

ЗАКОНОМЕРНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ВУЗА

Н.В. Курилович

ГОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина», г. Тамбов

Рецензент д-р пед. наук, профессор Е.А. Ракитина

Ключевые слова и фразы: акмеологические инварианты; закономерности; коммуникативная деятельность; личностно-профессиональное развитие; система личностно-профессиональных стандартов.

Аннотация: Выделены закономерности процесса формирования культуры профессионального общения будущего специалиста социальной работы, проявляющиеся в аспектах развития личности и организации образовательного процесса подготовки социального работника.

Педагогической основой формирования культуры профессионального общения становится объективный процесс развития человека и общества, в котором образование является макротехнологией, механизмом, формой обеспечения этого процесса.

Формирование культуры профессионального общения имеет и психологическую основу, которая заключается в механизмах формирования качеств личности, так как именно сформированное требуемое качество личности чаще всего признается ведущим результатом образовательного процесса [4].

При выявлении закономерностей изучаемого процесса важным является положение о том, что образовательно-профессиональная деятельность данных специалистов при определенных объективно-субъективных условиях становится доминантной, определяющей становление будущего профессионала – социального работника – и обеспечивающей формирование культуры профессионального общения. Для нашего исследования важное значение имеют три ее структурно-функциональных блока: программы деятельности, ее информационная основа и профессионально важные качества.

Курилович Надежда Васильевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной работы, ювенологии и управления в социальной сфере, e-mail: kurilovichnmb@mail.ru, ГОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина», г. Тамбов.

Программы деятельности реализуются действиями и операциями. Их совершенствование приводит к образованию принципиально новых интегративных конструктов – компетенций, обуславливающих преобразование нормативно заданной деятельности в самостоятельную, саморегулируемую продуктивную деятельность.

Информационную основу деятельности составляют знания и представления – совокупность информации, характеризующей предметные и субъективные условия деятельности. По мере освоения нормативно заданной деятельности знания и представления образуют компетентности, которые интегрируют также отдельные навыки и умения.

Результаты исследований В.Г. Зазыкина [2] показали, что развитие профессионализма у специалистов разных профессий осуществляется по сходным закономерностям, которые связаны с формированием системы важнейших свойств и умений, названных «акмеологическими инвариантами профессионализма». Акмеологическими инвариантами являются такие качества, как проницательность, коммуникабельность, эмпатия, умение оказывать психологическое воздействие, умение организовывать взаимодействие и пр.

Определение акмеологических инвариантов явилось для нас основой для моделирования процесса формирования культуры профессионального общения будущего специалиста социальной работы. Акмеологические инварианты профессионализма – это основные качества и умения профессионала, обеспечивающие высокую эффективность деятельности независимо от ее содержания. Инварианты являются внутренними побудительными причинами, обеспечивающими саморазвитие специалиста и реализацию его потенциала. К ним отнесем: высокий уровень саморегуляции личности, высокую мотивацию достижений, способность к рефлексии.

Обоснование категории инвариантов профессионализма специалиста социальной работы позволило по-новому взглянуть на пути и методы формирования его культуры профессионального общения, которые должны осуществляться за счет развития этих базисных качеств и умений. В дальнейшем они позволят намного быстрее сформировать систему гибких навыков и умений, а также профессионально важных качеств, делающих профессиональную деятельность специалиста социальной работы более эффективной. По мнению В.Г. Зазыкина, у профессионалов высокого уровня инварианты профессионализма развиты гораздо сильнее, чем у остальных специалистов [3]. Эти характеристики, на его взгляд, обеспечивают высокую эффективность деятельности.

Считаем, что культура профессионального общения специалиста должна обязательно включать в себя систему личностно-профессиональных стандартов, ориентирующих на высокое качество выполнения деятельности, а также систему личностных норм регуляции поведения и отношений. Это свидетельствует о важной регулирующей роли стандартов или эталонов качества деятельности, которые сформировались в процессе развития профессии «Социальная работа», на основе которых формируется система личностно-профессиональных стандартов профессионального поведения и профессиональной культуры.

