются дополнительные исследования; пока же можно предположить, что данный факт объясняется тем, что в реальной деятельности представителей квалификации «социальный работник» сегодня доминируют иррациональные, интуитивные компоненты, обусловленные высокой информационной неопределенностью и спецификой межличностного общения с обслуживаемым контингентом.

Для данной квалификации установлено, что по структурной нагруженности ПВК внутри когнитивной подсистемы и по количеству, и по весу связей наиболее нагружены оперативная память, концентрация и переключаемость внимания; наибольшие связи с личностной подсистемой имеют оперативная и долговременная память; внутри личностной подсистемы по количеству связей лидируют коммуникативная толерантность, эмоциональная устойчивость и ответственность, а по весу – коммуникативная толерантность, эмоциональная устойчивость и рефлексивность. Вместе с тем, обращает на себя внимание тот факт, что с когнитивной подсистемой наиболее сильно связана мотивация профессионального самосовершенствования. В целом в разряд базовых ПВК представителей квалификации «социальный работник» можно отнести: из когнитивных свойств – оперативную и долговременную память, концентрацию и переключаемость внимания; из личностных свойств – рефлексивность, мотивацию профессионального самосовершенствования, коммуникативную толерантность, эмоциональную устойчивость, ответственность и организаторские способности. Таким образом, у соцработников данной категории базовых ПВК оказалось намного больше, чем ведущих; при этом по структурной нагруженности лидирует личностная подсистема; аналогичный результат получен и для представителей квалификации «специалист по социальной работе» (рис. 1).

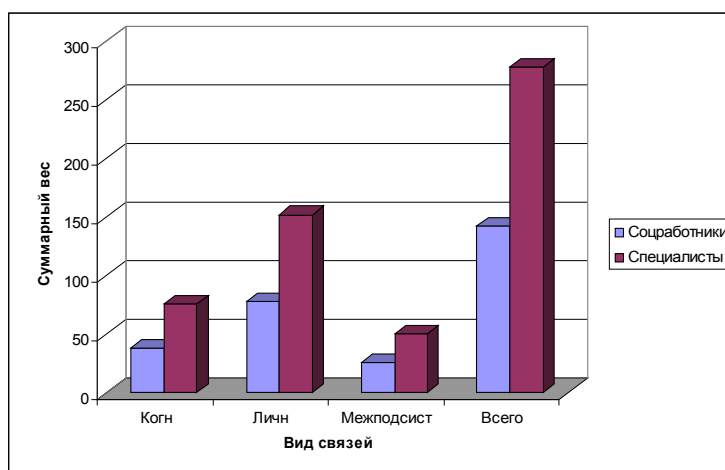


Рис. 1. Сравнение суммарного веса связей систем ПВК для социальных работников – женщин квалификаций «социальный работник» и «специалист по социальной работе»

С помощью регрессионного анализа получена зависимость эффективности деятельности социального работника от степени выраженности отдельных ПВК. Установлено, что для данной категории соцработников основными предикторами эффективности труда являются коммуникативная толерантность и рефлексивность:

$$\text{Эфф-ть} = 0,457 * \text{Рефлексивность} + 0,475 * \text{Коммуникативная толерантность}$$

Подчеркнуто, что к определению эффективности деятельности нельзя подходить упрощенно, и данная регрессионная модель полезна только в том плане, что показывает, какие именно ПВК позволяют наиболее быстро, но только приближенно, прогнозировать высокую эффективность деятельности.

С помощью метода полярных групп (Д. Фланаган) выявлены существенные различия систем ПВК у высоко- и низкоэффективных социальных работников обеих рассматриваемых квалификаций; при этом показано, что основные различия заключаются не в аналитических, а в структурных показателях.

По степени развитости отдельных ПВК (аналитическому показателю) установлено, что работники квалификации «специалист по социальной работе» статистически достоверно превосходят представителей квалификации «социальный работник» по рефлексивности, коммуникативной толерантности, дипломатичности и организаторским способностям. Объяснение этого заключается в специфике деятельности специалистов, рассмотренной в первой главе: им, например, значительно чаще приходится выполнять организаторские функции. Кроме того, существенные различия выявлены по структурным характеристикам систем ПВК (рис. 2), что является проявлением значительных различий в функциональной сложности деятельности.

