

УДК 159.9:316.6→331.101

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**
Т. Н. Мартынова

**SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL ASPECTS THE PROFESSIONAL
FORMATION OF EXPERTS IN SOCIAL WORK**

T. N. Martynova

Статья посвящена изучению профессионального становления специалистов по социальной работе. Представлены экспериментальные данные о влиянии ряда социальных и психологических факторов на процесс профессионального становления специалистов по социальной работе.

Article is devoted studying of professional formation of experts in social work. Experimental data about influence of some social and psychological factors on about-tess professional formation of experts in social work are presented.

Ключевые слова: профессиональное становление, профессионализм, специалист по социальной работе.

Keywords: professional formation, professionalism, expert in social work.

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности. Результаты прогнозирования потребностей рынка труда отражают острую потребность социальной сферы в высококвалифицированных, компетентных специалистах, от деятельности которых существенно зависит социальная стабильность в обществе.

Профессиональная компетентность таких специалистов определяется успешностью их профессионального становления и уровнем личностно-профессионального развития.

Социальная значимость профессии, повышение влияния социального образования на развитие самосознания конкретной личности и общества, вызывает необходимость анализа имеющегося изучения теоретических и прикладных основ, практического опыта профессионального становления специалистов социальной сферы, а также выявления социально-психологических факторов и условий их становления как профессионалов.

Анализ литературы по проблеме профессионального становления показывает, что проблема выступает общим предметным полем ряда наук: педагогики, психологии, философии, социологии и социальной работы.

Для теоретического анализа проблем профессионального становления личности наибольший интерес представляют работы зарубежных ученых А. Маслоу, Дж. Сьюпера, Дж. Холланда.

Теоретической основой концепции профессионального становления личности в отечественной науке стали исследования личности и деятельности К. С. Абульхановой-Славской, Б. Г. Ананьева, А. Г. Асмолова, Б. Ф. Ломова, Н. Н. Нечаева, Г. В. Суходольского, В. Д. Шадрикова.

Большое влияние на проектирование теории профессионального становления оказали работы А. А. Бодалева, Л. И. Божович, А. А. Деркача, Ю. М. Забродина, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климова, И. С. Кон, Т. В. Кудрявцева, С. П. Кряже,

А. К. Марковой, Л. М. Митиной, Ю. П. Поваренкова, Н. С. Пряжникова, С. Н. Чистяковой и т. д. Все эти ученые отмечают, что процесс профессионального становления личности – это многоаспектное, многоплановое и чрезвычайно сложное явление. Суть этой концепции заключается в том, что, выбирая профессии, осваивая их, профессионально совершенствуясь, личность изменяется: обогащается направленность, формируется опыт и компетентность, развиваются профессионально важные качества. Другими словами, концептуальным положением является то, что профессиональное становление – это продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения профессиональной деятельности, определение своего места в мире профессий, реализация себя в профессии и самоактуализация своего потенциала для достижения вершин профессионализма.

Педагогические аспекты личностно-профессионального становления студента отражены в исследованиях: А. И. Артюхина, И. Ф. Бережная, А. В. Белошицкий, Т. П. Браун, И. В. Бухалова, Л. К. Иванова, Н. Ю. Калашникова, М. В. Кашина, Н. В. Козлова, Л. А. Колосова, И. В. Костерина, Э. Р. Мамонтова, А. В. Межуева, В. И. Панов, О. Н. Пушкина, О. А. Чуднова, А. И. Щербаков, Л. И. Шумская и т. д.

Процесс становления, по мнению Э. Ф. Зеер, определяется как процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление. Профессиональное становление, с точки зрения автора, охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни. Движение личности в пространстве и времени профессионального труда получило название профессионального становления субъекта деятельности [5, с. 153]. Э. Ф. Зеер сформулировала следующие положения:

- профессиональное становление личности имеет историческую и социокультурную обусловленность;

- ядром профессионального становления является развитие личности в процессе профессионального обучения, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности;

- процесс профессионального становления личности индивидуально своеобразен, неповторим, однако в нем можно выделить качественные особенности и закономерности;

- профессиональная жизнь позволяет человеку реализовать себя, предоставляет личности возможности для самоактуализации;

- индивидуальная траектория профессиональной жизни человека определяется нормативными и ненормативными событиями, случайными обстоятельствами, а также иррациональными влечениями человека;

- знание психологических особенностей профессионального развития позволяет человеку осознанно проектировать свою профессиональную биографию.

Л. И. Белозерова трактует профессиональное становление как процесс развития от стремления реализовать свои творческие, потенциальные возможности к пониманию своего призвания, к формированию профессионализма. Она утверждает, что профессиональное становление осуществляется через развитие самосознания личности. Профессиональное самосознание находит выражение в самосовершенствовании, самообразовании личности. Профессиональное становление происходит по мере обучения, воспитания, самообразования студента, являясь по отношению к нему интегрирующим процессом. Движущей силой профессионального становления будущего специалиста, по мнению автора, является не просто изучение психологического опыта человечества, а его проблематизация [2, с. 89].