Иными словами, у профессионалов, обладающих культурой профессионального общения, существует некая внутренняя система личностной регуляции профессиональной деятельности, личностного поведения, профессиональных отношений с клиентом и коллегами.

Смыслообразующим фактором формирования культуры профессионального общения будущего специалиста социальной работы является развитие личности обучаемых в процессе организации взаимодействия всех субъектов вузовской подготовки с учетом их предшествующего опыта, личностных особенностей, специфики учебного материала в конкретной учебно-пространственной среде. Его центральным звеном становится личностно-профессиональное развитие в процессе образовательной деятельности, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности. На начальных этапах профессионального образования источником профессионального развития и формирования культуры профессионального общения является уровень личностного развития. На последующих стадиях профессионального становления соотношение личностного и профессионального развития приобретает динамическую неравновесную целостность. На стадии профессионализации профессиональное развитие личности начинает доминировать над личностным и определять его, соответственно превалировать в формировании культуры профессионального общения специалиста.

Качества личности проявляются в поведении. Следовательно, для того чтобы сформировать начальные компоненты профессионально значимых качеств личности, необходимо вооружить человека некоей суммой знаний о социальных нормах, ожиданиях и правилах профессионального (коммуникативного) поведения.

Формирование знаний – функция процесса обучения и, следовательно, отбор содержания знаний в вузе может обеспечивать по преимуществу знания о коммуникативной профессиональной деятельности и знания о *коммуникативном профессиональном поведении*. Для превращения знания о профессиональном поведении в мотив профессионального поведения необходимы достаточные внешние и внутренние условия.

Соответствие декларируемых социальных норм и ценностей социальному заказу и общественным ожиданиям; наличие авторитетных устойчивых примеров соответствующего поведения; усвоение на опыте практической невозможности поведения в противовес этим ценностям и нормам – внешние условия. Внутренние условия связаны с самостоятельной работой человека над осмыслением этих ценностей, норм и правил, их принятием и включением в собственную систему, над превращением их в убеждение о необходимости именно такого поведения. И внешние, и внутренние условия автоматически не ведут к формированию убеждений и соответствующему поведению, но они способствуют тому, чтобы полнее реализовывались функции обучения и воспитания в этом направлении [4].

Волевые действия человека, осуществляемые им под влиянием убеждений в справедливости и личной приемлемости тех или иных социальных норм и правил поведения, в результате их многократного повторения превращаются в динамический стереотип поведения, в навыки, умения и привычки поведения.

Согласно общепризнанной точке зрения, формирование знаний, навыков, умений и привычек является результатом процесса обучения. Следовательно, процесс обучения в своей направленности на формирование знаний, навыков, умений и привычек коммуникации соединяется с их содержанием («формирование культуры профессионального общения»). Но этот результат достигается лишь при сознательной, целенаправленной деятельности преподавателя и студента.

Соединение интеллектуального и волевого компонентов на фоне эмоционального переживания своего отношения к преобразуемой действительности, к обществу, деятельности, другим людям и к самому себе формирует качества личности. Этот психологический механизм использован практически в процессе формирования культуры профессионального общения социального работника в период его обучения в вузе [4].

Собственно коммуникативный блок подготовки социальных работников в вузе представляет собой формирование системы качеств личности, включающей:

1) творческое мышление (нестандартность, гибкость мышления, в результате чего общение предстает как вид социального творчества);

2) культуру речевого действия (грамотность построения фраз, простота и ясность изложения мыслей, образная выразительность и четкая аргументация, адекватный ситуации общения тон, динамика звучания голоса, темп, интонация и хорошая дикция);

3) культуру личностной психической самонастройки на общение и психоэмоциональной регуляции своего состояния;

4) культуру жестов и пластики движений (самоуправление психофизическим напряжением и расслаблением, деятельная самоактивация и т.д.);

5) культуру восприятия коммуникативных действий клиента;

6) культуру эмоции как выражение эмоционально-оценочных суждений в общении.

