

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

УДК 159.9:364-051

САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК ІНДИКАТОР СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК ПРОФЕСІОНАЛА

Балахтар В.В.

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

У статті висвітлено особливості самоефективності фахівця з соціальної роботи як професіонала на різних стадіях професійного становлення. Наведено результати емпіричного дослідження видів і рівнів самоефективності, зокрема виявлено недостатній рівень самоефективності у більшій частині досліджуваних фахівців з соціальної роботи. Висвітлено особливості самоефективності фахівців з соціальної роботи залежно від статі, стадій професійного становлення, стажу у професійній діяльності. За результатами дисперсійного аналізу виявлено, що показник самоефективності, у цілому, зростає у працівників чоловічої і жіночої статі упродовж становлення особистості фахівця на різних стадіях («самовизначення в якості фахівця»; «стадія самопроєктування (життєконструювання) професійного шляху»; «саморегуляції у професійній діяльності»; «саморозвитку, самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності»; «самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме»; «рефлексія професійного досвіду та самотворення смислу подальшого життєвого шляху»). Зокрема у працівників жіночої статі до стадії самореалізації зростає, а потім знижується. Виявлено, що зі збільшенням стажу роботи фахівців з соціальної роботи їх самоефективність зростає у працівників жіночої статі, а у чоловіків у цілому зростає також, але при умові набуття стажу від п'яти років.

Ключові слова: самоефективність, фахівець з соціальної роботи; стадії професійного становлення; соціальна робота.

Постановка проблеми. Становлення особистості фахівця з соціальної роботи як професіонала сьогодні – це, перш за все, процес повноцінного та відповідального творення власного життєвого шляху. Виклики сьогодення зумовлюють активізацію діяльності навчальних закладів, організацій і соціальних служб соціальної сфери щодо становлення особистості фахівців з соціальної роботи, які б відзначалися чітко вираженою професійною спрямованістю, високим інтелектуальним рівнем, творчістю, здатністю до постійного розвитку, вдосконалення, аналізу проблем вразливих категорій населення, планування роботи як соціальних працівників, так і соціальної служби загалом, відданістю загальнолюдським і національним ідеям. Фахівець як суб'єкт реалізації соціальної роботи володіє професійною компетентністю, забезпечує досягнення взаємоузгоджених дій в соціумі, організацію й управління спільної праці людей. Також він має бути конкурентоспроможним на сучасному ринку праці, успішно вирішувати соціальні проблеми, спираючись на професійну майстерність й співробітництво з різними категоріями населення, прагнути досягнути цілісного розвитку особистості та діяльності, набути професіоналізму [1, с. 18-23], високого рівня самоефективності, що передбачає впевненість у власних силах, відсутність тиску стресової ситуації, самоповагу, використання конструктивних стратегій при зіткненні з важкими життєвими ситуаціями у професійній діяльності та соціальній взаємодії [3].

Тому особливо актуальним нині в умовах змін в усіх сферах життєдіяльності людини загалом і у сфері соціальної роботи виступають рішучість, самостійність, впевненість у собі, майстер-

ність у досягненні поставлених цілей, мобільність, уміння ефективно використовувати власні пізнавальні психічні процеси, які у сукупності формують феномен самоефективності особистості фахівця. Поняття «самоефективність» характеризує особистість як успішну, цілеспрямовану, здатну адекватно оцінювати власні здібності і максимально їх використовувати. Як зазначив А. Бандура, навіть якщо людині властиві скромні здібності, майстерне їх використання забезпечить досягнення найвищих результатів [19]. Отже, актуальність проблематики вивчення самоефективності особистості фахівців з соціальної роботи зумовлено об'єктивною потребою їх поглибленого дослідження як індикатора його професійного становлення як професіонала.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблеми самоефективності фахівця в умовах навчального закладу зробив М. Гайдар [5], досліджуючи самоефективність студентів в умовах навчального закладу як особистісну якість, комплекс уявлень студента про наявність у себе професійно важливих якостей (професійна самосвідомість) та його впевненості у можливості скористатися ними таким чином, щоб досягти позитивного ефекту при рішенні намічених цілей та завдань; як віру у власні здібності, що впливає на мотивацію до навчання, наполегливість, цілеспрямованість студентів тощо. Автор характеризує самоефективність як інтегративне багатомірне психологічне утворення з властивим ситуаційно-специфічним характером, що може бути діяльнісною, комунікативною, особистісною [18].

