

ЛЕБЕДЕВА НАТАЛЬЯ ВАСИЛЬЕВНА

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (Москва),
lebedeva1512@yandex.ru

NATALYA LEBEDEVA

Cand.Sc. (Psychology), Associate Professor, Department of Psychology and Pedagogy,
Moscow Institute of Post-Graduate and Professional Education for Social Workers

УДК 159.9.075

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА
СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА**

**PSYCHOLOGICAL FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL
COMPETENCE IN SOCIAL WORK**

Аннотация. Представлен теоретико-методологический анализ отечественных и зарубежных исследований по проблеме развития профессионализма. Подчеркивается значимость особых психологических факторов, способствующих достижению высоких показателей, а также специальных умений и компетенций социального работника. На примере учебно-образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования рассмотрены практические рекомендации по развитию профессионализма социальных работников.

ABSTRACT. The theoretical and methodological analysis of Russian and foreign research papers dedicated to studying the development of professional competence is presented. The author emphasizes the importance of special psychological factors that contribute to high performance, as well as specific skills and competencies required by a social worker. The article provides practical solutions for the development of professional competence in social work based on the example of educational process in additional vocational training.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессионализм, профессионально-личностное развитие, психологические факторы, социальный работник, детерминанты развития, мотивация, достижения, дополнительное образование.

KEY WORDS: competence, psychological factors, social worker, determinants of development, motivation.

В современных динамичных условиях развития российского общества и экономики вопросы профессионализма кадров приобретают особую значимость. С введением в действие Федерального закона № 442 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» и новых профессиональных стандартов появились особые требования к социальным работникам.

Российская психология изучает процесс профессионализации во взаимосвязи с отрогенетическим развитием человека, его личностными качествами, местом и ролью, способностями и интересами, формированием субъекта труда, проблемной жизненной пути и самоопределения, требования, предъявляемыми профессией к человеку, становлением профессионального сознания и самосознания в рамках различных школ и направлений [12, с. 87]. Как пишет Б. Ф. Ломов, «... за многоплановостью, многомерностью, многоуровневостью психического стоит множественность его детерминант. Наряду с причинно-следственными связями в их число входят общие и специальные предпосылки психических явлений, опосредствующие

звенья, внешние и внутренние факторы и др.» [10, с. 16–17].

Психологические детерминанты являются основополагающими эволюции личности в целом, несут характер движущих сил, способствующих прогрессивному развитию.

По мнению Л. Ж. Каравановой, действительным содержанием профессионализма социального работника является развитие самого специалиста, его способностей, ценностей, профессиональных потребностей, компетенций, творческих сил. Продуктивность этого процесса предполагает учет психологических факторов, организацию, структурирование внутреннего мира социального работника, создание необходимых для этого условий [6, с. 199].

Бесспорно, важными факторами выступают индивидуальные предпосылки успешности в профессиональной деятельности — мотивы и мотивация, направленность, интересы, компетентность, а также особенности организации профессиональной среды и взаимодействий, качество и стиль управления, профессионализм руководителей.

Следует отметить существенную роль таких психологических факторов, как стремление к самореализации, высокие личностные и профессиональные стандарты, высокий уровень профессионального восприятия и мышления, престиж профессионализма, все субъективное, способствующее росту профессионализма [4, с. 75].

Развитие профессионализма социального работника представляет собой процесс порождения качественных новообразований в личности и деятельности работника. Необходимо рассматривать факторы, способствующие развитию различных аспектов личности: психологического развития личности в образовательном процессе (П. Я. Гальперин, Н. Ф. Тальзин, В. В. Давыдов, Д. Б. Эльконин и др.); развития как субъекта деятельности (А. Г. Асмолов, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.); профессиональной подготовки специалистов и развития личности (В. А. Бодров, А. Н. Маркова, Н. С. Пряжников, А. А. Реан и др.); достижения вершин профессиональной деятельности (И. П. Кузьмин, Н. В. Кузьмина и др.); факторов эффективности образования и управления подготовки специалистов (Б. М. Бим-Бад, С. К. Бондырева, И. А. Зимняя и др.).