Все перечисленные составляющие обуславливают коммуникативный потенциал личности специалиста. Коммуникативный потенциал – это единство его составляющих: *коммуникативные способности; коммуникативная самостоятельность; коммуникативная компетентность, коммуникативное поведение.*

Сущностная характеристика социально значимой коммуникативной способности должна включать мотивационный и действенный компоненты в следующем соотношении со структурными элементами. Мотивационный компонент: осознание роли и значения коммуникативности в различных видах деятельности; осознание необходимости быть активным участником общения; осознание необходимости усвоения правил общения и соблюдение их. Действенный компонент: активное, самостоятельное участие в общении; проявление инициативы; проявление заинтересованности успехами других; проявление критического отношения к результатам общения; постоянное совершенствование умений общаться; перенос умений из одной области в другие виды деятельности.

Коммуникативная способность имеет свои уровни проявления: первый – знания, второй – умения, третий – общая направленность поведения и стиль общения.

Если в основу положить соотношение содержательного (личностный и когнитивно-оценочный) и динамического (поведенческий) аспектов, то возможно указать стадии развития коммуникативной способности: диффузная (спонтанная), динамическая, содержательная, гармоническая. Эти стадии развития коммуникативной способности тесно связаны с регуляцией и саморегуляцией на речемыслительном, эмоционально-волевом и мотивационном уровнях.

В коммуникативной способности выделяем перцептивный и управленческий компоненты.

Так, перцептивный компонент представляет преимущественно внутреннюю сторону профессиональной активности и включает понимание других и самого себя.

Управленческий компонент представляет преимущественно внешнюю сторону профессиональной активности по перестраиванию коммуникативной ситуации и включает готовность к осуществлению коммуникативного взаимодействия, самооценку реализованных воздействий и др.

Каждый компонент имеет свою микроструктуру. Обе микроструктуры являются относительно независимыми, ведущая роль принадлежит признаку диалогичности, то есть учету активности личности как участника взаимодействия, в понимании и сопереживании ей (перцептивный компонент), в воздействиях на нее (управленческий компонент).

Структура этих компонентов в единстве характеризуется первостепенным значением признака нестереотипности, который отражает производство нового, нестандартного в ходе общения. Ядро коммуникативных способностей – информационный обмен.

«Категорию «обмен» деятельностью, информацией и т.п. не следует трактовать только утилитарно, – замечает Л.П. Бужева, – она раскрывается в понятии «взаимодействия» различных (равноценных и неравноценных) сторон – опосредованного и неопосредованного, в ходе которого осуществляется изменение структуры и сущности взаимодействующих субъектов, в результате определенного «переноса» и усвоения разнообразного опыта» [1].

По мнению И.А. Джидарьян, понятие «обмен», во-первых, предполагает по своему исходному смыслу материально-практический характер соответствующих действий по его осуществлению, указывая на необходимость трактовки общения не как чисто духовного акта или процесса контактирования сознания, человеческой субъективности, а как жизненно реального процесса, основанного на практических связях и отношениях общающихся индивидов [5].

Во-вторых, «обмен» – это всегда двусторонне активный процесс, тем самым общение с самого начала раскрывается как «диалогическая» связь равноправных партнеров, функционирующая по принципу «взаимной индукции».

В-третьих, понятие «обмен» подразумевает известную эквивалентность, равноправность, соразмерность того, что обменивается.

Мы полностью разделяем данную точку зрения. Поскольку мы рассматриваем «обмен» в контексте культуры профессионального общения и выводим это явление в разряд закономерности, то важно обосновать такое понятие, как готовность к этому «обмену».