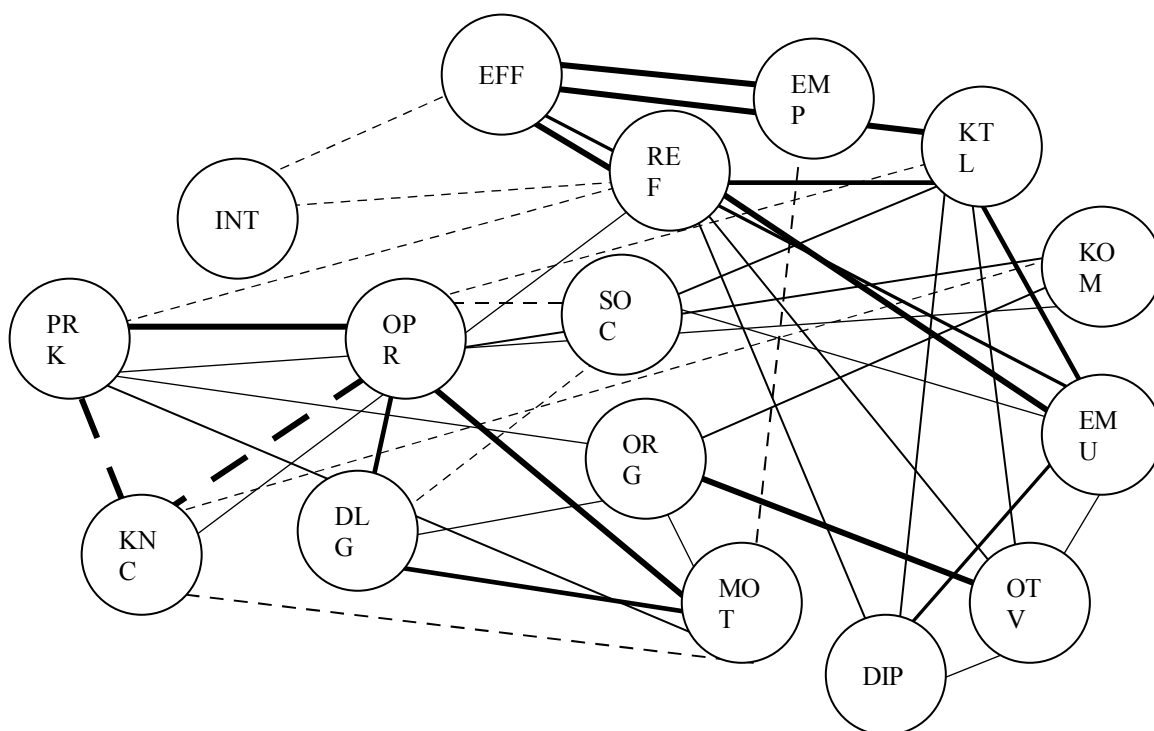
В третьем параграфе «Влияние полового диморфизма на структуру профессионально важных качеств социального работника» выполнен сравнительный анализ структур ПВК для высокоэффективных специалистов по социальной работе мужчин (10 чел.) и женщин (30 чел.). Интересно отметить, что аналитических различий между мужчинами и женщинами выявлено немного: только по дипломатичности получен удовлетворительный уровень значимости различий ($p < 0.05$), причем мужчины являются более дипломатичными. Вместе с тем структурные различия оказались значительно более существенными (табл. 1). Из полученных результатов сделан вывод, что половой диморфизм оказывает влияние в первую очередь на структурные характеристики системы ПВК социального работника.

