

АФФЕКТИВНО-МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ БУДУЩИХ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Левицкая Н.С.,

*Черниговский государственный технологический университет,
г. Чернигов, Украина*

Постановка проблемы. Трудовая деятельность человека всегда выступает социально-психологическим явлением. Социальное и психологическое тесно переплетаются, определяя развитие друг друга и самого труда человека. Так, если социальное подвергается воздействию, которое проявляется не только как связь «труд-благо», но и как фактор защиты прав наемных работников, то психологическое обуславливают наши потребности и мотивы. Социальная работа, как профессиональная деятельность, не является исключением. Личность социального работника занимает ключевое место. Ведь желание, умение, знания личности решают все как на общегосударственном, так и на индивидуальном уровнях. Именно из-за этих факторов впоследствии выстраивается тактика ведения случая, предусматривающая применение определенных методов, техник и услуг. Все эти факторы вместе являются структурными элементами сложного социально-психологического процесса мотивации трудовой деятельности. Именно поэтому вопрос производительности труда специалистов социальной сферы тесно связано с побуждениями к их работе, что и обуславливает актуальность нашего исследования.

Целью исследования является изучение потребностно-мотивационной составляющей профессиональной компетентности будущих специалистов по социальной работе.

Проблемам мотивации работников социальной сферы посвящены работы В. Асеева, Н. Кривоконь, А. Орлова, И. Петровой, А. Капской и других ученых.

В частности, выяснено, что термином «мотивация» обозначаются побуждения, вызывающие активность организма и определяющие его направленность (т.е. система факторов, детерминирующих поведение), а также процессы образования, формирования мотивов, характеристика

процессов, которые стимулируют и поддерживают поведенческую активность на определенном уровне [2].

Основным системообразующим элементом в теории и практике мотивации являются потребности человека. Потребности – это все то, в чем нуждается человек, в чем он имеет лишение и хочет иметь. Испытывать потребность – особое состояние человека (состояние неудовлетворенности), что обусловлено противоречием между необходимостью развития и функционирования и ограниченностью или отсутствием средств (возможностей) обеспечения. Это состояние определяет характер и направленность человека к условиям существования, т.е. условий удовлетворения потребностей.

По мнению Н.Кривоконь [2], к потребностям, которые приобретают конкретное мотивационно-трудовое значение в сфере социальной работы, можно отнести:

- потребность в заработке для обеспечения базовых потребностей личности и ее семьи, для поддержания привычного образа жизни, стабильности;
- потребность самосохранения, которая проявляется в преимущественном стремлении работать в безвредных для здоровья условиях, или избегании риска;
- потребность в общении проявляется в установке на трудовую деятельность как на возможность установления контактов;
- потребность в социальном статусе через четко выраженное подчинение трудовой деятельности целям карьеры с положительным или отрицательным эффектом для самой работы;
- потребность в социальной роли путем доказательства своей необходимости для окружающих путем профессиональной идентификации;
- потребность в самовыражении и самопризнании путем получения высоких результатов, расширения кругозора для проявления индивидуальности;
- потребность в самоуважении и самоутверждении, реализуемая в достижении авторитетности, отношении коллег;
- потребность в самореализации и самоактуализации за счет проявления креативности и стремление усовершенствовать не только себя, но и профессиональную деятельность.

Определенные группы потребностей составляют основу трудовой мотивации. Следует отметить, что, кроме указанных потребностных ориентиров трудовой деятельности, особое место занимают мотивы выбора

данной деятельности как профессиональной, а также мотивы овладения специальностью (профессионального обучения) [1].

Итак, мотивация предусматривает действие конкретных факторов, побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с профессией. Она есть явлением динамичным, меняющимся и непрерывным, протекающим под постоянным воздействием объективных и субъективных факторов.

Методика и организация исследования. Для исследования потребностно-мотивационной составляющей профессиональной компетентности будущих социальных работников была использована методика Н.И. Кривоконь [2], частично адаптированная нами в соответствии с задачей исследования.