Анализ научных трудов по вопросам психологических факторов развития профессионализма есть в теориях психического развития (Л. С. Выготского, А. Маслоу, Ж. Пиаже, К. Роджерса, Э. Эриксона и др.). При этом одни психологи делают акцент на внутренних причинах психического развития, другие — на внешних. Упор на определенные условия развития личности сдерживает возможности науки и практики в подтверждении многоплановости и профессионального, и личностного развития, необходим учет всего комплекса взаимосвязей внешних и внутренних условий.

Вместе с тем российские психологи исследуют развитие личности в контексте образования (Е. А. Климов, А. К. Маркова, Л. М. Митина и др.). Развитие профессионально важных качеств и профессионально ориентированных психологических структур личности (профессионального самоопределения, профессионального самосознания, мышления, памяти, психомоторики и т. д.) возможны только в результате осуществления деятельности (А. Н. Леонтьев).

Актуальным направлением изучения профессионализма в социальной сфере является его рассмотрение во взаимосвязи с профессионально-личностным развитием (как субъекта труда). В психологических исследованиях раскрывается профессионализм работника, не только отражающий качество деятельности, но и влияющий на систему отношений личности. Ю. П. Поваренков, наряду с контекстами социализации, индивидуализации и возрастного развития, выделенных А. К. Марковой, обращает внимание на концепты «активности», «жизненного пути». Главными концептами, на основе которых осуществляется анализ динамического аспекта любых форм активности человека, являются у Ю. П. Поваренкова «социальная ситуация развития» (Л. С. Выготский) и «общественная задача» (К. А. Абульханова-Славская). У Д. Н. Завалишиной ключевым значением «социальной ситуации

развития» выступает такая его конкретизация, как «социальная ситуация профессионального развития»: «...это система внешних (социально-профессиональных) и внутренних (индивидуальных) факторов, которые оказывают влияние на процесс и результат профессионального становления. Внешними являются требования к индивиду и социальности-профессиональные возможности, условия, которые предъявляются ему в ходе профессионализации. Внутренние факторы — это профессиональные притязания и возможности индивида, его встречные требования к условиям профессионализации» [5, с. 62]. Социальная ситуация профессионального развития фиксирует базовое противоречие профессионализации [13, с. 96].

Развитие профессионализма социального работника представляет собой процесс порождения качественных новообразований как в личности, так и в деятельности специалиста. В акмеологических исследованиях отмечается, что психологические аспекты профессиональной деятельности включают в себя как накопление человеком необходимых знаний, умений и навыков и их практическую реализацию (процессуальный аспект), так и активное смысловое отражение процесса деятельности (личностно-смысловой аспект) [8, с. 119].

К общим психологическим факторам развития личности и профессионализма, помимо вышеуказанных мотивации, потребности в достижениях, стремления к самореализации, относятся высокий уровень профессионального восприятия и мышления (А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина), а также престиж профессионализма (В. Д. Шадриков). Среди особых психологических факторов важное место занимают те, которые способствуют достижению высоких показателей (организованность, точность, надежность и пр.). В деятельности социального работника таковыми являются целеустремленность, гуманность, чувство сострадания и эмпатии, милосердие, человечность и другие, т. е. то, что называется психологически важными качествами. Помимо этого стоит отметить и специальные умения, компетенции социального работника — коммуникативная, организационная, рефлексивная, аналитическая, мотивационно-личностная и социальная. К социальным факторам относятся нравственная активность социального работника, креативность как способность к преобразованию знаний, умений, стремление к сотрудничеству и др.

Н. В. Кузьмина и А. А. Реан разделяют психологические факторы развития личности на объективные, субъективные и объективно-субъективные. К первым относятся те факторы, которые связаны с реальной системой и последовательностью действий, направленных на достижение высоких результатов; субъективные психологические факторы — это индивидуальные особенности самого субъекта профессиональной деятельности, способствующие профессиональному успеху, включая способности, компетентность, направленность, умелость, креативность личности, поскольку данные факторы используются при объяснении причин профессионального роста или профессиональной деградации. В качестве объективно-субъективных

факторов рассматривают профессиональную среду, профессионализм руководителей [7, с. 112].