Многие авторы отождествляют понятия «профессиональное становление», «профессионализация» и «профессиональное развитие». В связи с этим необходимо отметить, что профессионализм деятельности – это качественная характеристика субъекта деятельности, представителя данной профессии, которая определяется мерой владения им современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач, продуктивными способами ее осуществления.

Под профессионализмом С. А. Дружилов понимает особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях.

Ю. П. Поваренков отмечает, что для конкретного человека профессионализация – это форма включения в социально-экономические процессы общества, способ развития, самореализации и самоактуализации, а также «источник средств к существованию» [10, с. 43].

Существуют различные точки зрения по вопросу о стадиях профессионального становления. По мнению Э. Ф. Зеер, профессиональное становление

охватывает длительный период жизни человека (35–40 лет), и этот процесс можно разделить на периоды и стадии. При этом автор отмечает, что решающее значение в становлении личности принадлежит ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная, на стадии профессиональной подготовки – профессионально-познавательная [5, с. 143 – 157].

Обсуждая проблемы профессионального становления личности специалиста А. С. Нелюбов [7] выделяет следующие этапы профессионального становления:

1. Этап зарождения профессионализма. Характеризуется преобладанием процессов профессиональной дифференциации и низким уровнем профессионального становления.

2. Этап накопления потенциала развития. Характеризуется средним уровнем профессионального становления, сочетанием процессов профессиональной дифференциации и интеграции в определении взаимодействий с коллективом при решающей роли последнего, прогрессивной направленностью накоплений профессиональных характеристик.

3. Этап устойчивого профессионального функционирования. Характеризуется целенаправленным и успешным профессиональным развитием, определяется переходом на высокий уровень профессионального становления, доминированием процессов профессиональной интеграции.

4. Этап профессионального расцвета. Характеризуется высоким уровнем качественных изменений профессиональных характеристик, творческим характером профессиональной деятельности, стабильным качеством результатов деятельности, высоким уровнем профессионального становления. Данного этапа может достигать не каждый, но в любом случае руководитель должен понимать, что для специалиста необходим этап обновления.

5. Этап профессионального обновления. Необходим в определенной «точке» этапа расцвета или устойчивого оптимального профессионального функционирования или по завершении этапа накопления потенциала развития, а также на этапе вывода из кризиса. Необходимость данного этапа определяется тем, что постепенно накапливаются неразрешенные противоречия, может измениться внешняя обстановка, поэтому возникает потребность в профессиональных обновлениях различного масштаба (локальных, модульных или системных). На этом этапе идет перестройка в деятельности, связях и отношениях коллектива, вызываемая усилением дезинтегрирующих явлений и ведущая к «кризису» системы. Если не вносить обновление в систему, то следующим этапом может стать этап профессионального кризиса.

6. Этап профессионального кризиса. Характеризуется переходом на низкий уровень профессионального становления, преобладанием процессов дифференциации (отчуждения, изоляции) во взаимодействиях с другими, профессиональным застоем,

изменением настроений, развитием регрессивных явлений.

7. Этап профессиональной перестройки и выхода из кризиса. Характеризуется процессами изменения в профессиональной жизни, активным внедрением антикризисных программ, обеспечивающих обновление системы посредством внедрения инновационных технологий, изменения стратегии развития учреждения, пересмотра и корректировки целей, и, как следствие, повышаются результаты профессиональной деятельности, происходит переход на более высокий уровень профессионального становления.

Для нашего исследования представляет интерес точка зрения А. С. Нордзельской и О. Ю. Ильиной о стадиях процесса профессионального становления, их содержании и критериях успешности их прохождения:

- 1) зарождение и формирование профессиональных намерений;
- 2) период профессионального обучения и воспитания;
- 3) активное вхождение в профессиональную среду;
- 4) реализация профессиональных устремлений и возможностей [9].

Следует отметить, что к стадиям профессионального становления студентов вуза относятся «начальная стадия» и стадия профессиональной подготовки.

А. Е. Росляков выделяет стадии начального этапа профессионального становления молодого специалиста:

- 1) стадия начальной адаптации к профессиональным обязанностям, вхождения в рабочий коллектив;
- 2) активное вхождение в профессиональную среду, активное овладение профессией в условиях реального трудового процесса, в системе рабочего коллектива;
- 3) стадия самоидентификации с профессией;
- 4) накопление потенциала развития (накопление профессиональных характеристик);
- 5) частичная реализация профессиональных устремлений и возможностей личности в самостоятельной работе. Все это и является началом самостоятельной профессиональной деятельности молодого специалиста (со стажем работы до 3-х лет) [12].