Розроблено концепцію самоефективності, що поєднує вміння людей усвідомлювати власні здіб-

ності, моделювати поведінку, що відповідає ситуації чи задачі [17]. Особистість упродовж життя розвиває і формує відчуття самоефективності, що дозволяє їй змінюватись згідно власного бачення самої себе, адаптуватись, вдосконалюватись, розвиватись і функціонувати у суспільстві. Крім того, самоефективність впливає на продуктивність і якість нашого життя, а саме: процес оцінювання людиною власної ефективності, розширення чи обмеження можливостей вибору діяльності; зусилля, які варто прикласти з метою подолання проблем і перешкод; наполегливість і цілеспрямованість у вирішенні завдань Науковцями досліджувалися окремі аспекти академічної самоефективності (Е. Ленц, Л. Шортрідж-Баггетт) [24], В. Лук'яненко [13]; вплив самоефективності на адаптацію студентів (Д. Мірзаянова) [10]. Вітчизняні науковці вивчали самоефективність через призму категорій: самоконтроль, самовизначення, компетентність, здібності, тобто дослідники становлення і зрілості особистості фахівця пояснювали готовністю здійснювати свідомий вибір (О. Брушлинський [4], Т. Титаренко [16] та ін.). Значний доробок у вивчення феномену «самоефективність» зробив засновник соціально-когнітивного напрямку досліджень у психології А. Бандура, стверджуючи, що «самоефективність – це усвідомлена здатність людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності і функціонування особистості в цілому» [19]. Автор зазначав, що люди, які, незважаючи на вік (дорослі та діти) володіють відчуттям самоефективності, більш завзяті, а також менш тривожні і рідко піддаються впливу депресії. Окрім того, науковець звертає увагу на те, що людям властиві різні когнітивні здібності, які, можливо і визначатимуть розвиток самоефективності, зокрема саме когнітивна її складова визначатиме когнітивний стиль, тобто найбільш характерну поведінку у всіх сферах життєдіяльності особистості фахівця (сім'я, професійна діяльність, міжособистісні відносини тощо).

У працях науковців висвітлені результати наукових розвідок щодо вікових і гендерних особливостей самоефективності, її ролі у процесі регуляції поведінки (А. Бояринцева [3], С. Занюк [6], Д. Шапошник [18] та ін.), організаційно-психологічні аспекти діяльності фахівців (В. Балахтар [2], О. Бондарчук [21], Л. Карамушка [7], В. Калощин [8], С. Макаренко [11] та ін.) тощо. Зарубіжні науковці пояснюють самоефективність як оцінку людиною своєї здатності до здійснення будь-яких дій у певних умовах (Р. Harris, К. Moran, S. Moran [21], Е. Schein [22], М. Sherer, J. Maddux, В. Mercandante, S. Prentice-Dunn, В. Jacobs, R. Rogers [23], Т. Urdan, F. Pajares [25] та ін.).

На думку Л. Орбан-Лембрик, досліджуючи самоефективність, варто враховувати специфіку професійної діяльності і визначати її оптимальний рівень [14] як когнітивного механізму, що передбачає усвідомлення й оцінку особистісних можливостей фахівця, їхню реалізацію у певних діях, вчинках тощо. Крім того, актуальність дослідження самоефективності зумовлена і прикладними завданнями, які ставить держава перед сферою соціальної роботи: розробити і впровадити в практику програми надання різноманітних послуг, в тому числі і психологічних:

адаптації в критичних ситуаціях, саморозвитку і самореалізації клієнтів різного віку, психологічний супровід клієнтів (людей, що потрапили в складні життєві обставини, осіб похилого віку, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, переселенців та ін.). Нині особливою популярністю набула ідея «управління думками» (позитивна психологія, психологія успіху, ауто-тренінг, щастя та ін.). При цьому, як зазначає В. Калощин, є продуктом свідомості особистості, що уможлиблює процес запам'ятовування, аналізу, моделювання ситуацій, асоціацію моделей з реальністю [8].