Следует обратить внимание на важность идеи активности личности и личностного смысла (В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, С.Р. Рубинштейн и др.), связанные с понятиями смысла, значения, значимости, ценности, объективной реальности (В.И. Слободчиков), внутреннего и внешнего контекстов поведения и деятельности человека.

А. А. Бодалев и Л. А. Рудкевич выделяют факторы, способствующие достижению человеком вершин. Авторы, изучая составляющие движения человека, помимо действия случайности, обозначали проблему возможности и действительности: «... что человек при его индивидуальном, личностном и субъектном потенциале мог и хотел сделать и что у него получается в реальной жизни и прежде всего в основной для него деятельности» [3, с. 81]. Ученые подчеркивают, что в структуре творческой личности преобладает фактор «активность» наряду с фактором «среда». Быть активным для данной категории людей подразумевает иметь высокий уровень ответственности перед собой и перед обществом совершать поступки, соответствующие его нравственной позиции.

Субъективное и объективное взаимодействие факторов (единство необходимости и случайности, возможности и действительности) создает в конечном итоге индивидуальную судьбу конкретного человека.

Факторами эффективного развития психологической культуры являются: объективные, связанные с реальной системой жизнедеятельности личности; субъективные, связанные с развитостью тех или иных особенностей человека как индивида, личности, субъекта; объективно-субъективные, связанные с организацией среды развития и саморазвития.

Л.И. Анцыферова любые социальные воздействия определяет как факторы, актуализирующие, стимулирующие, направляющие, поддерживающие или же тормозящие, блокирующие, деформирующие психические усилия личности, психическую активность, внутреннюю работу. Эффективность разнообразных социальных воздействий, согласно Л.И. Анцыферовой, обусловлена мерой их вхождения в структуру личностно значимой для человека задачи и зависимостью от того, какое место они занимают в ней. При этом основным психологическим фактором, определяющим степень эффективности различных социальных воздействий на человека, автор считает высокий уровень психической активности субъекта [2, с. 114].

Большинство психологов считают, что нужно рассматривать весь комплекс взаимосвязанных объективных и субъективных факторов, определяющих развитие человека как личности и как субъекта деятельности.

Среди профессионально-генетических моделей особое место занимают две модели труда (по существу, модели двух вариантов профессионального развития), предложенные Л.М. Митиной [11, с. 58], где основу составляет положение С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни

человека — адаптивном и творческом [14, с. 87]. Л.М. Митина анализирует «модель адаптивного поведения», включающую стадии профессиональной адаптации, профессионального становления, профессиональной стагнации, и «модель профессионального развития», полагающую прохождение трех этапов: самоопределения, самовыражения и самореализации.

По мнению Л.М. Митиной, основу различий адаптивного и творческого вариантов профессионального развития составляет разный характер изменений, происходящих с субъектом профессиональной деятельности. Если эти изменения касаются лишь традиционно выделяемого психического оснащения деятельности — развития профессионально важных качеств, знаний, умений, навыков, личностных свойств, обеспечивающих приспособление человека к профессиональной среде и требуемую эффективность труда, то речь идет об адаптивном поведении. Подлинное развитие предполагает необходимое преобразование своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому строю и способу жизнедеятельности — творческой самореализации в профессии [11, с. 85–86].

Ядром личности профессионала Л.М. Митина считает профессиональное самосознание, а потому показателем развития является переход самосознания на более высокий уровень. Движущими силами профессионального развития субъекта (как саморазвития) выступают «внутриличностные противоречия, противоречивое единство рефлексивных "я" учителя» [11, с. 161]. Автор выделяет такие виды «я» рефлексивного, как «"я" действующее», «"я" отраженное», «высшее "я"» («творческое "я"»).