Этапы, в свою очередь подразумевают наличие задач, которые необходимо решить, и проблем, с которыми сталкиваются специалисты в процессе профессионального становления. От удачного их решения зависит, насколько успешно будет дальнейшее их развитие как профессионалов.

Исследователи выделяют различные составляющие процесса профессионального становления специалиста.

В качестве компонентов профессионального становления Э. Ф. Зеер выделяет социально-экономические условия, социально-профессиональные группы и активность самой личности (субъективная активность человека определяется системой устой-

чиво доминирующих потребностей, мотивов, интересов, ориентаций) [5, с. 213].

В своих исследованиях, посвященных процессу профессионального становления, А. А. Бодалев, В. И. Жуков, Л. Г. Лаптев и В. А. Сластенин выделяют в качестве важной составляющей данного процесса профессиональное самосознание как сформировавшееся отношение к профессии, выражающееся в наличии сложившейся, постоянно развивающейся и связанной системы мотивов, личностных смыслов и целей.

Н. Н. Зотова и О. Н. Родина предположили, что важными составляющими процесса профессионального становления являются эмоционально-личностные особенности, в которые входят: мотивация; уровень субъективного контроля; качества, определяющие взаимодействие с другими людьми; эмоциональная устойчивость. Помимо этих составляющих, авторы выделяют как отдельный компонент профессионального становления – интеллект и умение организовывать свою деятельность [6, с. 178].

Теоретический обзор и анализ научной литературы позволил сделать вывод о том, что осуществление процесса профессионального становления следует рассматривать в двух аспектах: во-первых, как организацию целенаправленного и непрерывного обучения, подготовки; во-вторых, как саморазвитие самоорганизующейся системы – личности, выступающей источником активности в процессе выполнения профессиональной деятельности.

Изучением проблемы профессионального становления специалистов социальной сферы в разное время занимались С. К. Бережная, С. Г. Вершловский, Т. А. Киселева, Л. В. Коновалова, Н. В. Кузьмина, Л. Н. Лесохина, Т. С. Полякова, Л. В. Топчий, М. В. Фирсов, Ю. П. Юрченко.

Профессиональное становление представляет собой длительный процесс, который начинается с выбора профессии и завершается полной самореализацией личности в профессии. Один из важнейших этапов подготовки специалиста – этап профессиональной подготовки в вузе.

К настоящему времени достаточно разработаны теоретические аспекты профессионального становления начинающих специалистов [10, с. 56].

Различные авторы (Ю. П. Поваренкова, Е. И. Холостова, Л. В. Топчий, М. В. Фирсов, В. Д. Шадрикова и др.) трактуют понятие «становление» как приобретение новых признаков и форм в процессе развития, приближение к определенному состоянию.

Профессиональное становление социального работника раскрывается как целенаправленный процесс достижения личностной зрелости и ее профессиональной компетентности, как личности, субъекта социальной работы и индивидуальности на основе развития и использования своих способностей и возможностей.

В результате анализа научных источников нами была выделена совокупность составляющих процесса профессионального становления молодого спе-

циалиста по социальной работе (со стажем работы до 3-х лет).

Во-первых, социально-психологическое вхождение в новую профессиональную среду, профессиональная социализация (усвоению норм), которая включает социально-психологический климат внутри рабочего коллектива. В своей работе Е. Ф. Щукина установила, что между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует четкая взаимосвязь [14, с. 31]. Если в коллективе будет благоприятный социально-психологический климат, это будет способствовать быстрому вхождению в коллектив, что сделает процесс профессионального становления более успешным.

Во-вторых, приобретение личностью профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность рассматривается как высокий уровень общих и профессиональных знаний и овладения разных сфер профессиональной деятельности, глубокое понимание профессиональных проблем, деловая надежность в решении профессиональных задач. Профессиональная компетентность – характеристика специалиста по социальной работе, степени его соответствия требованиям профессии. Следует отметить, что уровень профессиональной компетентности во многом зависит от личностных качеств специалиста – способностей, познавательной потребности, мотивации [8].

Третьей составляющей процесса профессионального становления является сопоставление «идеальной» модели профессионала с реальной. Модель специалиста – это эталон специалиста. В процессе профессионального становления личности молодого специалиста интенсивно изменяются критерии отношения к себе. Это выражается в динамике субъективной эталонной модели профессионала. Необходимо отметить, что эталонная модель профессионала не является эквивалентом представлений личности о профессии, так как, создавая ее, личность в какой-то степени выражает в ней себя, и в этом смысле эталонная модель является своеобразной проекцией ее направленности [3, с. 9]. Необходимо, чтобы эта «идеальная» модель профессионала сопоставлялась с моделью специалиста социальной работы с точки зрения профессионала-практика, работающего в реальном практическом поле (реальная модель профессионала).

Четвертая составляющая – структурированное понимание профессиональной деятельности (соотнесение ее со своими качествами и способностями).