Таблица 1

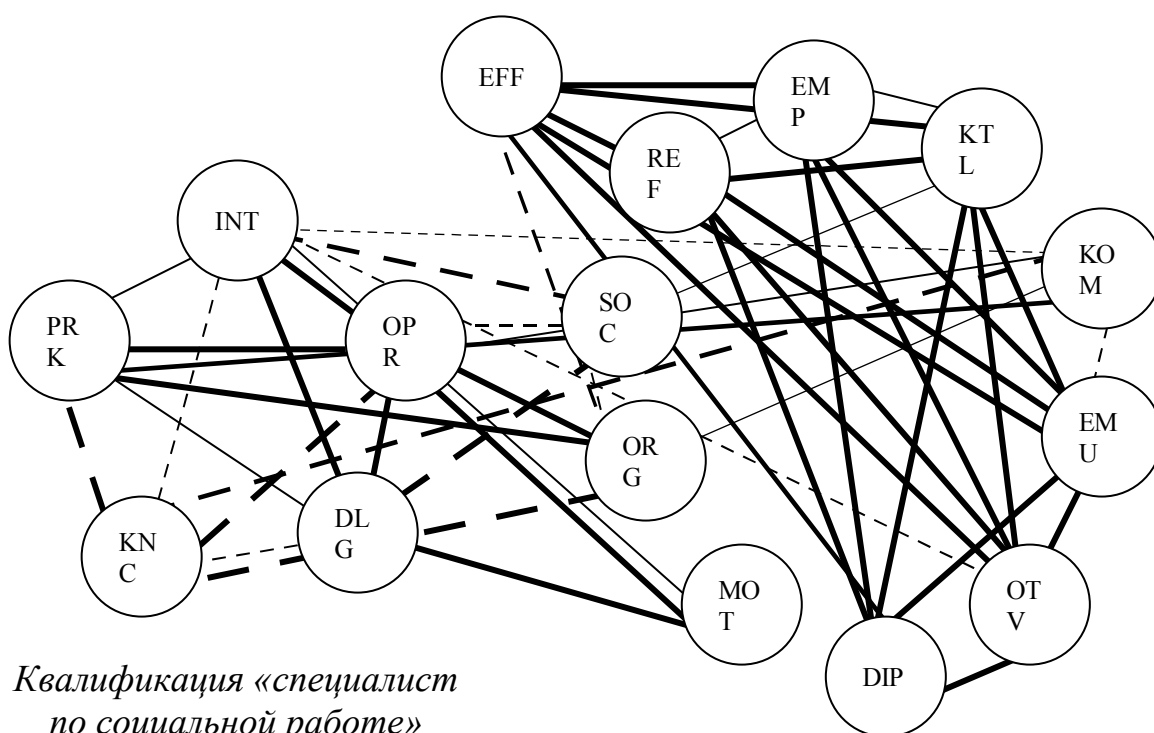
**Сравнение структурных показателей систем ПВК
для высокоэффективных специалистов по соцработе – мужчин и женщин**

Группа связей	Кол-во		Вес		Средний вес	
	Муж	Жен	Муж	Жен	Муж	Жен
Когнитивные	20	30	60	94	3,000	3,133
Личностные	38	32	64	68	1,684	2,125
Межсистемные	20	36	42	88	2,100	2,444
Всего	78	98	166	250	2,128	2,551

Таким образом, во второй главе: выявлены базовые и ведущие ПВК социальных работников квалификаций «социальный работник» и «специалист по социальной работе», обнаружены различия в их составе и уровне; а также существенные структурные различия систем ПВК. Выявлены различия в аналитических и структурных характеристиках систем ПВК высоко- и низкоквалифицированных социальных работников, а также высококвалифицированных специалистов – мужчин и женщин.



Квалификация «социальный работник»



Квалификация «специалист по социальной работе»

Рис. 2. Структурограммы ПВК социальных работников – женщин

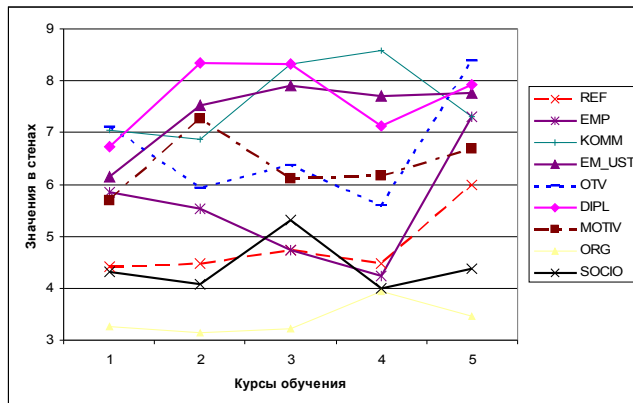
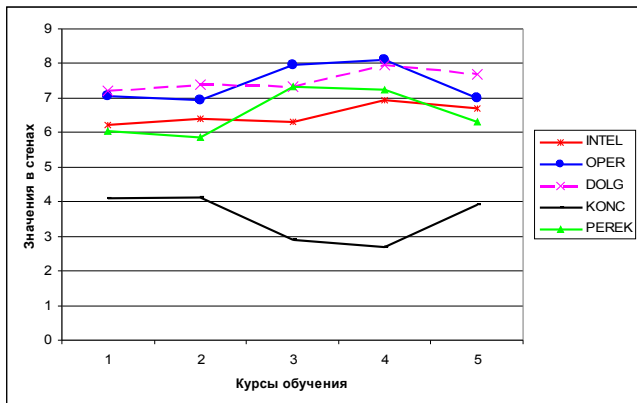
В третьей главе «Психологическое содержание профессионального становления социального работника» рассматриваются закономерности системогенеза ПВК социального работника на различных этапах профессионального становления.