Автор акцентирует внимание на проблеме регрессивных тенденций как варианта развития профессионализма. Наиболее исследуемой реализацией этого варианта выступают феномены «профессиональной деформации», где фиксируется негативное влияние профессиональных занятий на субъекте труда. Данные феномены образуют некоторый континуум психических изменений человека, различающихся как глубиной и спектром этих изменений, так и степенью их негативного «вклада» в эффективность труда и стиль жизнедеятельности в целом.

На одной стороне данного континуума, условно названного Д.Н. Завалишиной адаптивным, находятся трудоголики, для которых вся жизнь сконцентрирована на профессии, в результате круг их интересов почти не выходит за рамки профессиональной деятельности. Такие люди как бы «выпадают» из многообразия отношений человека с миром, из жизни в целом, вполне вероятно последствием подоюной односторонней жизни является снижение творческого потенциала. К этому же «адаптивному» полюсу могут быть отнесены (по В.Е. Орлову) и не столь преданные своей профессии и профессионально компетентные в ней специалисты. Работники, владея нормативно достаточным арсеналом специальных знаний и умений, способны на приемлемом уровне выполнять свои основные профессиональные функции, но не стремятся к профессиональному творчеству

и ограничиваются использованием наработанных и упрощенных стереотипов, переносят эти стереотипы на внепрофессиональные сферы жизни и отношения с людьми [5, с. 68–69].

Выявленные психологические факторы возникновения, функционирования, изменения того или иного целостного образования дают возможность акцентировать внимание на структуре факторов, обеспечивающих возможность перехода социального работника на новую ступень профессионально-личностного развития.

Многогранность и многоуровневость профессионализма социального работника строится на достаточном количестве его детерминант, соотношение между которыми очень подвижно: в одних случаях они выступают в роли предпосылок, в других — могут оказаться причиной, фактором или опосредствующим звеном, и наоборот. И это является необходимым условием развития субъекта, его психики и поведения, поскольку смена носит закономерный характер, а психические изменения играют роль важнейшей детерминанты биологических и социальных процессов. При этом правомерно сам процесс развития профессионализма социального работника рассматривать в качестве детерминанты профессионального и личностного роста, самореализации, самоактуализации.

Анализ содержания и характера деятельности социального работника позволяет выделить показатели — технологичность, инновационность, взаимодействие, субъективность, креативность, являющиеся причиной развития профессионализма социального работника, источником его личностных и профессиональных достижений, условием социальной защищенности, успешной самореализации в профессии и жизнедеятельности в целом.

Особо при исследовании проблемы психологических факторов развития профессионализма социального работника необходимо отметить роль непрерывного образования. Анализ работ по вопросам развития личности обучающегося (Л. И. Божович, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, В. И. Слободчиков и др.) показал, что личность развивается через создание в образовательном пространстве условий для саморазвития, самореализации, самоконтроля, самосовершенствования, самоопределения, самообразования, самоуважения, самопринятия, самовоспитания, самоорганизации и других позитивных проявлений самости человека. Такие условия для профессионально-личностного развития созданы в Институте дополнительного профессионального образования работников социальной сферы в Москве (далее ИДПО). Прежде всего следует сказать, что обучение социальных работники проходят как по программам переподготовки (объемом 540 часов), так и на курсах повышения квалификации (объемом 72, 36 и 16 часов).

Создание акмеологической среды происходит за счет множества факторов, прежде всего это использование различных образовательных технологий, в которых наряду с традиционными лекциями представлены активные и интерактивные формы обучения. К ним относятся тренинги, деловые и ролевые игры, кейс-стади, семинары-практикумы,

«круглые столы», а также выездные стажировки на места, т. е. в различные организации социального обслуживания населения. Активные и интерактивные формы обучения социальных работников, имеющих жизненный и профессиональный опыт, создают благоприятные возможности включения участников творчески и эмоционально в отношения, подобные действительным отношениям. Так, например, в деловых играх происходит быстрое пополнение знаний, дополнение их до необходимого минимума, практическое освоение навыков проведения расчетов и принятия решений в условиях реального взаимодействия с партнерами.