Водночас, самоефективність як необхідна складова становлення особистості фахівця з соціальної роботи, його професійного зростання не виступала предметом спеціального дослідження.

Мета статті – висвітлити результати емпіричного дослідження самоефективності особистості фахівця з соціальної роботи як індикатора його становлення в якості професіонала.

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 625 фахівців з соціальної роботи з різних регіонів України на різних стадіях професійного становлення:

- 1) самовизначення в якості майбутнього фахівця – студенти віком до 23 років (31,0%);
- 2) самопроекування (життєконструювання) майбутнього професійного шляху – молоді фахівці віком до 30 років (15,0%);
- 3) саморегуляція у професійній діяльності – фахівці віком від 30 до 40 років (16,3%);
- 4) самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності – фахівці віком від 40 до 50 років (11,2%);
- 5) самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме» – фахівці віком від 50 до 60 років (14,7%);
- 6) рефлексія професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху – фахівці віком від 60 років і більше (11,7%).

З них було виокремлено групи:

- 1) за статтю: жінки (76,2%) і чоловіки (23,8%);
- 2) за місцем проживання: місто (75,7%) і село (24,3%);
- 3) стажем роботи: не має – 26,2%, до 1 року – 8,0%, від 1 до 5 років – 10,9%, від 5 до 10 років – 9,6%, понад 10 років – 45,3%.

Під час дослідження використовувались такі методи: аналіз науково-методичної літератури у галузі освіти та соціальної роботи, методика діагностики самоефективності М. Шерера та Дж. Меддукса (в модифікації А. Бояринцевої) (Бояринцева, 1995). Статистична обробка даних і графічна презентація результатів здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 23.0).

Виклад основного матеріалу Розвиток самоефективності особистості фахівця з соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення є складним і тривалим процесом формування оцінки власної ефективності у професійній діяльності, почуття власної професійної компетентності, форми поведінки, афективної сфери тощо. Окрім того, формуванню самоефективності особистості передують формування когнітивних вмінь будувати свою поведінку, набувати опосередкований досвід, здійснювати вербальне само-

Таблиця 2

Рівні самооефективності фахівців із соціальної роботи

Види самооефективності	Рівні самооефективності (кількість досліджуваних у %)		
	низький	середній	високий
діяльнісна	22,9	56,9	20,2
соціальна	28,2	24,1	45,7
загальна	40,4	29,1	30,5

Як видно з даних таблиці 2, для фахівців найбільш характерний середній рівень діяльнісної самооефективності (56,9%), високий – соціальної самооефективності (45,7%) $p \leq 0,01$. Щодо загальної самооефективності, то лише третя частина досліджуваних виявила високий рівень (30,5%), іншим працівникам, а це майже 70% реципієнтів, властивий низький і середній рівень. Отримані результати свідчать про незбалансованість позитивного і негативного оцінювання власних здібностей і можливостей фахівцями, а в майже половині досліджуваних і дещо занижену самооцінку (40,4%), невпевненість, сумніви, а інколи й байдужість щодо здатності досягти успіху, кар'єрного росту, неспроможність самостійно вирішувати проблеми. При цьому варто врахувати високий показник соціальної ефективності, що демонструє їхню адаптивність і конструктивність щодо соціальної компетентності, комунікабельність, відкритість, здатність встановлювати контакти, надавати допомогу людям. Але суперечність, яка виникає між внутрішньою і зовнішньою мотивацією фахівців, зумовлює нездатність і невміння планувати, коригувати, прогнозувати власну діяльність. Такі фахівці, здебільшого спрямовані на процес виконання, а не на продуктивний результат роботи. Занижена самооцінка щодо власної професійної компетентності викликає байдужість стосовно власного розвитку, зростання і становлення.

На третьому етапі емпіричного дослідження констатовано особливості самооефективності фахівців з соціальної роботи залежно від статі, стадій професійного становлення, стажу професійної діяльності тощо.

Так, результати дисперсійного аналізу дозволили виявити особливості самооефективності фахівців з соціальної роботи залежно від статі і стадій професійного становлення (рис. 1).