В первом параграфе «Профессиональное становление социального работника на этапе вузовского обучения» для квалификации «специалист по социальной работе» рассмотрена динамика формирования структуры ПВК по курсам обучения в вузе. В исследовании принимали участие студенты Тверского государственного университета специальности «социальная работа» (83 чел.). Полученные результаты показывают, что закономерности системогенеза ПВК конкретизируют и дополняют общие закономерности системогенеза психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков): нелинейности, гетерохронности и неравномерности (рис. 3-4).

Проанализированы разнообразные закономерности изменения личностных характеристик (рис. 3, 4). Отмечено, что для когнитивных характеристик (рис. 3) к концу обучения выявлено итоговое снижение (а не повышение!), что, на наш взгляд, свидетельствует об неоптимальности существующей системы обучения.

Рассмотрена динамика субъективной удовлетворенности трудом: после завершения этапа «послевступительной эйфории» (Ю.П. Поваренков) наступает ее резкое снижение на 2-м курсе, затем на 3-м и 4-м – повышение, и на 5-м – новое снижение, объясняемое осознанием реальных перспектив своего трудоустройства (рис. 4).

Во втором параграфе «Профессиональное становление социального работника в процессе профессионализации» для квалификации «специалист по социальной работе» рассмотрена динамика формирования структуры ПВК для групп со стажем работы до 5 лет (этап 6), от 5 до 10 лет (7), от 10 до 15 лет (8), от 15 до 20 лет (9) и свыше 20 лет (10). В исследовании приняли участие работники служб и подразделений социальной работы г. Твери и Тверской области (89 чел.). Полученные результаты также подтверждают гипотезу о конкретизации общих закономерностей нелинейности, гетерохронности и неравномерности и приведены с учетом этапа вузовского обучения (рис. 5-8). При анализе сформированности ПВК у специалистов по социальной работе выявлены более низкие средние значения по некоторым качествам, нежели у студентов 5 курса. Так, для стажа работы до 5 лет (этап 6) характерны низкие уровни рефлексии, эмоциональной устойчивости, дипломатичности и коммуникативной толерантности.



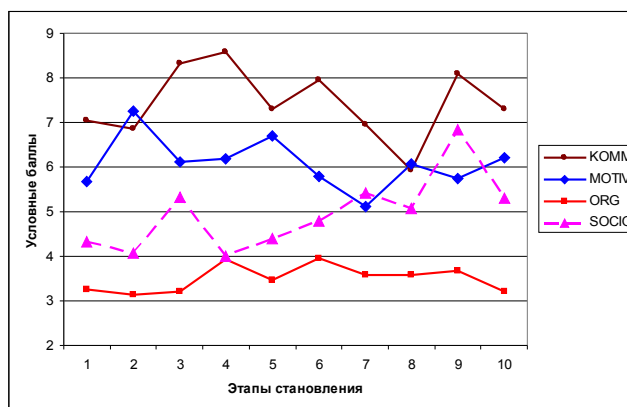
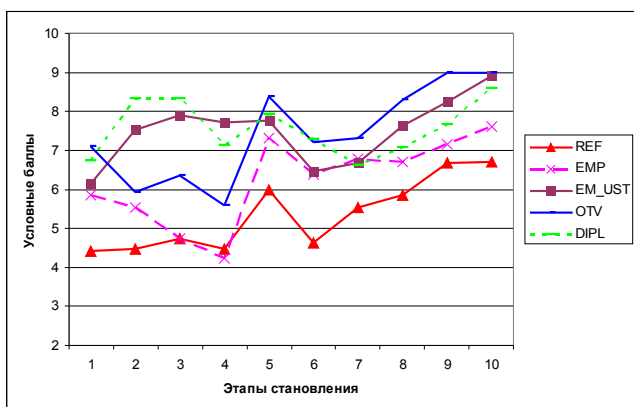
Когнитивные характеристики

Личностные характеристики

Рис. 3. Динамика когнитивных и личностных характеристик социальных работников на этапе вузовского обучения



Рис. 4. Динамика коммуникативной толерантности и субъективной удовлетворенности трудом социальных работников на этапе вузовского обучения



Обозначения: REF – рефлексивность, EMP – эмпатия, EM_UST – эмоциональная устойчивость, OTV – ответственность, DIP – дипломатичность, KOMM – коммуникабельность, MOTIV - мотивация профессионального самосовершенствования, ORG - организаторские способности, SOCIO – социальная профессиональная личностная направленность.