В анкетировании приняли участие 72 человека в возрасте от 19 до 23 лет. Респондентами стали студенты Черниговского государственного технологического университета, обучающиеся на 4-м и 5-м курсах дневной формы обучения по специальности «Социальная работа».

Результаты исследования и их обсуждение. Первые два вопроса анкеты направлены на выявление факторов выбора профессии. В частности, обнаружено, что большинство студентов сделали выбор собственной профессиональной деятельности под влиянием родителей (65% – 5-й курс и 40% – 4й курс), или самостоятельно (23% 5-й курс, 46% – 4-й курс). Также влияние на выбор будущей профессии совершили друзья и учителя.

Полученные результаты интересны в аспекте анализа ответов на второй вопрос. Так, главным и решающим фактором выбора профессии у студентов выступает случайность (!), в то время как значительное количество ученых [2, 4, 5 и др.] акцентируют внимание на необходимости осуществления профессионально-психологического отбора при зачислении абитуриентов на специальность «Социальная работа». При этом утешает тот факт, что для около 20% будущих социальных работников личные убеждения выступили также важным мотивирующим фактором.

Привлекает также внимание то, что перспективность профессии как фактор ее выбора выбрали значительно большая часть студентов 4 курса в сравнении с 5 курса. Хочется верить, что это обусловлено расширением границ социальной работы в Украине и осознанием этого факта будущими специалистами. Речь идет об увеличении количества организаций, социальных проектов и программ.

Следующие вопросы имели целью выяснить понимание будущими специалистами общественного значения социальной работы как профессиональной деятельности и видение своего места в ней. В частности,

исследование показало, что мнения респондентов разделились, и определяющими аспектами значимости профессии социального работника для общества стали зависимость выполняемой работы от содержания и качества (52% IV и 38% V курс), и особая ценность профессии (42% – 4-й курс и 54% 5й курс). Такие результаты, по нашему мнению, говорят об осознании важности профессии для прогресса государства и общества уже на этапе профессионального становления и закрепления полученных знаний и умений на практике.

Положительным является и то, что никто из респондентов не выбрал вариант – «профессия не нужна обществу».

По результатам полученных ответов на второй вопрос данного блока можно проследить определенную иерархичность. В частности, решающим фактором, которым привлекает профессия социального работника, оказалась возможность общения с людьми и помощь им (50% – 4-й курс и 69% – 5-й курс). Предполагаем, что это объясняется осознанием причастности к возможности решать проблемы людей, быть полезным. Весомым также стала возможность творческого самовыражения (20% – 4-й курс), что, по нашему мнению, является позитивным признаком, ведь собственное развитие будет способствовать развитию профессии на общегосударственном уровне. Интересным оказался тот факт, что респонденты проявили свою практичность и в равной степени выбрали социальные гарантии как фактор привлекательности профессии.

Следующие два вопроса имели целью выяснить ситуацию относительно того, возникало желание у будущих социальных работников сменить профессию и возможных причинах такого изменения. Исследование выявило, что большинство респондентов изъявили желание сменить профессию или получить образование другого профиля (52% – 4-й курс и 77% – 5-й курс). Полученные результаты вступают в противоречие с желанием общаться и помогать людям как фактором привлекательности профессии. Возможно, такие ответы респондентов (особенно студентов 5го курса) связаны с получением первого опыта трудоустройства с дипломом бакалавра, реалистичными представлениями и оценкой своих возможностей в решении проблем клиентов социальной работы, развенчании иллюзий о социальной работе как предоставлении общего благополучия. Радует то, что 31% четверокурсников и 15% пятикурсников все же не желают менять профессию и считают делом своей жизни. Также есть студенты, которые еще не определились.

Полученные результаты красноречивы в аспекте ответов на следующий вопрос. В частности, большинство будущих социальных работни-

ков отметили, что основным фактором, обусловившим желание сменить профессию, является низкий уровень материального обеспечения (37% – 4-й курс и 39% – 5-й курс). Надеемся, что полученные результаты станут временным явлением, обусловленным общим снижением уровня жизни населения и недостаточно высоким статусом профессии, что только развивается в Украине. Также определяющим оказался фактор личных убеждений (20% – 4-й курс и 27% – 5-й курс).

