

У молодых людей главной ценностью является рационализм, на втором месте самоконтроль, а на последнем – непримиримость к недостаткам в себе и других, что неоднократно подтверждает мужскую натуру – действовать рационально, не поддаваясь эмоциям.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что семейные ценности и приоритеты существенно различаются в зависимости от пола и возраста опрашиваемых, а также от условий жизнедеятельности в рамках общества. Вследствие этого, в настоящее время необходимо формировать у молодежи, особенно у юношей, должное представление о семье, не только повышать уровень знаний, но и воспитывать позитивное отношение к семейным ценностям, готовность решать проблемы молодой семьи. Ценности семьи необходимо воспитывать, начиная с родительской семьи, а затем других образовательных учреждений, молодежных организациях.

Итак, доминирующая направленность ценностных ориентаций человека фиксируется как занимаемая им жизненная позиция, которая определяется по критериям уровня вовлеченности в сферу труда, в семейно-бытовую и досуговую активность. Качественный анализ результатов исследования дает возможность оценить жизненные идеалы, иерархию жизненных целей, ценностей-средств и представлений о нормах поведения, которые человек рассматривает в качестве эталона.

### **Библиографический список**

1. *1.Рогова А.М.* Особенности формирования семейных ценностей у современной российской молодежи [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/12-274>
2. *2.Социологический* словарь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://enc-dic.com/sociology/Cennostnye-Orientacii-10021.html>
3. *3.Строй Г.В.* Ценностные ориентации человека: их роль и место в структуре личности [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ppip.idnk.ru/index.php/-3-2011/238-2011-11-01-06-35-18.html>
4. *4.Энциклопедия* психодиагностики [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://psylab.info/Методика\\_%22Ценностные\\_ориентации%22\\_Рокича](http://psylab.info/Методика_%22Ценностные_ориентации%22_Рокича)

**Закомолдина Т. О., Петрова Т. А.**  
*РГСУ, г.Тольятти*

### **КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ – НАИБОЛЕЕ ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В РАБОТЕ С ПОЖИЛЫМИ ЛЮДЬМИ**

Требования, предъявляемые к специалисту по социальной работе на законодательном уровне (законы, стандарты), излагаются в виде

профессионально значимых качеств личности и качеств, препятствующих работе в данной сфере.

В «Стандартах классификации практической социальной работы» [1] предъявляются соответствующие требования, без которых невозможна профессиональная деятельность специалиста. Он должен:

- уметь слушать других целенаправленно и с пониманием;
- собирать информацию, чтобы подготовить социальную историю, оценку и отчет;
- формировать и поддерживать профессиональные отношения, направленные на оказание социальной помощи;
- наблюдать и интерпретировать вербальное и невербальное поведение, используя знания в области теории человека и диагностические методы;
- направлять усилия клиентов на разрешение их проблем и завоевывать доверие клиентов;
- находить творческое решение проблем клиентов;
- проводить исследования и интерпретировать их результаты;
- быть посредником и вести переговоры между конфликтующими сторонами;
- обеспечивать связь между различными организациями;
- сообщить о социальных потребностях государственным органам, финансирующим соответствующую деятельность.

Согласно Государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования по специальности «социальная работа» [2], социальный работник должен уметь просто и грамотно говорить и писать, обучать других внимательно и доброжелательно реагировать на эмоциональные и кризисные ситуации. А также служить примером в профессиональных отношениях, объяснять сложные психосоциальные явления, эффективно организовывать свою работу, изыскивая источники, получать средства по оказанию помощи другим и так далее.

Таким образом, стандарты указывают на следующие качества: наблюдательность, коммуникабельность, доброжелательность, организованность и тому подобное.

В теории социальной работы ряд авторов также занимались разработкой этой проблемы. (Е. И. Холостова [3], В. И. Курбатов [4] и другие).

Например, Е. И. Холостова считает, что личные качества специалиста по социальной работе можно разделить на три группы. К первой группе относятся психофизиологические характеристики, от которых зависят способности к данному виду деятельности. Ко второй - психологические качества, характеризующие социального работника как личность. К третьей группе - психолого-педагогические качества.

Качества первой группы, которые отражают психические процессы (мышление, восприятие, память, воображение), психические состояния (стресс, тревожность, депрессия), внимание как состояние сознания, эмоциональные и

волевые проявления (сдержанность, настойчивость, импульсивность) должны отвечать требованиям, предъявляемым к профессиональной деятельности специалиста. Некоторые из этих психологических требований являются основными, без них вообще невозможна качественная деятельность. Другие играют, на первый взгляд, второстепенную роль. Если кто-то из специалистов не отвечает психологическим требованиям, предъявляемым профессией, то отрицательные последствия такого несоответствия могут не проявиться не так быстро, но при неблагоприятных условиях они практически неизбежны.

Ко второй группе качеств относятся такие психологические качества, как самоконтроль, самокритичность, самооценка своих поступков, а также стрессоустойчивые качества – физическая тренированность, самовнушаемость, умение переключать и управлять своими эмоциями.

К третьей группе качеств относятся: коммуникабельность (умение быстро устанавливать контакт с людьми); эмпатичность (улавливание настроения людей, выявление их установок и ожиданий, сопереживание их нуждам); аттрактивность (внешняя привлекательность личности); красноречие (умение внушать и убеждать словом) и другие.

В.И. Курбатов говорит о личных качествах специалиста по социальной работе. Причем он разделяет их на необходимые и неприемлемые.