Як видно з рисунку 1, упродовж становлення особистості фахівця самооефективність зростає у фахівців жіночої статі до стадії самореалізації, а потім знижується ($p < 0,01$). Щодо фахівців чоловічої статі, то показник самооефективності зростає упродовж навчання до початку трудової діяльності, до стадії самопроекткування і знижується упродовж наступних стадій, починаючи зростати зі стадії самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності ($p < 0,01$). Це, ймовірно, можна пояснити, на нашу думку, не характерним для чоловіків видом діяльності.

Аналогічні показники дисперсійного аналізу отримані і для діяльнісної та соціальної самооефективності фахівців чоловічої і жіночої статі, що свідчить про гостру потребу розвитку самооефективності, здатності критично мислити, встановлювати контакти і взаємодіяти, бути кому-

навіювання і переконання, вмінти пластично входити у стан фізичного та емоційного підйому, що забезпечуватиме успіх [9].

На думку В. Москаленко [12], С. Занюк [6], чим особистість є більш впевненою у собі, у власних здібностях і можливостях, тим наполегливішою вона буде у професійній діяльності, тим більше буде докладати зусиль вирішення поставлених завдань, ніж той фахівець, котрий є невпевненою особистістю, сумнівається у власних силах тощо. Ми притримуємося думки науковців, що впевнений фахівець готовий до кардинального вирішення проблем, кризових ситуацій, здатний вдосконалювати власний досвід, компетентність, самооцінку власної ефективності, прагнути до самореалізації, саморозкриття у професійній діяльності, самотворення, що породжує нові знання про власні можливості щодо професійної самореалізації [2].

Серед чинників, які впливають на самооефективність особистості, її почуття власної компетентності варто назвати наступні [6; 15]: наявність рольового репертуару навичок поведінки, ефективність і продуктивність виконаних раніше завдань, тобто досвід успіху й невдач; споглядацький досвід, здобутий в результаті спостереження за іншими працівниками; вербальні (словесні) переконання; фізично-психологічно-афективний стан (емоції страху, хвилювання, тривожності, спокій впливають на оцінку особистістю власних здібностей). Таким чином, здійснюючи цілеспрямований вплив на описані чинники можна впливати на рівень самооефективності фахівців й відповідно мотивувати їх до діяльності.

З метою визначення рівня самооефективності на різних стадіях професійного становлення було проведено дослідження серед фахівців з соціальної роботи. Перший етап емпіричного дослідження передбачав визначення особливостей самооефективності фахівців з соціальної роботи, її видів (табл. 1).

Таблиця 1

Особливості самооефективності фахівців із соціальної роботи

Види самооефективності фахівців	Бали, у середньому	Стандартне відхилення
діяльнісна	6,47	1,089
соціальна	5,74	0,921
загальна	6,28	0,913

Як видно з таблиці 1, наведені дані демонструють дещо вищий рівень діяльнісної самооефективності фахівців з соціальної роботи, порівняно зі соціальною (6,47 і 5,74 у середньому) ($p < 0,01$).

Варто звернути увагу, що фахівці з соціальної роботи виявили не надто високі показники щодо самооцінки власної самооефективності, порівнюючи з дослідженням О. Бондарчук, яка досліджувала керівників освітніх організацій. У середньому самооцінка самооефективності керівників освітніх організацій складала 7,7 балів ($p < 0,01$), а фахівці з соціальної роботи виявили показник самооефективності у середньому 6,28 балів.

На другому етапі нашого дослідження нами були виявлені рівні здатності до самооефективності у фахівців з соціальної роботи.