Далее – освоение ролевого поведения в профессиональной деятельности. Профессиональная роль – социальная роль, обусловленная местом индивида в системе объективных социальных отношений, а также совокупностью осуществляемых им функций.

Следующий компонент – формирование профессионального самосознания. Б. Г. Парыгин выделяет профессиональное самосознание как разновидность самосознания. Оно рассматривается как осознание своей принадлежности к профессиональной

группе. З. Иванова и К. Косев понимают профессиональное самосознание, как познание и самооценку профессиональных качеств и отношение к ним. В. Н. Казиев считает, что профессиональное самосознание является инстанцией, в которой происходит оценка имеющихся достижений, планирования направления саморазвития, его осуществление.

Другим составным компонентом профессионального становления молодого специалиста по социальной работе является мотивационный компонент, то есть мотивационная готовность к работе. Мотивация – система внутренних побудителей, которые в той или иной мере заставляют человека участвовать в процессе деятельности [1].

Мотивационный компонент служит важнейшей характеристикой мотивационной стороны профессиональной деятельности специалиста по социальной работе. Данное понятие определено готовностью специалиста к самостоятельному осуществлению профессиональной деятельности.

В структуру профессионального становления специалиста по социальной работе входит также самообразование и самовоспитание в профессиональной деятельности. Непрерывное самовоспитание профессионала заключается в формировании необходимых для его профессиональной деятельности, социально ценных качеств. Уровень их сформированности и определяет необходимость в самовоспитании и самообразовании. Самовоспитание – сознательная, целенаправленная деятельность человека по совершенствованию своей личности. Содержанием профессионального самовоспитания являются все профессионально значимые качества его личности, его мировоззрение, физическое здоровье. Самообразование является средством сохранения профессиональной компетентности, важнейшим условием функционирования человека как деятельной личности. Оно должно длиться столько, сколько длится профессиональная деятельность [11].

Последний компонент – профессиональная самоидентификация, которая достигается при соблюдении этических правил, принятых в конкретном профессиональном поле, как выражение об ответственности: во-первых, профессии перед обществом; во-вторых, представителями профессии перед потребителями услуг; в-третьих, специалистами перед своей профессией. Идентификация специалиста происходит путем соотнесения «идеальной» модели профессии и профессиональной деятельности с профессиональной Я-концепцией, включающей представление о себе как члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры [3, с. 9].

Однако вопросы изучения влияния социально-психологических факторов на профессиональное становление специалистов социальной сферы требуют дополнительного исследования. В этой связи необходимым становится переосмысление как теоретических, так и практических подходов к организации целостного процесса профессионального становления специалиста социальной сферы на различных этапах – в период профессионального обучения

и воспитания, активного вхождение в профессиональную среду и период реализации профессиональных устремлений и возможностей.

В 2008–2009 гг. нами было проведено исследование, целью которого являлось теоретическое обоснование и экспериментальная проверка влияния социально-психологических факторов на профессиональное становление специалистов по социальной работе.

Экспериментальной базой исследования являлись Кемеровский государственный университет, Комплексный центр социального обслуживания населения Центрального района города г. Кемерово, Комплексный центр социального обслуживания населения Кировского района г. Кемерово.

В исследовании приняли участие 60 испытуемых. Выборка формировалась с учетом этапа профессионального становления, стажа работы испытуемых в учреждениях социальной защиты. Исследование строилось на сопоставлении данных, полученных в трех группах:

1 группа – выпускники Кемеровского Государственного университета специальности «Социальная работа» (ориентационно-адаптационный этап профессионального становления);

2 группа – молодые специалисты по социальной работе со стажем до трех лет (идентификационно-позиционный этап профессионального становления);

3 группа – специалисты по социальной работе со стажем свыше трех лет (системно-прогностический этап профессионального становления).

Выборка практически однородна по признаку половой принадлежности. Среди испытуемых 90 % составляют женщины и 10 % – мужчины. Средний возраст испытуемых 1 группы составил 22 года, 2 группы – 27 лет, 3 группы – 40 лет. Стаж работы испытуемых 2-ой группы в среднем составил 3 года, из них средний стаж работы в социальных учреждениях – 1,5 года. Стаж работы у испытуемых 3 группы – в среднем 10 лет, из них стаж работы в социальных учреждениях – 7 лет.

Гипотеза исследования: профессиональное становление специалистов социальной сферы будет осуществляться эффективнее, если будут определены социально-психологические факторы данного процесса и будет учитываться их влияние на разных этапах профессионализации специалистов.

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач использовался комплекс методов исследования:

– *теоретические методы*: анализ философской, социологической, психолого-педагогической литературы; системный анализ проблемы; обобщение, моделирование;

– *эмпирические методы*: анкетный опрос, тестирование, ранжирование;

– *статистические методы*: анализ данных, полученных в результате исследования, математические методы обработки результатов эксперимента. Обработка экспериментальных данных осуществлялась с использованием математических методов статистически (t-критерий Стьюдента), с помощью

компьютерного пакета программ STATISTIKA (версия 5).