Рис. 5. Динамика личностных характеристик социальных работников на этапах профессионального становления



Рис. 6. Динамика коммуникативной толерантности



Рис. 7. Динамика субъективной удовлетворенности трудом

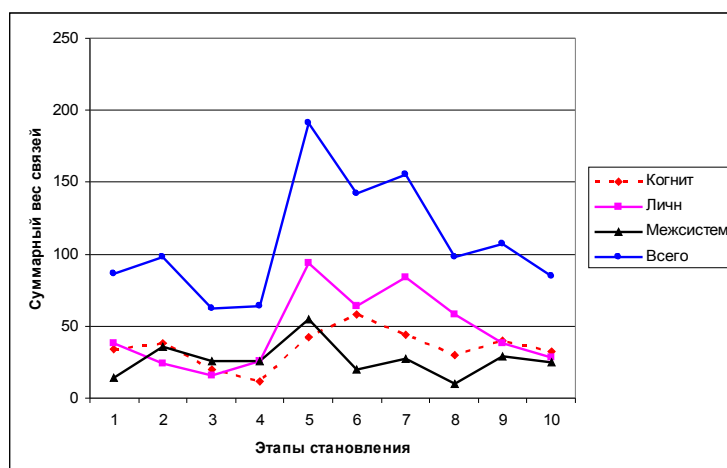


Рис. 8. Динамика изменения суммарного веса структурных связей системы ПВК социальных работников квалификации «специалист по социальной работе» на этапах профессионального становления

Причем выборка практически гомогенна по степени выраженности данных свойств. Объяснением данного факта служит известный кризис профессиональной адаптации, который Е.А. Климов назвал «шоком от реальности». Отмечен достаточно высокий уровень развития коммуникабельности, которой может на данном этапе профессионализации отчасти компенсировать несформированность коммуникативной толерантности и послужить основой для её дальнейшего развития.

Анализ динамики структурных характеристик системы ПВК показал (см. рис. 8), что у них имеется два локальных максимума: к моменту завершения обучения в вузе (этап 5) и к моменту достижения профессионального мастерства (этап 7). Между этими моментами структурные характеристики снижаются, что объясняется следующим: после окончания вуза – расхождением реальных и идеальных требований профессии; после этапа профмастерства – развитием профессиональных деструкций личности и отсутствием стимулов для дальнейшего профессионального совершенствования. Данные факты обуславливают необходимость целого ряда мероприятий: 1) приведения вузовской модели специалиста в соответствие с реальными требованиями профессии; 2) одновременного совершенствования самой системы социальной работы, т.е. самой профессиональной деятельности социального работника; 3) психологического сопровождения социальных работников, в том числе – на поздних этапах профессионального становления (профмастерства и далее).

В **заключении** подводятся итоги исследования и намечаются перспективы его продолжения. В частности, дальнейшего изучения настоятельно требуют вопросы о том, как выявить, предотвратить и предупредить развитие у социальных работников профессионального маргинализма, профессионального выгорания и иных профессиональных деструкций личности; как привести вузовскую модель специалиста по социальной работе в соответствие с реальными требованиями профессии; как на практике усовершенствовать систему социальной работы.

По результатам исследования сделаны следующие **выводы**:

1. Общая динамика развития ПВК социального работника характеризуется выраженной *неравномерностью* на различных этапах профессионализации. Так, рефлексивность, эмпатия, эмоциональная устойчивость и ответственность развиваются вначале относительно медленно, а на завершающих этапах профессионализации следует более интенсивный рост. В то же время, коммуникабельность, наоборот, на начальных этапах профессионализации отличается интенсивным развитием, а на завершающих этапах характеризуется снижением степени выраженности.