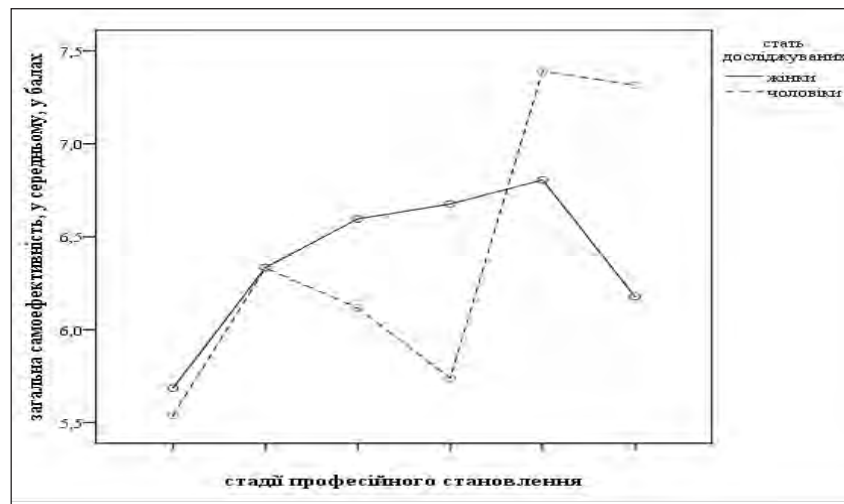


Рис. 1. Особливості показника загальної самоофективності фахівців соціальної роботи залежно від стадій професійного становлення, де:

1 – стадія самовизначення в якості фахівця; 2 – стадія самопроекування (життєконструювання) професійного шляху; 3 – саморегуляція у професійній діяльності; 4 – самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності; 5 – самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме»; 6 – рефлексія професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху

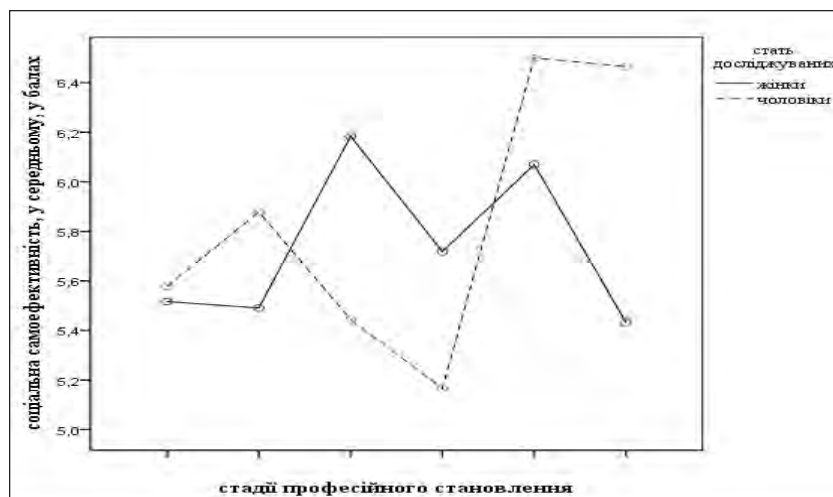


Рис. 2. Особливості показника самоофективності фахівців соціальної роботи залежно від стажу у професійній діяльності

нікабельними, творчими особистостями, вміти самостійно здобувати інформацію й аналізувати її, а не лише накопичувати знання і вміння, розвивати творчі здібності, навички міжособистісної взаємодії тощо.

За результатами дисперсійного аналізу виявлено особливості самоофективності фахівців з соціальної роботи залежно від стажу роботи (рис. 2).

З рис. 2 випливає, що зі збільшенням стажу у фахівців у сфері соціальної роботи їх самоофективність у цілому зростає у працівників жіночої статі ($p < 0,01$). Щодо чоловіків, то самоофективність у них зростає при умові, коли вони відпрацюють хоча б 5 років у сфері соціальної роботи. Це, знову ж таки, можна пояснити нетрадиційним для чоловіків видом діяльності.

Висновки. Результати емпіричного дослідження самоофективності особистості фахівця з соціальної роботи як індикатора його становлення в якості професіонала дозволили конста-

тувати недостатній рівень самоофективності у більшості досліджуваних фахівців.

Виявлено особливості самоофективності фахівців з соціальної роботи залежно від статі, стадій професійного становлення, стажу у професійній діяльності.

За результатами дисперсійного аналізу констатовано, що упродовж становлення особистості фахівця самоофективність зростає у працівників жіночої статі до стадії самореалізації, а потім знижується. Щодо фахівців чоловічої статі, то показник самоофективності у цілому зростає ($p < 0,01$).

Виявлено, що зі збільшенням стажу роботи фахівців з соціальної роботи їх самоофективність зростає у працівників жіночої статі, а у чоловіків у цілому зростає також, але при умові набуття стажу від п'яти років ($p < 0,01$).