Готовность к обмену возможно рассматривать с нескольких точек зрения. Во-первых, как профессионально значимое качество личности, являющееся сложным образованием, включающим в себя: положительное отношение к коммуникативной деятельности; достаточно устойчивые мотивы этой деятельности; адекватные требования профессиональной коммуникативной деятельности к чертам характера, способностям, проявлениям темперамента; необходимые знания, умения и навыки; устойчивые профессионально важные особенности познавательных и эмоционально-волевых процессов. Во-вторых, как психическое состояние, которое, хотя и не является качеством личности, все же может характеризовать возможности студента – будущего социального работника решать задачи коммуникативной деятельности, близкие к реальным, что может быть залогом успешной адаптации к профессии.

Состояние готовности к коммуникативной деятельности – ядру культуры профессионального общения, включает в себя следующие компоненты:

- познавательные (понимание коммуникативных задач, оценка их значимости, знания способов решения, представления о вероятных трудностях и т.д.);
- эмоциональные (чувство ответственности, уверенность в успехе, воодушевление);
- мотивационные (потребность успешно выполнять практические задания, интерес к процессу их решения, стремление показать себя с лучшей стороны);
- волевые (мобилизация сил, преодоление сомнений и др.) [5].

В качестве значимого фактора в данном исследовании выступает понятие «ценностный обмен».

В научной, прежде всего, философской литературе имеется немало всевозможных, зачастую далеко не сходных между собой определений ценности. Были выбраны те из них, которые позволили сформулировать операционную дефиницию, пригодную для реализации в конкретном эмпирическом исследовании. По мнению С.Л. Рубинштейна, «ценность – значимость для человека чего-то в мире» [8, с. 203]. С точки зрения Е.С. Махлая, ценность выступает как «объект, явление духовной или материальной культуры человечества, которое приобрело для личности устойчивый смысл» [7]. Близкое по смыслу к этим трактовкам понимание ценности имеется у ряда социологов. Согласно Я. Щепаньскому, ценностью можно назвать «любой предмет, материальный или идеальный, идею или институт, предмет действительный или воображаемый, в отношении которого индивиды или группы занимают позицию оценки, приписывают ему важную роль в своей жизни и стремление к обладанию им ощущают как необходимость» [10, с. 221]. С подобной трактовкой ценности полностью солидаризируется Н.Ф. Наумова, отмечая, что, ориентируясь в мире природных и социальных объектов, человек придает им ценность, то есть зна-

чимость, значение [9, с. 32]. Сходным образом понимает ценность С.И. Попов, полагающий, что «ценностями следует считать предметы и явления (как материального, так и идеального порядка), а также их качества и свойства, которые обладают положительной значимостью для обществ и личности, то есть способны удовлетворять их потребности, служить их интересам» [9, с. 32].

Как видно из приведенных выше дефиниций, общим для них является подчеркивание в ценности момента значимости для человека предметов, объектов, явлений окружающего мира и, следовательно, наличие имплицитной оценки соответствующих их свойств.

С учетом всего сказанного, ценность определена как материальный или идеальный предмет, представляющий значимость для человека, то есть способный удовлетворять его потребности, отвечать его интересам. Поскольку культура профессионального общения социального работника проявляется через ценностное отношение, то появляются различные аспекты характеристики данной культуры: как избирательная направленность личности; стремление, потребность личности, занимающейся определенным видом деятельности; особый вид активности личности. Субъективную сторону отношения составляют мотивы деятельности: стремления, убеждения, а отношение личности может характеризоваться как *мотивационно-ценностное*. Содержанием мотивационно-ценностного отношения личности оказываются объекты и предметы мотивов, которые отражаются в сознании личности в соответствии с ее положением (многозначное понимание положения).

На основе обобщения позиций различных авторов, определение мотивационно-ценностного отношения студента – будущего социального работника, выражено как единство общественного и субъективного, где общественное положение личности является основой ее избирательной направленности на ценности деятельности, связанные с удовлетворением материальных и духовных благ – потребностей личности. Такой подход позволил наиболее точно определить природу мотивационно-ценностного отношения личности к деятельности, вскрыть ее существенные стороны, увидеть ее сложный и противоречивый характер, а противоречия имеются в двух сторонах деятельности: субъективной (мотивы) и объективной (социальное положение).