2. Наряду с неравномерностью, динамике развития ПВК социального работника свойственна *гетерохронность*. Так, рефлексивность, эмпатия и эмоциональная устойчивость начинают интенсивно развиваться только на стадии профессиональной адаптации; в то же время коммуникабельность и дипломатичность повышаются с начала профессионального обучения и уже на 3 и 4 курсах достигают практически максимального значения степени сформированности.

3. Прослеживается *нелинейность* динамики развития ПВК, которая проявляется как в разных темпах изменения на различных этапах профессионализации, так и в разной направленности: например, коммуникабельность характеризуется снижением уровня развития на завершающих этапах профессионального становления.

4. Развитие всех ПВК в ходе профессионализации характеризуется *комплексностью*, которая выражается в том, что на всех этапах профессионального становления происходит изменение одновременно всех качеств, входящих в систему. Следует отметить, что формирование всех профессионально важных качеств происходит «не с нулевого», а некоторого среднего значения, что дает основания сделать вывод об одновременности «закладки» основных компонентов системы, хотя и на разном уровне сформированности. Таким образом, данные результаты подтверждают, что формирование ПВК в ходе профессионального становления соцработника осуществляется в соответствии с общими закономерностями системогенеза.

5. Ведущие и базовые ПВК социального работника представлены, в основном, личностными свойствами, что обуславливает приоритет личностного развития в профессиональном становлении данных специалистов.

6. На этапе профессионального мастерства у большинства социальных работников отмечаются достаточно высокие показатели степени выраженности всех ведущих ПВК, что позволяет им эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность. Это показывает, что люди, которые работают в области социальной работы, остаются в ней не случайно: это люди, работающие по призванию.

7. Результаты регрессионного и структурного анализа доказывают, что на эффективность профессиональной деятельности социального работника существенно влияют как аналитические, так и структурные закономерности системы ПВК.

8. Имеются существенные различия в структуре и закономерностях системогенеза ПВК у социальных работников – мужчин и женщин, а также у социальных работников различных квалификаций (социальный работник и специалист по социальной работе), относящиеся, в первую очередь, к структурному строению системы ПВК.

Соответственно, эти особенности необходимо учитывать для оптимизации профессионального становления при профподготовке, профотборе, аттестации кадров, а также организации психологического сопровождения.

9. Формируемая на этапе вузовского обучения система ПВК социальных работников в настоящее время не является оптимальной как по своим аналитическим, так и по структурным характеристикам, что делает актуальной задачу совершенствования учебного процесса с целью уменьшения последующего негативного влияния кризиса первичной профессиональной адаптации.

10. В ходе профессионального становления социального работника формирование структурных характеристик ПВК происходит значительно медленнее, чем аналитических: так, степень выраженности отдельных ПВК достигают максимума уже на этапе профподготовки, в то время как структурные связи максимально развиваются только к этапу профессионального мастерства.

11. Установлено, что на поздних стадиях профессионального становления социальным работникам нередко свойственны негативные тенденции профессиональной деформации, в частности, профессиональное выгорание, что подтверждается снижением уровня отдельных ПВК и ослаблением структурных связей системы ПВК.

12. Выявленные закономерности системогенеза ПВК социальных работников обосновывают необходимость специального психологического сопровождения представителей данной профессии на различных этапах профессионализации, включая этап профессионального мастерства, поскольку у многих социальных работников наблюдаются нарушения структуры ПВК, связанные с профессиональными деструкциями личности.

На основе представленных выше выводов были сформулированы следующие **практические рекомендации**:

При профессиональной подготовке специалистов в области социальной работы необходимо учитывать психологические закономерности профессионального становления, связанного с системогенезом ПВК. Для этого целесообразно применять:

1) планирование специальных дисциплин и курсов по выбору, способствующих формированию ведущих и базовых ПВК: для развития эмпатии - дисциплины «Введение в специальность», ознакомительной практики; для развития общей коммуникативной толерантности – курсов «Культура делового общения» и тренингов, проводимых в рамках курса; «Социальная защита инвалидов и людей пожилого возраста»,

учебная практика; для развития коммуникабельности - курса «Культура делового общения»; для развития эмоциональной устойчивости – курсов «Социальная поддержка граждан со статусом «мигрант», «Культура делового общения», «Организация, управление, администрирование в социальной работе»; для развития ответственности - дисциплины «Введение в специальность», а также производственной практики; для развития дипломатичности - курсов «Социальная адаптация», «Социальная защита инвалидов и людей пожилого возраста», «Культура делового общения», учебная практика;

2) организацию и проведение в рамках специальных дисциплин социально-психологических тренингов, направленных на формирование ведущих и базовых ПВК, а также навыков саморегуляции для профилактики возможных профессиональных деструкций;

3) составление учебного плана, планирование специальных дисциплин и практики по времени на соответствующих курсах на основании выявленных закономерностей неравномерности и гетерохронности системогенеза ПВК.