Использование деловых игр активизирует учебно-образовательный процесс, повышает его творческий потенциал, побуждает обучаемых быть активными, способствует в большей мере выработке знаний и навыков, необходимых социальным работникам при принятии решения по самым разнообразным проблемам. Деловые игры позволяют моделировать различные педагогические, психологические и производственные ситуации, проектировать действия в условиях предложенных моделей, демонстрируют процесс систематизации теоретических знаний вокруг определенной практической проблемы.

Использование деловых игр в учебном процессе повышает его эффективность. Так, учебный материал на лекционном занятии усваивается не более чем на 20%, а благодаря деловой игре — примерно на 90%. Деловые игры интенсифицируют процесс обучения. По данным Н. Б. Миронесского и О. Ф. Кукова, использование деловых игр в учебном заведении позволяет уменьшить время, отводимое на изучение некоторых дисциплин на 30–40% при значительном эффекте усвоения учебного материала [1, с. 28], что особенно актуально при остром дефиците учебного времени в системе дополнительного профессионального образования.

Коллективная форма работы еще одно преимущество таких учебных занятий. В процессе деловой игры социальные работники имеют возможность высказать свое мнение по обсуждаемой проблеме, убедиться в правильности или ошибочности своего подхода к решению практической задачи. Преподаватель выясняет, как ориентируются слушатели в обсуждаемых вопросах, как усвоен лекционный материал, что представляется социальным работникам значимым для дальнейшей практической деятельности, а что — нет, на основе сделанных выводов может оперативно влиять на позицию слушателей, гибко менять методику обучения, содержания занятий с учетом профессионального интереса социальных работников [8, с. 90].

Особо нужно отметить использование в учебно-образовательном процессе тренингов на различные темы: «Коммуникативная компетентность социального работника», Тренинги личностного роста, «Имидж и самопрезентация», «Конфликтные ситуации и эффективные способы выхода из них» и т. д.

Несомненный плюс тренинга в том, что он повышает мотивацию социальных работников. Во время тренинга происходит не только передача знаний, что, бесспорно, важно, но и определенная

эмоциональная зарядка людей. Пробуждается, актуализируется потребность применять новые знания на практике, т.е. побудительные мотивы деятельности существенно возрастают. Обычно после хорошо проведенного тренинга 3–4 месяца социальные работники находятся в состоянии эмоционального подъема. В связи с этим желательно разрабатывать тренинговую программу таким образом, чтобы в среднем тренинг проходил примерно раз в квартал.

Анализ обратной связи со слушателями показывает, что активные и интерактивные формы обучения наиболее популярны у социальных работников. Согласно данным проводимого в ИДПО опроса, практически все слушатели (98,2% + 0,002) отдали свои голоса в пользу активных форм обучения (в то время как традиционному формату — лишь 23,7% + 0,003).

Необходимо вспомнить, что впервые вопрос о психологическом сопровождении профессионального развития был поставлен акмеологами в начале 90-х годов прошлого века (А.А. Деркач, С.А. Анисимов, В.Ю. Синягин и др.), что отразилось в появлении технологии психологического мониторинга. Было показано, что профессионально-личностное развитие осуществляется как непосредственно в процессе профессиональной деятельности «на местах», так и в системе дополнительного профессионального образования. Это обусловлено научным выводом о детерминированности эффективности профессиональной деятельности не только за счет расширения профессиональных знаний, но и путем развития личностно-деловых и профессионально важных качеств (ответственности, инициативности, воли, интеллекта и др.).

Концепция мониторинга осуществлялась по следующим положениям. Дополнительное профессиональное образование должно проходить по двум взаимосвязанным направлениям:

- повышение уровня профессиональных знаний, умений, навыков;
- развитие психологических и профессионально важных качеств.