Для диагностики мотивации профессиональной деятельности применялась методика «Исследование деятельности мотивационной структуры» К. Замфира [13, с. 104]. С помощью методики «Оценка мотивации организационного поведения» [13, с. 90] в модификации автора исследования, определялась у испытуемых степень влияния гигиенических или мотивационных факторов на отношение к профессиональной деятельности. Влияние на профессиональное становление специалистов социально-психологического климата в коллективе исследовалось с помощью опросника О. С. Михалюка, А. Ю. Шалыто «Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе» [4, с. 394].

Учитывая исследовательские позиции А. А. Бодалева, В. А. Сластенина, Н. Б. Шмелевой и дополняя их, считаем, что *профессиональное становление специалиста по социальной работе* рассматривается нами как сложный целенаправленный процесс прогрессивного изменения личности, имеющий поэтапную структуру развертывания под влиянием социально-психологических факторов, профессиональной деятельности и собственной активности личности, направленный на формирование социально-значимых качеств, профессиональной компетентности и готовности к постоянному профессиональному росту, поиску оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с особенностями развития современного человека и современного общества, с учетом их проблем.

Данные, полученные с помощью методики «Исследование деятельности мотивационной структуры» К. Замфир, позволили выявить соотношения между внутренней и внешней мотивацией в трех сопоставляемых группах (таблица 1).

Таблица 1

Среднегрупповые показатели выраженности деятельности мотивационной структуры (в %)

Группа	Внутренняя мотивация (ВМ)	Внешняя мотивация	
		положительная (ВПМ)	отрицательная (ВОМ)
1	10	70	20
2	20	50	30
3	50	30	20

Представленные в таблице результаты показывают следующее:

1 группа – ВМ < ВПМ > ВОМ;

2 группа – ВМ < ВПМ > ВОМ;

3 группа – ВМ > ВПМ > ВОМ.

Как видно из приведенных данных, в 1 группе испытуемых доминирует внешняя положительная мотивация. Преобладание внешней мотивации над внутренней можно объяснить отсутствием у испы-

туемых этой группы профессионального опыта. У начинающего профессионала до выполнения профессиональной деятельности, как правило, преобладают в большей степени внешние представления об ее особенностях, требованиях, предъявляемым к способностям и качествам личности специалиста в современных условиях. В связи с этим большее значение могут иметь мотивы материальной обеспеченности (зарботная плата) и стремление к быстрому продвижению.

Преобладание у испытуемых 2 группы внешней положительной мотивации можно объяснить тем, что начало вступления в должность связано с проявлением у специалистов пока не структурированного понимания профессиональной деятельности. Увеличение числа испытуемых с преобладанием внутренней мотивации профессиональной деятельности во 2 группе, по сравнению с 1 группой, доказывает, что в процессе профессионального становления происходит смена приоритетов и значимость внутренних мотивов возрастает.

Вместе с тем во 2 группе отмечается увеличение числа испытуемых с внешней отрицательной мотивацией. Это может быть вызвано тем, что начиная профессиональную деятельность, молодой специалист сталкивается с рядом трудностей в связи с отсутствием достаточного опыта, недостаточным количеством знаний, умений, навыков и компетенций, стремлением избежать критики со стороны руководства и коллег.

Важно отметить, что у специалистов 3 группы, со стажем работы свыше трех лет, соотношение «ВМ > ВПМ > ВОМ», является оптимальным, т. е. выявлено преобладание внутренней мотивации над внешней положительной мотивацией. Это свидетельствует в том, что специалист включен в профессиональное сообщество, у него есть определенный опыт, он старается синтезировать требования, предъявляемые профессией к личности, и собственные индивидуальные особенности. Следует отметить, что испытуемые данной группы в большей степени ориентированы на престиж и уважение окружающих, на удовлетворенность от хорошо выполненной работы и общественную значимость труда. Побудительная сила мотивационного комплекса данной группы высока, что говорит о хорошем отношении к выполняемой трудовой деятельности.

Степень актуализации у испытуемых гигиенических и мотивационных факторов в структуре профессиональной деятельности определялась нами с помощью методики Харцберга «Оценка мотивации организационного поведения» (рис. 1, 2, 3).