Целесообразно включение выявленных ПВК в информационно-консультационную и консультационно-диагностическую профиограммы социального работника для наиболее эффективного осуществления профориентации и профессионального отбора кадров в систему социальной защиты.

При профотборе, расстановке кадров и аттестации необходимо учитывать выявленные особенности профессионального становления социальных работников, обусловленные половым диморфизмом и различием психологического содержания деятельности, соответствующей квалификациям «социальный работник» и «специалист по социальной работе».

На этапах профессионализации необходимо осуществлять психологическое сопровождение профессиональной деятельности специалиста по социальной работе для нивелирования негативных изменений в структуре ПВК и профилактики профессиональных деструкций личности. Сопровождение включает: семинары, социально-психологические тренинги, индивидуальную психокоррекционную работу.

Внедрение данных рекомендаций позволяет повысить для различных стадий профессионального становления социальных работников эффективность деятельности и субъективную удовлетворенность трудом, а также снизить проявление негативных профессиональных деструкций личности.

Основные публикации автора по теме диссертации

Статьи в ведущих научных журналах, включенных в перечень ВАК:

1. Мороз М.В. Психологическое содержание профессиональной деятельности специалиста в области социальной работы // Вестник Московского государственного областного университета. 2007. № 1. – С. 44-51.

2. Мороз М.В. Профессиональное становление социального работника: системогенез профессионально важных качеств // Вестник университета (Государственный университет управления). 2007. № 5. - С. 279-281.

Другие публикации:

3. Морина М.В.* Психологические средства школьного психолога по формированию групповой сплоченности // Психология, образование, социальная работа, проблемы и перспективы развития: Материалы научн. конф. факультета психологии и социальной работы. – Тверь: Тверской гос. ун-т, 2003. – С. 45-47.

4. Мороз М.В. Психологические особенности профессиональной деятельности школьного психолога по формированию сплоченности ученической группы // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики : Материалы Международной научно-практич. конф. «Психология на пути к пониманию человека и социума: новая психическая реальность изменяющейся России». 2006. № 2. – С. 62-63.

5. Мороз М.В. Психологическая поддержка развития творческого потенциала студентов на этапе вузовского обучения // Психологические, педагогические и социальные аспекты сопровождения талантливой молодежи. – Тверь, 2006. – С. 153-155.

6. Мороз М.В. Основные проблемы профессиональной подготовки руководящих кадров в социальной сфере // Научно-исследовательская деятельность в образовании: Материалы Всероссийской научно-практич. конф. - Тверь, 2006. – С. 71-74.

7. Мороз М.В. Возможность повышения качества образования в условиях высшей школы // Научно-методическое обеспечение управления качеством образования : Материалы Всероссийской научно-практич. конф. - Тверь: ТГТУ, 2006. – С. 72-76.

8. Мороз М.В. Личностно-профессиональное становление социального работника на начальных этапах профессионализации // Развитие образовательной деятельности вузов: опыт, проблемы, перспективы: Материалы региональной научно-практической конференции. – Тверь: ТФ МГЭИ, 2007. – С. 65-67.

9. Мороз М.В. Психологическая система профессиональной деятельности социального работника // Экономико-правовые и психологические методы управления

социально-производственной деятельностью: Сб. научн. тр. Академии «Континент». № 2. – М., 2007. – С. 111-116.

10. Леньков С.Л., Мороз М.В. Профессиональное становление социального работника с учетом особенностей пола // Психология, образование, социальная работа: актуальные и приоритетные направления развития: Материалы Международной научно-практич. конф. – Тверь, ТвГУ, 2007. – С. 34-38.

11. Мороз М.В. Психологические аспекты управления профессиональной подготовкой специалистов в области социальной работы // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. 2007. № 4 (42) – С. 118-119.

* Статья опубликована под фамилией Морица М.В.