В личных качествах нужно выделить личностные особенности, навыки общения и отношение к работе. Личностные особенности: доброта, заботливость, честность, отзывчивость, приветливость, терпимость, человечность, общительность, сострадание, бескорыстность, уравновешенность.

Навыки общения: внимание к другим, умение выслушать, обходительность, вежливое отношение к людям.

Отношение к работе: добросовестность, исполнительность, ответственность, требовательность к себе.

Неприемлемыми для социальных работников считаются следующие качества:

Личностные особенности: нервозность, корысть, душевная черствость, высокомерие, нечестность, жестокость.

Навыки общения: грубость, неуважение к людям, брезгливость, злость, невежливость, дерзость.

Отношение к работе: безразличие к подопечным, постоянная спешка, безответственность, лень, недобросовестность, нежелание помочь, легкомыслие, несобранность, вымогательство.

Таким образом, если рассматривать профессиональные качества как проявление психологических особенностей человека - социального работника, то становится ясно, не каждый человек может профессионально выполнять функции специалиста по социальной работе. Нередко личностные качества являются базисными при становлении профессионального мастерства.

Качества, необходимые специалисту геронтологического плана, имеют свою специфику, основанную на психологических особенностях клиента.

Авторы выделяют эти качества в контексте социальной работы с пожилыми людьми (Р. С. Яцемирская, И.Г. Беленькая[5], Е. И. Холостова [3]).

Р. С. Яцемирская и И.Г. Беленькая отмечают качества специалиста, выделенные пожилыми людьми. По мнению самих пожилых людей, их требования к специалистам таковы: прежде всего доброта и честность, бескорыстие и сострадание, а добросовестность, ответственность и требовательность к себе должны определять профессиональный статус специалиста.

Е. И. Холостова выделяет следующие качества, необходимые специалисту в работе с пожилыми людьми. Строгость и требовательность – эти качества, характерные для позиции ситуативного доминирования, которую занимает специалист, контактируя с клиентом. Разумеется, они не должны трансформироваться в жестокость и жесткость. Очень важно критичное отношение к качеству своей работы, не преувеличение своих возможностей и своей роли в достижении успеха. В то же время излишний критицизм, неуверенность в себе могут препятствовать эффективной деятельности.

Вежливость, приветливость, тактичность – обязательные качества любого профессионала, в том числе и социального работника. Позитивный эмоциональный настрой, наличие чувства юмора способствует выходу пожилого человека из депрессивного состояния.

Коммуникабельность является одним из важных качеств, так как позволяет быстро установить контакт и понять внутренний мир клиента, его скрытые побуждения.

Ощущение уверенности в себе позволяет справиться с раздражительностью пожилого человека, которая возникает в силу неустойчивости психики пожилых людей. Таким образом, исключительное значение в организации социальной работы с пожилыми людьми имеет самопознание социального работника как специалиста.

Следовательно, можно заключить, что в структуре психологической компетентности специалиста в качестве самостоятельного присутствует компонент аутокомпетентности, под которым мы понимаем осознание специалистом качеств необходимых в работе и препятствующих ей, то есть достоинств и недостатков.

Психологическая компетентность специалиста по социальной работе, работающего с пожилыми людьми, является наиболее важной составляющей профессиональной компетентности. Она позволяет специалисту понять проблемы клиента и построить эффективно процесс взаимодействия с ним в решении этой проблемы, что предполагает наличие у специалиста определенных качеств, способствующих оказанию профессиональной помощи и поддержки.

## Библиографический список

1. *Стандарты* классификации практической социальной работы.
2. *Государственный образовательный стандарт* высшего профессионального образования по специальности «социальная работа».
3. *Холостова Е.И.* Личностные качества социального работника./ Теория социальной работы. / Под редакцией Е. И. Холостовой.-М.,2001.
4. *Социальная работа.* / Под общей редакцией В.И.Курбатова.
5. *Яцмирская Р.С., Беленькая И.Г.* Социальная геронтология. - М.,1999.

***Mihaela Boza***

*Associate professor PhD,*

*Alexandru Ioan Cuza University of Iași, Romania*

## IDENTITY CONSTRUCTION AND IDENTITY CHANGE: THEORIES AND COMPETENCE BUILDING

Identity researchers have shown that certain context changes lead to identity transformation: identity can shift due to marriage, career and family development, specific and intense life events, or living in a new country.

*Identity negotiation theory* refers to the processes through which people receive input from their environment in order to maintain their identities [12; 2]. Identities may change when people' *situated identities* (person's identity within a specific situation) clash with their *chronic identities* [12]. In new cultures, self-verifying feedback is scarcer and people's need to belong is stronger. Situated identities will emerge and contrast the chronic identities and their relation will be "negotiated" within the individual.

Within *Identity Control Theory* [4] identity is viewed as a set of self-relevant standards for a particular identity, a dynamic, self-regulating control system that operates when that identity is activated. Identity change may occur when people have multiple identities, related to each other, in the sense that they share meanings and are activated at the same time The changes depend the degree of commitment to the identity, the degree of salience of each of the identities and the degree to which each identity is tied to other identities in the full set of identities held by the individual.

People undergo important behavioral, cognitive and identity changes while living or traveling abroad. *Identity Change Model* [11] asserts that people successfully adapt to a host country by changing behaviors, thoughts, and even identity. These changes could make repatriation difficult.

Côté presented the concept of *identity capital*, or the idea that some people have the resources, time, and ability for identity change, while others do not. Identity capital involves two types of assets: (1) one involves education, social networks, and styles of dress and speech; (2) another is psychological, including self-efficacy, critical thinking abilities, cognitive flexibility, and self-monitoring [6].