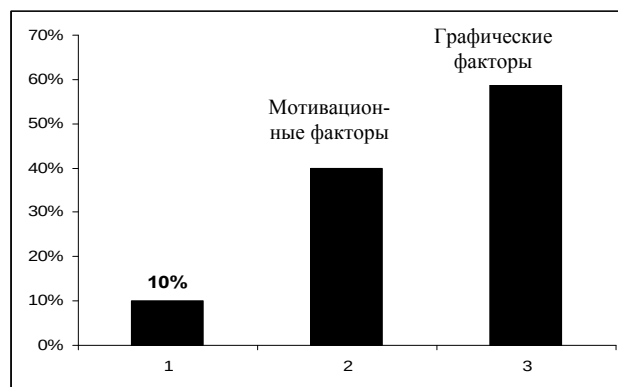


Рис. 1. Соотношение мотивационных и гигиенических факторов в мотивационной структуре испытуемых 1 группы

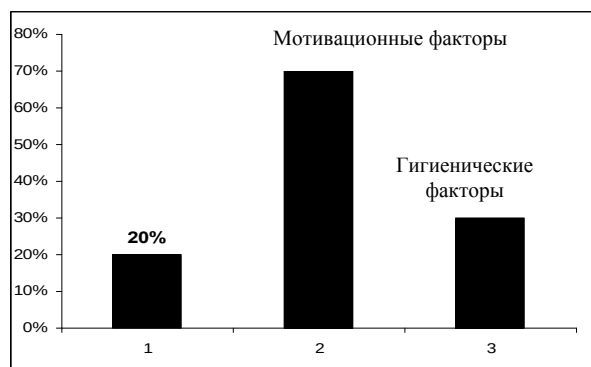


Рис. 2. Соотношение мотивационных и гигиенических факторов в мотивационной структуре испытуемых 2 группы

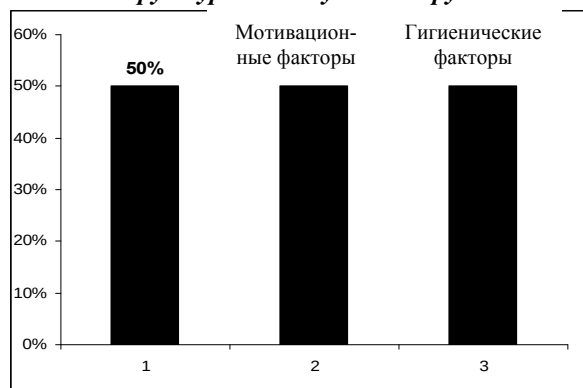


Рис. 3. Соотношение мотивационных и гигиенических факторов в мотивационной структуре респондентов 3 группы

Как видно из представленных данных (рис. 1), в структуре профессиональной деятельности незначительная часть испытуемых 1 группы (10 %) имеют внутреннюю мотивацию. На данном этапе профессионального становления для студентов значимость гигиенических факторов (чувство безопасности, связанное с работой, хорошие условия для работы, уровень доходов) преобладает над мотивационными. Среди наиболее значимых мотивационных факторов испытуемые 1 группы отмечают наличие системы наставничества, условий для профессионального роста (повышение квалификации и профессиональная переподготовка). На данном этапе профес-

сионального становления наиболее значима поддержка со стороны более опытных специалистов, а также стремление к достижению профессионализма.

Во 2 группе испытуемых выявлено преобладание мотивационных факторов над гигиеническими (рис. 2). Число лиц с внутренней мотивацией профессиональной деятельности составило 20 %, что вдвое больше по сравнению с 1 группой. Наиболее значимыми для профессиональной деятельности по мнению испытуемых 2 группы (молодые специалисты) являются следующие мотивационные факторы: возможность продвижения по службе, карьерного роста, возможность самосовершенствования, повышения профессиональной компетентности, хорошие взаимоотношения с коллективом, хорошая обстановка внутри коллектива и наличие системы наставничества. Полученные данные подтверждают, что на данном этапе профессионального становления молодым специалистам по социальной работе важно развиваться как профессионалам, повышать свой уровень профессиональной компетентности.

У значительной части (50 %) испытуемых 3 группы (специалисты по социальной работе со стажем свыше трех лет) в структуре профессиональной деятельности отмечено преобладание внутренней мотивации. Незначительные межфакторные различия в данной группе позволяют говорить о сбалансированности мотивационных и гигиенических факторов. Среди мотивационных факторов испытуемые 3 группы выделили следующие по степени их значимости: хорошие взаимоотношения в коллективе, хорошая обстановка внутри коллектива, наличие системы наставничества, возможность продвижения по службе и карьерного роста, наличие условий для профессионального роста (повышение квалификации и профессиональная переподготовка), возможность самосовершенствования, повышения профессиональной компетентности.

Для специалистов 3 группы большую значимость, по сравнению с двумя другими группами испытуемых, приобретают гигиенические факторы. При переходе от одной к следующей стадии профессионального становления возрастает значимость

гигиенических факторов, среди которых специалистами по социальной работе выделены: чувство безопасности, связанное с работой (гарантия занятости, наличие социального пакета), компетентность руководителя, удовлетворенность профессиональной деятельностью, уровень доходов (заработная плата), предоставляемые льготы, доплаты, льготные ссуды работнику, хорошие условия для работы (гибкий график работы, хорошо организованное место работы, близость места работы к дому), разумные правила и процедуры, существующие в данной организации.