Процесс профессионально-личностного развития социального работника в период обучения является эффективным при соблюдении ряда условий:

1. Определение уровня профессиональных знаний, умений, личностно-деловых, профессионально важных и психологических качеств.
2. Определение творческого потенциала.
3. Разработка моделей обучения и профессионально-личностного развития социальных работников.
4. Разработка моделей профессионализма.
5. Реализация моделей в учебном процессе.
6. Периодический контроль уровня профессиональных знаний, умений, личностно-деловых, профессионально важных и психологических качеств в процессе обучения.
7. Окончательный итоговый контроль.

В целом мониторинг представляет собой систему отслеживающего контроля

профессионально-личностного развития социальных работников.

Вторым направлением в психологической работе со слушателями является психолого-педагогическое направление, обеспечивающее реализацию коррекционно-развивающих мероприятий в процессе обучения в системе дополнительного профессионального образования. Данное направление включает комплекс мероприятий, направленных на специальное развитие, совершенствование систем психической регуляции функций, состояний, качеств, мотивов в рамках профессионально значимых задач.

Основу данного направления составляет акмеологическая технология проведения индивидуальных консультаций, профессиональных собеседований и тренингов программно-целевого содержания.

Направления психологического сопровождения содержательно и технологически взаимодополняют друг друга: рекомендации программно-целевых тренингов разрабатываются на основе данных мониторингового контроля и результатов личного и профессионального собеседования.

Индивидуальное психологическое консультирование в учебно-образовательном процессе системы дополнительного профессионального образования подразумевает оказание психологической помощи, направленной на акцентуацию структур «я»-концепции для преодоления противоречий между обобщенным образом профессионализма и личностным восприятием процесса профессионального развития и деятельности в ее различных проявлениях: как определенного образа жизни, деятельности по реализации учебно-профессиональных задач, процесса приобщения к особому виду духовной практики. Оно направлено на создание психологических условий, предполагающих:

- принятие ответственности за свою деятельность и реализацию ее смысла;
- конструктивное перераспределение напряжений, превращение деструктивных внутренних конфликтов и переживаний в конструктивные;
- помощь обучаемому социальному работнику в приобретении своего истинного духовного «я», готовности брать на себя социальную ответственность.

Результатом консультирования является стабилизация аутентичности личности обучаемого за счет изменений в сферах личности: когнитивной (новые знания, навыки, умения, акмеологические варианты по достижению целей); мотивационной (изменения в составе иерархии и доминировании различных мотивов, возрастные длительности и перспективности по служебной мотивации).

Акмеологическая модель психологического консультирования в ИДПО как совокупность взаимосвязанных структурных компонентов позволяет психологам продуктивно использовать психологические консультации в соответствии с наиболее приемлемым алгоритмом.

Выявленные индивидуальные особенности психологического состояния социального работника, по которым требуется индивидуальное психологическое консультирование, представляются

как трехмерное пространство самореализации профессионала:

1. Неосознаваемые поведенческие проявления жизнедеятельности, включающие реализацию врожденных рефлексов и инстинктов, установок и привычек, следование правилам и нормам повседневной жизни и требованиям профессии.

2. Сознательно-деятельностная активность, направленная на решение учебно-рефлексивных задач, освоение социальной роли профессионала и связанная с проявлением творческой активности и самостоятельности в выборе целей и средств достижения.

3. Духовно-практическая активность, ориентированная на постижение смысловой стороны происходящих в жизни субъекта событий, выработку активной жизненной позиции гражданина.

Дальнейшее развитие выявленных в ходе индивидуальных консультаций профессионально-личностных проблем происходит в ходе коррекционно-развивающего тренинга.

При исследовании психологических факторов развития профессионализма социального работника нельзя не обратиться к мотивационной сфере его личности, представляющей собой не постоянное, сформированное образование, а развивающееся, изменяющееся в процессе жизнедеятельности.

