

Развитие медико-социальной работы в нашей стране необходимо как для социальной работы с целью развития, так и для системы здравоохранения с целью обеспечения комплексного подхода в диагностике, лечении и последующей реабилитации пациентов. Поэтому необходимо внедрение специалистов по социальной работе во все лечебно-профилактические учреждения здравоохранения, в связи с увеличением в обществе количества групп населения, нуждающихся в медико-социальной помощи. Соответственно для этого должна быть сформирована четкая организация системы здравоохранения на региональном уровне не только для медицинских работников, но и для специалистов, обеспечивающих комплексный подход в работе – специалистов по социальной работе и социальных работников – в организационном, кадровом, правовом направлении. Должны быть разработаны стратегии институционального взаимодействия органов здравоохранения и органов социальной защиты в территориальных образованиях разного уровня.

Библиографический список

1. Кодекс этики социального педагога и социального работника //
2. *Мартыненко А.В.* Медико-социальная работа: теория, технологии, образование – М.: Наука, 1999. – с. 49.
3. Научно-популярный журнал «Социальная работа». - 2006. – №1. – с. 34. Качмазова, Б.А. Теория и практика интеракции социологии медицины и медико-социальной работы: Дис. канд.социологич. наук/ Б.А. Качмазова. – Волгоград, 2008. – с. 45.

Трохирова У.В.
БГУЭП, г. Иркутск

ПРОБЛЕМЫ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Научный интерес к проблемам профессиональной деятельности, наблюдаемый в наши дни, обусловлен целым рядом причин, прежде всего, потребностями практики. Чрезвычайно быстрые темпы развития современного общества в целом, его отдельных сфер, с одной стороны, обуславливают повышенные требования к профессиональной мобильности и адаптационным способностям человека, а с другой, – вызывают обострение многих социальных проблем, снижение уровня и качества жизни населения, особенно социально уязвимых слоев. Это обуславливает актуализацию социальной потребности формирования механизмов, позволяющих решать эти проблемы с помощью реализации социальных проектов и программ в государственном масштабе. Одним из таких механизмов выступает профессиональная социальная работа.

Необходимо отметить, что за период развития социальной работы как профессии сформировались те ее основы, которые в дальнейшем могут принести определенные результаты при условии постепенного развития, углубления, расширения данной сферы деятельности. Это, прежде всего, официальное признание профессии и утверждение квалификации «специалист по социальной работе», появление новых типов учреждений, которых прежде в России не было, формирование системы профессиональной подготовки кадров, разработка нормативно-правовой базы и методического обеспечения профессиональной деятельности и т. п. Но, вместе с тем, усилия по развитию профессиональной социальной работы в России наталкиваются на определенные трудности и проблемы, препятствующие ее выходу на качественно более высокий уровень. Это обусловлено экономическими возможностями субъектов федерации, имеющимся научным и кадровым потенциалом, особенностями социальной политики, проводимой регионами.

Носителями любой профессии выступают люди, они формируют среду, отношения в ней, поддерживают и развивают престижность своей профессии и коллектива, вырабатывают профессиональную лексику и этику поведения, осуществляют профессиональную деятельность. Это, в свою очередь, требует обладания определенными характеристиками, совокупность которых в самом общем виде можно определить как профессионализм.

Наибольший исследовательский опыт в сфере профессионализма накоплен в психологических науках, где профессионализм рассматривается, прежде всего, сквозь призму психофизиологических и функционально-психологических качеств личности. Так, Е.А. Климов под профессионализмом понимает не просто новый высший уровень знаний и результаты человека в данной области деятельности, а определенную системную организацию сознания, психики человека...» [4]. В более широком, социально-психологическом контексте дает определение профессионализму А.К. Маркова. «Профессионализм человека – это не только достижение им высоких профессиональных результатов, не только производительность труда, но и непереносимое наличие психологических компонентов – внутреннего отношения человека к труду, состояние его психических качеств... При рассмотрении и оценке профессионализма человека большое значение имеет то, из каких ценностных ориентаций он исходит, ... какие свои внутренние ресурсы добровольно и по внутреннему убеждению вкладывает в свой труд» [7]. Категория «профессионализм» определяется также в рамках активно развивающейся в последние годы акмеологии как науки об условиях и факторах, обеспечивающих высший уровень достижений в какой-либо деятельности. С точки зрения акмеологического подхода, профессионализм

включает, с одной стороны, качественные характеристики субъекта деятельности, в том числе его психофизиологические состояния и психические процессы; с другой стороны, под профессионализмом понимается использование субъектом средств и способов деятельности, обеспечивающих ее эффективность [1].