При анализе оценки испытуемыми мотивационных факторов были выявлены достоверные различия в сопоставляемых группах (таблица 2, 3).

Содержание работы, качество выполняемой работы, поощрение личной инициативы, самостоятельность в решении профессиональных вопросов наиболее высоко оценивают как студенты, так и специалисты со стажем работы свыше 3-х лет. Значимость таких мотивационных факторов как возможность продвижения по службе, карьерного роста, возможность самосовершенствования, повышения профессиональной компетентности в оценке испытуемых 2 группы выше, чем в оценке 1 группы. Это можно объяснить тем, что специалисты, входящие во 2-ю группу, уже включены в профессиональную среду и у них начинают преобладать мотивационные факторы выполняет профессиональную деятельность. Испытуемые 1 группы (выпускники университета, будущие специалисты по социальной работе) большее значение придают гигиеническим факторам.

Для специалистов со стажем работы менее 3-х лет (3 группа) наиболее значимы факторы, которые связаны с качеством и успехом в профессиональной деятельности.

Мнения испытуемых о значимости критериев успешности профессионального становления специалистов по социальной работе в сопоставляемых группах распределились следующим образом (таблица 4).

Таблица 2

Различия средних величин в оценке мотивационных факторов в сопоставляемых группах с учетом этапа профессионального становления испытуемых ($p>0,05$)

<i>Мотивационные факторы</i>	<i>Группа 1</i>	<i>Группа 2</i>	<i>Группа 3</i>
Интересное содержание работы	1,4	2,3*	1,4***
Возможность продвижения по службе, карьерного роста	2,1	2,6*	2,3
Возможность самосовершенствования, повышения профессиональной компетентности	2,1	2,8*	2,2***
Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспеваете в этом	1,4	1,6	1,7
Хорошие взаимоотношения с коллективом	2,7	2,7	2,7
Наличие условий для профессионального роста (повышение квалификации и профессиональная переподготовка)	2,9	2,9	2,1** ***
Поощрение личной инициативы, самостоятельность в решении профессиональных вопросов	1,4	2,4*	1,5***
Наличие системы наставничества	2,7	2,7	2,7

* – значимость различий средних величин в группах 1 и 2

** – значимость различий средних величин в группах 1 и 3

*** – значимость различий средних величин в группах 2 и 3

Таблица 3

Различия средних величин в оценке гигиенических факторов в сопоставляемых группах с учетом этапа профессионального становления испытуемых ($p>0,05$)

<i>Гигиенические факторы</i>	<i>Группа 1</i>	<i>Группа 2</i>	<i>Группа 3</i>
Чувство безопасности, связанное с работой (гарантия занятости, наличие социального пакета)	2,7	2,5	2,6
Хороший (знающий, компетентный) руководитель	1,4	1,5	2,4** ***
Престижность работы	2,8	1,8*	1,2** ***
Хорошие условия для работы (гибкий график работы, хорошо организованное место работы, близость места работы к дому)	2,6	1,6*	2,3
Разумные правила и процедуры, существующие в данной организации	1,5	1,9	2,0**
Уровень доходов (зарботная плата)	2,9	2,0*	2,1**
Предоставляемые льготы, доплаты, льготные ссуды работнику	2,4	1,8*	2,2
Удовлетворенность профессиональной деятельностью	1,6	2,6*	1,9

* – значимость различий средних величин в группах 1 и 2

** – значимость различий средних величин в группах 1 и 3

*** – значимость различий средних величин в группах 2 и 3

Таблица 4

Оценка испытуемыми значимости критериев успешности профессионального становления специалистов по социальной работе

<i>Критерии</i>	<i>Ранг значимости критериев успешности в группах испытуемых</i>		
	<i>1 группа</i>	<i>2 группа</i>	<i>3 группа</i>
Общая и профессиональная компетентность (развивающийся потенциал высокопродуктивного специалиста)	6	3	1
Профессиональная направленность	7	8	8
Активность в выполнении профессиональной деятельности, основанная на высоком уровне мотивации	2	2	2
Умственная самостоятельность	3	7	3
Новаторство в работе (новый подход к работе)	9	9	9
Способность к самоуправлению (стремление рационально организовывать свою работу, умение контролировать свое поведение в различных жизненных ситуациях)	4	4	5

Продолжение таблицы 4

<i>Критерии</i>	<i>Ранг значимости критериев успешности в группах испытуемых</i>		
	<i>1 группа</i>	<i>2 группа</i>	<i>3 группа</i>
Адаптация (к профессиональным обязанностям, к рабочему коллективу, к условиям работы учреждения)	1	1	4
Целенаправленность, стремление к достижению поставленных целей	8	5	6
Темпы роста профессионального мастерства и связанное с ним должностное продвижение	5	6	7

В ходе опытно-экспериментальной работы были определены значимости мероприятий, способствующих профессиональному становлению специалистов по социальной работе и проблемы в реализации проектов и программ подготовки и деятельно-

сти специалистов по социальной работе (научно-методические, организационные, технологические). Распределение ответов испытуемых представлено в таблице 5.