Следовательно, *основными путями разрешения главного противоречия между объективными и субъективными сторонами культуры профессионального общения будущего специалиста социальной работы является осознание отношения к ней и само коммуникативное действие*. Здесь весьма важным становится вопрос о содержании мотивационно-ценностного отношения будущего социального работника к формированию культуры профессионального общения. Естественно, что конкретное содержание исследуемого отношения связано с ценностями будущей профессиональной деятельности.

Ценности деятельности социального работника – те особенности, которые позволяют удовлетворить его профессиональные потребности и служат ориентиром его социальной активности, направленной на достижение поставленной цели. Однако здесь есть не только общественное при-

знание, но и личностная значимость. А это возможно, когда ценности будущего социального работника интериоризированы, то есть представляют собой необходимый момент внутреннего существования, когда четко формулируется цель профессиональной деятельности, находятся эффективные средства ее реализации, осуществляется правильный своевременный контроль, оценка и корректировка действий. Ценности деятельности социального работника выступают не сами по себе, а лишь когда они участвуют в системе общественных отношений. Они предстают в том или ином виде, так как оцениваются различными социальными группами с отпечатком общественного мнения, преломляются в массовом сознании и имеют решающее значение в функционированном отношении к ней.

В процессе формирования культуры профессионального общения будущие социальные работники конкретизируют ценности профессиональной деятельности, поэтому оказалось возможным соотнести уровни развития мотивационно-ценностного отношения будущих социальных работников к предстоящей профессиональной деятельности с процессом функционирования культуры профессионального общения. В процессе эмпирического исследования были выделены следующие уровни, характеризующиеся отсутствием/наличием и степенью выраженности мотивационно-ценностного отношения будущих социальных работников к предстоящей профессиональной деятельности в соотношении с процессом функционирования культуры профессионального общения.

Первый уровень. Отсутствие мотивационно-ценностного отношения личности к будущей профессиональной деятельности. Это либо негативное, либо безразличное отношение субъекта к будущей профессиональной деятельности. О целях учебно-познавательной деятельности такой студент не задумывается, интерес отсутствует, удовлетворенность деятельностью не испытывает, результаты коммуникативной деятельности низки.

Второй уровень. Колебание первого показателя от смутного представления о ценностях профессиональной деятельности социального работника до их осознания. В большой степени проявляется эмоциональный показатель, вызванный пока еще недостаточно осознанными мотивами, имеется предпосылка для создания профессионального интереса, который проявляется в отдельных ситуациях в зависимости от содержания деятельности. Интеллектуально-волевая активность личности направлена на разрешение острых конфликтов между влечениями и долгом, результат деятельности неустойчив.

Третий уровень. Здесь проявляется профессиональный интерес, отражающий потребности будущего социального работника в занятиях профессиональной деятельностью. Склонность реализуется в процессе общественно-педагогической деятельности. Осознание ее связи с учебным трудом, результатами деятельности устойчивы, уровень удовлетворения достаточно высок.

Четвертый уровень. На этом уровне происходит становление целеустремленности личности будущего социального работника как единства профессионального интереса, склонности к профессиональному призванию. Все показатели имеют яркую форму проявления в учебной, профессиональной и общественной деятельности.

Пятый уровень. Наличие профессиональной направленности как связи целеустремленности с идеалами, убеждениями, высокий критерий оценки себя и окружающих, то есть ценностная ориентация личности с ее притязаниями и основными потребностями. Удовлетворенность высокая, зависит от успешности деятельности, ее высоких результатов.