Мотивационная сфера личности имеет довольно сложную структуру. Мотивация выстраивается в определенную иерархию внутри каждого вида деятельности, в то же время происходит ранжирование мотивации различных видов деятельности. При проведении анализа мотивов учебной деятельности социальных работников объем выборки был 446 человек (в возрасте от 25 до 67 лет). Был предложен вариант опросника из 23 мотивов. Социальные работники отметили, помимо пополнения теоретических знаний и совершенствования навыков профессиональной деятельности, еще и такие, как «интерес к получению знаний, любознательность», «возможность личного развития», «повышение уровня общей культуры», «возможность заняться самообразованием», «получение удовольствия от интеллектуальной деятельности», «потребность в развитии мировоззрения и миропонимания» [9, с. 133]. Таким образом,

у социальных работников есть потребность профессионально-личностного развития. Все это учитывается при организации учебно-образовательного процесса в ИДПО.

В результате проведенного теоретического анализа проблемы психологических факторов развития профессионализма, изучения мотивации слушателей в ИДПО, наблюдения в период обучения социальных работников в системе дополнительного образования, а также осуществления ими практической деятельности, к психологическим факторам, обеспечивающим оптимизацию процесса развития профессионализма личности социального работника, следует отнести:

- развитие профессионального самосознания социального работника;
- мотивационную готовность социального работника к самоизменениям, формирование общечеловеческих ценностей;
- саморазвитие и самореализацию;
- стремление к преодолению препятствий и высокую мотивацию на достижение результатов;
- ориентацию социального работника на творческую самореализацию в социальной сфере;
- развитие профессионально-личностных качеств, формирование социально-психологических знаний и умений;
- рефлекссию социального работника в ходе профессиональной деятельности;
- профессионально-этическую и аксиологическую компетентность.

Представленные факторы носят психологический характер в том случае, если социальный работник проявляет активность, берет ответственность на себя, имеет адекватную самооценку, а главное — стремится идти всегда вперед, не останавливаясь на достигнутом как в профессиональном, так и в личностном плане.

С учетом вышесказанного можно сделать следующий вывод: при отборе социальных работников, а также организации профессиональной деятельности на месте, обучении и повышении квалификации необходимо учитывать психологические детерминанты развития, что способствует профессионально-личностному развитию социальных работников.

1. *Абрамова И. Г.* Методические рекомендации к проведению учебных деловых игр по педагогике. Л.: РГПУ им. А. И. Герцена, 1991.
2. *Анцыферова Л. И.* Принцип развития в психологии. М.: Наука, 1990. 368 с.
3. *Бодалев А. А., Рудкевич Л. А.* Как становятся великими или выдающимися? М.: Изд-во Института психотерапии, 2003. 286 с.
4. *Деркач А. А., Зыкин В. Г.* Акмеология: Учеб. пособие. СПб.: Питер, 2003. 252 с.
5. *Завалишина Д. Н.* Профессиональная деятельность как смысл жизни // Психолого-педагогические и философские проблемы смысла жизни. М.: ПИ РАО, 1997. С. 72–81.
6. *Караванова Л. Ж.* Профессионально-личностное развитие специалиста по социальной работе в период вузовского обучения: Дис. ... д. психол. наук. М.: Изд-во ТГУ, 2012. 42 с.
7. *Кузьмина Н. В., Реан А. А.* Профессионализм педагогической деятельности. СПб.; Рыбинск, 1993. 54 с.
8. *Лебедева Н. В.* Обучение взрослых в системе переподготовки и повышения квалификации. М.: Перо, 2013.
9. *Лебедева Н. В.* Психологические механизмы и особенности мотивации учебной деятельности взрослых в системе переподготовки и повышения квалификации: монография. М.: Перо, 2014. 187 с.
10. *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.

11. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 312 с.
12. Повалкович Т. Г., Федорова Е. В. Концепции и модели профессионализма // Профессионализм деятельности: теоретические основы и актуальные проблемы. В 2 т. Т. 1 / под ред. В. И. Жукова, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева, Е. Б. Перельгиной. М.: Издательский дом «ЭКО», 2005. 520 с.
13. Поваренков Ю. П. Психология становления профессионализма: Учеб. пособие. Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2000. 98 с.
14. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1976. 227 с.