Таблица 5

Оценка испытуемыми значимости мероприятий, способствующих профессиональному становлению специалистов по социальной работе

<i>Мероприятия</i>	<i>Группы испытуемых</i>		
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Информированность по обязанностям работы, правилам социального учреждения, формальным вопросам через собрания, объявления	-	-	-
Организация системы наставничества	1	2	1
Мероприятия, направленные на сплочение коллектива (совместное проведение досуга)	3	1	2
Проведение тренингов, направленных на выработку профессиональных навыков, умений, повышение профессионального мастерства	2	3	5
Проведение мастер-классов специалистами, которые имеют большие достижения и большой опыт в области социальной работы	4	-	-
Организация командировок с целью получения нового опыта, повышения квалификации	-	-	-
Проведение конференций с целью решения организационных вопросов, вынесения на обсуждение насущных проблем, обмена опытом	5	---	---
Участие в семинарах с целью повышения уровня знаний	-	5	4
Обращение за психологической помощью для разрешения проблем	-	-	-
Предоставление возможности изучения специальной литературы, касающейся профессии, для улучшения качества знаний	-	4	3

Таким образом, данные, полученные в ходе исследования, позволили сделать следующие выводы.

В процессе профессионального становления происходит трансформация системы отношений к профессии в личностные качества, необходимые для успешной профессиональной работы.

В качестве мотивационных факторов профессионального становления могут выступать общее эмоционально-позитивное отношение к профессии и к своему ближайшему профессиональному окружению, личностная заинтересованность в приобретении знаний, сформированные критерии жизненного и профессионального успеха, эталон личности успешного профессионала.

Значимость мотивационных факторов меняется в зависимости от этапа профессионального становления специалиста.

Профессиональное становление специалистов будет происходить более успешно, если оно будет пониматься как приоритетная цель профессионализации, включающее в себя самооценку деятельности, самоорганизацию и самоуправление, и рассматривается как компонент профессиональной деятельности специалиста по социальной работе.

Проведенное нами исследование и полученные результаты создают предпосылки для разработки научно обоснованных программ модернизации образовательного процесса в вузе, прежде всего системы подготовки кадров для социальной сферы. Экспериментально проверенная модель профессионального становления специалистов по социальной работе может быть применена при соответствующей адаптации в учебно-производственных комплексах. Полученные результаты исследования используются

нами на курсах повышения и переподготовки преподавателей высшей школы и специалистов социальной сферы.

Литература

1. Албегова, И. Ф. Исследование мотивации социальных работников [Текст] / И. Ф. Албегова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: www.vsavm.com.
2. Белозерова, Л. И. Интегративный подход к профессиональному становлению психолога на этапе вузовской подготовки: сборник статей Международного конгресса «Социальная психология XXI века» [Текст] / Л. И. Белозерова. – Ярославль. – 2002. – 250 с.
3. Волкова, О. А. Социальная работа в сфере профессиональной идентификации: социологическая модель [Текст] / О. А. Волкова // Отечественный журнал социальной работы. – № 3. – 2007. – С. 9 – 25.
4. Гребень, Н. Ф. Психологические тесты для профессионалов / Н. Ф. Гребень. – Минск: Современная школа, 2007. – 496 с.
5. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов [Текст] / Э. Ф. Зеер. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 347 с.
6. Зотова, Н. Н. Исследование профессионального становления студентов-психологов [Текст] / Н. Н. Зотова, О. Н. Родина // Вестник Московского университета. Сер. Психология. – 2003. – № 3.
7. Нелюбов, С. А. Динамика профессионального становления руководителя образовательного учреждения [Текст] / С. А. Нелюбов. – Режим доступа: URL: www.nios.ru.
8. Новак, Е. С. Профессиональная компетентность специалиста по социальной работе как совокупность профессиональных и личностных компонентов [Текст] / Е. С. Новак, Ю. В. Фалалеева. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: www.volsu.ru.
9. Нордзельская, А. С. Проблемы профессионального становления личности специалиста [Текст] / А. С. Нордзельская, О. Ю. Ильина. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: www.rapdoh.ru.
10. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека [Текст] / Ю. П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 357 с.
11. Поддубная, А. В. Структура и механизмы становления профессионального самосознания [Текст] / А. В. Поддубная. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: www.psi.lib.ru.
12. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2001. – 480 с.
13. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. – Издательство Института психотерапии. – 2002. – 488 с.
14. Щукина, Е. Ф. Социально-психологический климат коллектива и его влияние на повышение эффективности деятельности учреждения [Текст] / Е. Ф. Щукина // Социальная работа. – № 6. – 2007. – С. 31 – 34.