В анкету был включен также открытый вопрос о факторах, учет и реализация которых, по мнению респондентов, сможет повысить уровень мотивации к работе в социальной сфере.

По мнению будущих специалистов, необходимость «повышения уровня материального обеспечения социальных работников» должен стать решающим фактором мотивации (69% ответов). Кроме этого, важным фактором мотивации студенты считают «увеличение возможностей для трудоустройства» (13% – 4-й курс и 30% – 5-й курс). Вероятно, трудности процесса трудоустройства по специальности студенты 5-го курса ощутили на собственном опыте. Достаточно большое количество студентов отметило и такой фактор как «улучшение условий труда» (42% – 5-й курс, и 17% – 4-й курс), что также является более важным для «опытно-го» 5-го курса.

Респондентами был определен еще один немаловажный фактор – «повышение престижности профессии» (34% – 5-й курс и 21% – 4-й курс). Будущими специалистами высказывались мнения, об отсутствии у большей части населения адекватного понимания сущности и места социальной работы в обществе. Поэтому участники анкетирования указывали также на необходимость разработки и «введение системы профессиональной ориентации», поскольку именно она, во многом, обуславливает сам факт выбора профессии.

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы и рекомендации. Во-первых, исследование продемонстрировало достаточно невысокую мотивированность большей части будущих социальных работников к работе по специальности; они изъявили желание сменить профессию или получить образование другого профиля. Это объясняется такими факторами как «низкий уровень материального обеспечения», «трудности в трудоустройстве по специальности» и «личные убеждения». Во-вторых, учитывая тот факт, что одним из основных факторов выбора профессии, оказалась «случайность», можем говорить о необходимости введения в нашей стране почти системы специального профориентационной работы по специальности «Социальная работа».

Абітурієнти, поступаючи в вуз, часто не представляють, з чим саме їм доведеться мати справу. В-третьєх, отримані результати підтверджують актуальність розробки та впровадження системи професійно-психологічного відбору при вступних іспитів, оскільки соціальна робота – це професія, що вимагає високого рівня мотиваційної готовності та певну особистісну спрямованість спеціалістів. В-четвертьх, важливим кроком, спрямованим на розвиток професійної соціальної роботи, підвищення її статусу, створення умов для майбутніх спеціалістів соціальної сфери знайти роботу за спеціальністю, повинно стати обов'язковим вимога соціальних служб-роботодавців про наявність у претендентів диплома про спеціальну освіту. На жаль, ще й сьогодні посади соціальних працівників займають люди з вищою (педагогічною, технічною, юридичною тощо), але не спеціальною освітою. В-п'ятому, позитивним є те, що близько третини респондентів усвідомлюють особливу цінність соціальної роботи для суспільства та хочуть будувати професійну кар'єру в соціальній сфері.

Список літератури

1. Вступ до соціальної роботи: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. Т.В. Семігіної, І.І. Миговича. – К.: Академвидав, 2005. – 304 с.
2. Кривоконь Н.І. Соціально-психологічні чинники професійної самоідентифікації фахівців системи соціального захисту населення: Дис. ... канд. психологічних наук: 19.00.05. – К., 2002. – 190 с.
3. Поліщук В.А. Концептуальні засади моделі підготовки соціально-педагогічних кадрів в Україні // Актуальні проблеми професійної підготовки фахівців соціальної роботи в Україні і за рубежом: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 5–6 травня 2003 р., Ужгород / Заг. ред. І.В. Козубовської, І.І. Миговича. – Ужгород: Мистецька лінія, 2003. – С. 4–13.
4. Тюптя Л.Т., Іванова І.Б. Соціальна робота: теорія і практика. Навч. посіб. – 2-ге вид. перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 574 с.
5. Управлінські аспекти соціальної роботи: Курс лекцій / М.Р. Головатий, М.П. Лукашевич та ін. – К.: МАУП, 2004. – 368 с.