References

1. Abramova I. G. Metodicheskiye rekomendatsii k provedeniyu uchebnykh delovykh igr po pedagogike [Methodical recommendations for conducting educational business games in pedagogy]. Leningrad: Herzen State Pedagogical University Publ., 1991. 27 p. (In Russian).
2. Akmeologiya: uchebnoye posobiye [Acmeology: study guide]. Derkach A. A., Zazykin V. G. (eds.). St. Petersburg: Piter Publ., 2003. 252 p. (In Russian).
3. Antsyferova L. I. Printsip razvitiya v psikhologii: sbornik statey [The principle of development in psychology: collection of articles]. Moscow: Nauka Publ., 1990. 368 p. (In Russian).
4. Bodalev A. A. Kak stanoviyatsya velikimi ili vydayushchimisya? [How to become great or outstanding?]. Bodalev A. A., Rudkevich L. A. (eds.). Moscow: Institute of Psychotherapy Publ., 2003. 286 p. (In Russian).
5. Zavalishina D. N. Professionalnaya deyatelnost kak smysl zhizni [Professional activity as a meaning of life]. Psikhologo-pedagogicheskiye i filosofskie aspekty problemy smysla zhizni [Psychological, pedagogical and philosophical issues of the meaning of life]. Moscow: Psychological Institute of the Russian Academy of Education Publ., 2004, 72–81 pp. (in Russian).
6. Karavanova L. Zh. Professionalno-lichnostnoye razvitiye spetsialista po sotsialnoy rabote v period vuzovskogo obucheniya: Avtoref. dis. ... dok-ra psikholog. nauk [Professional and personal development of social work specialist during the training in higher education institution: D.Sc. (Psychology) dissertation abstract]. Moscow, 2012. 42 p. (In Russian).
7. Kuzmina N. V., Rean A. A. Professionalizm pedagogicheskoy deyatelnosti [Competence of pedagogical activity]. St. Petersburg: Rybinsk Publ., 1993. 54 p. (In Russian).
8. Lebedeva N. V. Obucheniye vzroslykh v sisteme perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii [Education of adults in the system of re-training and vocational training]. Moscow: Pero Publ., 2013. 166 p. (In Russian).
9. Lebedeva N. V. Psikhologicheskiye mekhanizmy i osobennosti motivatsii uchebnoy deyatelnosti vzroslykh v sisteme perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii [Psychological mechanisms and features of motivation of educational activity of adults in the system of re-training and vocational training]. Moscow: Pero Publ., 2014. 187 p. (In Russian).
10. Lomov B. F. Metodologicheskiye i teoreticheskiye problemy psikhologii [Methodological and theoretical issues of psychology]. Moscow: Nauka Publ., 1984. 444 p. (In Russian).
11. Markova A. K. Psikhologiya professionalizma [Psychology of professionalism]. Moscow: Znaniye Publ., 1996. 312 p. (In Russian).
12. Povalkovich T. G., Fedorova Ye. V. Kontseptsii i modeli professionalizma [Concepts and models of professionalism]. Professionalizm deyatelnosti: teoreticheskiye osnovy i aktualnye problemi: v 2-kh tomakh [Professionalism of activity: theoretical basis and current issues: in 2 volumes]. Vol. 1. Zhukova V. I., Derkach A. A., Lapteva L. G., Perelygina Ye. B. (eds.). Moscow: Eko Publ., 2005. 520 p. (In Russian).
13. Povarenkov Yu. P. Psikhologiya stanovleniya professionalizma: uchebnoye possobiye [Psychology of the competence formation: study guide]. Yaroslavl: Yaroslavl State Pedagogical University Publ., 2000. 98 p. (In Russian).
14. Rubinshteyn S. L. Problemy obshchey psikhologii [Issues of general psychology]. Moscow: Pedagogika Publ., 1976. 227 p. (In Russian).