Таким образом, проанализированные аспекты подготовки специалистов социальной работы в вузе позволили выделить приоритетную задачу высшего профессионального социального образования в современных социально-экономических условиях – формирование культуры профессионального общения будущего специалиста социальной работы – и сформулировать закономерности данного процесса в вузе, проявляющиеся в аспектах развития личности, организации образовательного процесса и содержания культуры профессионального общения социального работника:

- гуманистический характер теории и практики социальной работы как профессиональной деятельности детерминирован системой субъект-субъектных отношений, где коммуникативная составляющая играет доминирующее значение;

- обусловленность и вариативность этапов личностно-профессионального роста будущего специалиста социальной работы логикой системогенеза непрерывности образования и взаимосвязи теории и практики социального образования;

- эффективность процесса формирования культуры профессионального общения будущего социального работника зависит от уровня развития мотивационно-ценностного отношения будущих социальных работников к предстоящей профессиональной деятельности;

- формирование культуры профессионального общения будущего социального работника в процессе обучения в вузе эффективно при стимулировании внутриличностных факторов: коммуникативных способностей, коммуникативной самостоятельности, коммуникативной компетентности, коммуникативного поведения;

- необходимость формирования культуры профессионального общения социального работника определяется повышением требований к качеству коммуникативной подготовки данных специалистов, модернизацией и интеграцией отечественной системы социального образования в европейское и мировое образовательное пространство, что требует максимального использования ресурсных возможностей образовательных стандартов и воспитательного потенциала культурно-коммуникативного пространства вуза.

Список литературы

1. Буева Л.П. Человек как высшая ценность и главное богатство общества / Л.П. Буева // Человек в системе наук : сб. ст. / Акад. наук СССР, Всесоюз. межведомств. центр наук о человеке ; сост. Е.В. Филиппова ; отв. ред. И.Т. Фролов. – М. : Наука, 1989. – С. 493–502.

2. Зызыкин, В.Г. Психология профессиональной деятельности : учеб. пособие / В.Г. Зызыкин, О.И. Жданов, А.Я. Анцупов. – М. : РАГС, 2010. – 342 с.

3. Зазыкин, В.Г. Психология и акмеология лидерства : учебник / В.Г. Зазыкин. – М. : Элит, 2010. – 304 с.
4. Курилович, Н.В. Методологические основы формирования культуры профессионального общения будущих социальных работников / Н.В. Курилович // Вопр. соврем. науки и практики. Ун-т им. В.И. Вернадского. – 2010. – № 10-12(31). – С. 121–130.
5. Леванова, Е.А. Современные тенденции профессиональной подготовки студентов / Е.А. Леванова // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров : материалы VII Всерос. науч.-практич. конф. : в 6 ч. / Ин-т доп. проф.-пед. образования ; отв. ред. Д.Ф. Илясов. – Челябинск, 2006. – Ч. 3. – С. 122–129.
6. Липский, И.А. Единство обучения и воспитания в условиях модернизации системы образования : монография / И.А. Липский, Л.Е. Никитина, О.А. Яшнова ; ГосНИИ семьи и воспитания. – М. : ГосНИИ семьи и воспитания, 2006. – 89 с.
7. Методика измерения ценностей личности / Е.С. Махлах [и др.] // Методы социально-психологических исследований / под ред. М.А. Меньшиковой. – М., 1975. – С. 112–113.
8. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание / С.Л. Рубинштейн. – М. : Изд-во АН СССР, 1957. – 328 с.
9. Шиянов, Е.Н. Идея гуманизации образования в контексте отечественных теорий личности / Е.Н. Шиянов. – Ростов н/Д : Цветная печать, 1985. – 314 с.
10. Щепанский, Я. Элементарные понятия социологии / Я. Щепанский ; общ. ред. и послесл. А. М. Румянцева ; пер. с польского М. М. Гуренко. – М. : Прогресс, 1969. – 240 с.

Patterns of Professional Communication Culture Development of Future Social Workers in University

N.V. Kurilovich

Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov

Key words and phrases: acmeological invariants; communicative activity; patterns; personal professional development; system of individual professional standards.

Abstract: The paper identifies the patterns of professional communication culture development of future social workers, which is manifested in the aspects of personality development and organization of the educational process of a social worker's training.

© Н.В. Курилович, 2011