Несмотря на важность психологической и акмеологической составляющих становления человека-профессионала, все же формирование профессионализма (профессионализацию личности) можно рассматривать и как социальный процесс. На социальных аспектах профессионализации акцентирует внимание деятельностный подход, обозначенный в книге Г.В. Лазутиной, которая отмечает, что всякая деятельность рождается как любительская. Специфика любительской деятельности заключается в том, что она осуществляется человеком по личной склонности, вне рамок каких-либо должностных обязанностей, без специальной подготовки и без жесткой ответственности за результат. Профессиональная же деятельность формируется в процессе общественного разделения труда на базе любительской, однако не поглощает ее, обе формы деятельности продолжают существовать параллельно. Став для человека новым родом занятий, профессиональная деятельность приобретает новые черты: она протекает в виде исполнения соответствующих должностных обязанностей, связана с ответственностью за результат, требует специальной подготовки, т.е. превращается в профессию [5].

Понимание профессионализации личности как социального процесса представлено и в социологическом подходе, с точки зрения которого профессионализм трактуется не только как высокая степень овладения какой-либо профессией, характеризующаяся мастерством и высокой компетентностью, но и как одна из важнейших качественных характеристик, определяющих социальный статус и престиж человека (профессионала), и социальной группы (в первую очередь профессиональной). Отличительной особенностью социологического подхода к определению понятия профессионализма является выявление социально-типичных характеристик, присущих представителям различных социально-профессиональных групп. Профессионализм в данном случае рассматривается как обобщенная типовая модель (образ) профессионала и устойчивая нормативная схема, отражающая требования профессии к человеку – представителю этой профессии [3].

В качестве таких типовых характеристик, которыми должен обладать профессионал (член профессиональной группы) выступают несколько компонентов (потенциалов): психологический, гносеологический (когнитивный, интеллектуальный), практический (продуктивный), аксиологический (ценностный), эмоционально-волевой [2]. Психологический

компонент профессионализма образуют психологические особенности и личностные качества, определяющие способность и готовность человека к осуществлению профессиональной деятельности. Важной составляющей психологического компонента также является мотивация к профессиональной деятельности. Гносеологический (когнитивный, интеллектуальный) компонент, включает теоретические и исторические знания, необходимые для данного вида профессиональной деятельности, усвоенные членами профессионального сообщества. С гносеологическим компонентом профессионализма тесно связан практический (продуктивный) компонент.

В структуре практических умений российские ученые [6] выделяют несколько групп:

- Когнитивные, связанные с умениями анализировать, применять знания на практике, выявлять проблемы и т. д.;
- Коммуникативные, связанные с умениями общаться, находить и устанавливать контакт с клиентами и коллегами, понимать и интерпретировать поведение и отношения между людьми;
- Конструктивные, связанные с умениями выработать и принимать решения;
- Организаторские, связанные с умениями планировать, организовывать, контролировать работу, обобщать и представлять ее результаты;
- Творческий потенциал, предполагающий наличие собственных конструктивных предложений и проектов по организации социальной защиты и социального обслуживания в регионе, участие в научно-исследовательской деятельности и т. д.

Аксиологический компонент включает профессиональные ценности, на основе которых субъект профессионального труда определяет приемлемые цели, способы и технологии деятельности, критерии оценки достижения требуемых результатов. Эмоционально-волевой компонент профессионализма представляет собой механизм саморегуляции профессиональной деятельности на основе самооценки.

Соотношение перечисленных компонентов зависит от специфики профессии. Поскольку социальная работа относится к сфере деятельности «человек-человек», то для специалиста, профессионала в этой области особое значение приобретает психологический компонент, необходимый для эффективного взаимодействия с «человеческой составляющей»[2], а также коммуникативные и конструктивные умения.

Насколько сформированы перечисленные компоненты профессионализма у специалистов социальной работы, позволяют судить данные социологического исследования, проведенного коллективом кафедры социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права в рамках Проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города». Основная цель исследования заключалась в оценке уровня профессионализма кадров в области социальной работы. В качестве объекта выступали руководители и специалисты учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения Иркутской области. Основным методом исследования являлось анкетирование. В качестве дополнительного метода исследования было использовано стандартизированное интервью граждан, нуждающихся в услугах и помощи изучаемых учреждений.

Для оценки психологического, гносеологического и практического компонентов использовалась пятибалльная шкала, по которой респондентам предлагалось оценить свои личностные качества, теоретические знания и практические умения, необходимые для успешного осуществления профессиональной деятельности (1 балл соответствует отсутствию качества, 5 баллов – его максимальному выражению). Изучение мотивации к профессиональной деятельности осуществлялось в процессе анкетирования.

Изучение и оценка аксиологического компонента осуществлялось по методике М. Рокича, которая позволила посредством ранжирования выявить наиболее значимые ценностные ориентации. При этом не просто определялся ранг ценностей, а выявлялась степень их соответствия ценностями профессии, поскольку, чем выше это соответствие, тем в большей степени система ценностей способствует формированию профессиональной направленности и становлению профессионализма.

Эмоционально-волевой компонент оценивался посредством сопоставления оценки самими респондентами степени выраженности у них профессионально необходимых личностных качеств, теоретических знаний и практических умений с объективными данными. На основе изучения каждого компонента был определен уровень его развития (см. табл. 1).

Таблица 1.

Соотношение критериев профессионализма и степени их сформированности

Критерий	Психологический компонент		Гносеологический компонент	Практический компонент						Аксиологический компонент	Эмоционально-волевой			
	Степень сформированности	Личностные качества		Мотивы	Когнитивные умения	Коммуникативные	Конструктивные умения	Организаторские	Творческий потенциал		Методы и технологии	Ценности	Морально-этические принципы	Морально-психологическая
Очень низкая (нулевая)														
Низкая			+			+		+		+				
Средняя		+							+		+		+	
Высокая				+	+		+							
Очень высокая	+													+

Несмотря на то, что в результате исследования уровень профессионализма социальных работников областной системы социальной защиты и социального обслуживания был оценен как недостаточный, в частности на низком уровне у респондентов оказались сформированы теоретические знания (которые необходимы для принятия обоснованных профессиональных решений и которые дает система профессионального образования), конструктивные умения, являющиеся основой в принятии эффективных решений по достижению профессиональных задач, и творческий потенциал как условие активной позиции, субъектности человека в профессии, все же можно говорить о значительном потенциале профессионального роста представителей изучаемой профессиональной группы. Об этом говорит положительная мотивация к профессиональной деятельности, которая

способствует стремлению к повышению профессионального уровня и квалификации (в структуре мотивов, которыми руководствовались респонденты при выборе профессии социального работника, преобладают «возможность реализовать свои способности», «возможность реально помочь людям», «привлекает работа с людьми»); высокая степень удовлетворенности профессией; высокий уровень развития личностных качеств (высокая самооценка респондентами степени выраженности личностных качеств подтверждается мнением опрошенных граждан, подавляющая часть которых (74,1 %) отмечает, что при обращении в учреждения социальной защиты осталось положительное впечатление от обслуживания, которое связано с проявлением таких личностных качеств специалистов, как готовность оказать помощь, вежливость, тактичность, внимательность). Все это может положительно влиять на повышение профессионализма социальных работников и при определенных условиях способствовать выходу социальной работы в регионе на качественно более высокий уровень.

Однако реализации профессионального потенциала препятствуют объективные условия профессионализации социальной работы и становления ее как института. Нельзя отрицать тот факт, что формирование профессионализма в значительной степени зависит, во-первых, от того, в какой степени общество, та или иная его сфера имеют потребность в профессионалах и могут соответствующим образом их оценить и стимулировать к работе; во-вторых, важно то, какова ценность, значимость в обществе той сферы, в которой работает человек, т. к. престиж сферы стимулирует развитие профессионального мастерства работающих, а его отсутствие, напротив, снижает мотивацию к успеху; в третьих, значимым фактором, детерминирующим развитие профессионализма, является наличие соответствующих норм, эталонов, на базе которых формируются требования к работнику той или иной сферы, занимающему в ней соответствующее положение, причем необходима постоянная их корректировка с учетом современного состояния развития профессии и требований рынка труда; в-четвертых, нечеткие нормы и образцы профессиональной деятельности, во многом заниженные квалификационные требования обуславливают неадекватную самооценку профессиональных качеств, что также снижает уровень профессионализма социальных работников в целом.

Библиографический список

1. Акмеология / Под ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2002. – 650 с. – с. 557.
2. *Деркач А. А.* Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. с. 254-255.
3. *Жукова Е. А.* Профессионализм: Социально-философский аспект: дис. канд. филос. наук / Е. А. Жукова. Томск, 2002. – 176 с. – с. 51-52.
4. *Климов Е. А.* Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с. – с. 9.*Маркова А. К.* Психология профессионализма / А. К.
5. *Лазутина Г. В.* Профессиональная этика журналиста. М.: Аспект Пресс, 1999. – 208 с. – с. 65-66.
6. *Ляшенко А. И.* Организация и управление социальной работой в России. М.: Наука, 1995. с. 15-25; Мухаметзянова Г. В., Мухаметзянова Ф. Ш. Подготовка специалиста социальной сферы: региональный аспект. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2004. 284 с. С.174-177; Романина Л. А. Социальное образование: фактор совершенствования региональной системы социальной защиты населения. Тамбов, 2003 - с. 70-85.
7. *Маркова.* М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание» , 1996. – 308 с. – С. 39-40.