Перспективні напрями подальших досліджень передбачають визначення психологічних умов та обґрунтування й розробку програми розвитку самоофективності як індикатора становлення особистості фахівця з соціальної роботи як професіонала.

Список літератури:

1. Балахтар В.В. Основні теоретико-методологічні підходи до проблеми становлення особистості роботи / В.В. Балахтар : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціальна робота і проблеми міграційних процесів у глобалізованому світі» (Чернівці, 3-4 травня 2018 року). – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2018. – С. 18-23.
2. Балахтар В.В. Самооцінка як чинник емпатії фахівців соціальної роботи // В.В. Балахтар // Науковий журнал «Молодий учений». – № 8(60), 2018. – С. 42-47.
3. Бояринцева А.В. Мотиваційно-когнітивні характеристики личности молодого предпринимателя : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / А.В. Бояринцева. – М., 1995. – 249 с.
4. Брушлинский А.В. Проблема субъекта в психологической науке (статья первая) / А.В. Брушлинский // Психологический журнал. 1991. – Т. 12. – № 6. – С. 3-11.
5. Гайдар М.И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения : дисс. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / М.И. Гайдар. – Воронеж, 2008. – 260 с.
6. Занюк С.С. Психологія мотивації: навч. посібник / С.С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
8. Калошин В.Ф. Управління думками – ефективний засіб досягнення щастя, здоров'я, успіхів кожною людиною / В.Ф. Калошин // Практична психологія та соціальна робота, 2011. – № 5. – С. 69-72.
9. Майерс Д.Дж. Социальная психология: интенсив. курс. 3-е междунар. изд. / Д.Дж. Майерс. – СПб.: Прайм-Еврознак: Нева; М.: ОЛМА-Пресс, 2000. – 510 с.
10. Мирзаянова Д. Упреждающая адаптация студентов к педагогической деятельности (кризисы, способы упреждения и смягчения) / Д. Мирзаянова. – Мн.: Бел. наука, 2003. – 271 с.
11. Макаренко С.С. Формування мотивації досягнень в структурі мотиваційної сфери особистості вчителя / С.С. Макаренко // Науковий вісник Львівського держ. університету внутрішніх справ. серія психологічна. – 2013. – Вип. 1. – С. 314-323 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2013_1_36.
12. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу: навч. посібник / В.В. Москаленко. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 448 с.
13. Лук'яненко В.В. Психологічні особливості становлення здатності до самоефективності в юнацькому віці: дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.07 / В.В. Лук'яненко – К., 2011. – 269 с.
14. Орбан-Лембрик Л. Соціальна психологія : навч. посібник / Л. Орбан-Лембрик . – К.: Академвидав, 2005. – 448 с.
15. Ромек В.Г. Поведенческая психотерапия: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.Г. Ромек. – М.: Академия, 2002. – 192 с.
16. Титаренко Т.М. Психологічні практики конструювання життя в умовах постмодерної соціальності: монографія / Т.М. Титаренко, О.М. Кочубейник, К.О. Черемних; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – К.: Міленіум, 2014. – 206 с.
17. Хьелл Л. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Хьелл Л., Зиглер Д. – СПб.: Питер Пресс, 1997. – 608 с.
18. Шапошник Д.О. Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології / Д.О. Шапошник // Вісник Харківського нац. унів-ту імені В.Н. Каразіна. – Серія: Психологія. – 2011. – № 937. – Вип. 45. – С. 302-305 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2011_937_45_69.
19. Bandura A. Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy / A. Bandura // Developmental Psychology. – Vol. 25. – 1989. – P. 729-735.
20. Bondarchuk O.I. The organizational and professional features of self-efficacy of managers of educational organizations / O.I. Bondarchuk // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufrieva. – Issue 27. – Kamianets-Podilskyi: Aksioma, 2015. – P. 57-69.
21. Harris P.P. Managing Cultural Differences / P.P. Harris, K.T. Moran, S.V. Moran. – Oxford: Butterworth-Heinemann, 2004. – 600 p.
22. Schein E.H. The Role of the Founder in Creating Organizational Culture / E.H. Schein // Organizational Dynamics. – 1983. – 12(1). – P. 13-28.
23. Sherer M. The self-efficacy scale: construction and validation / M. Sherer, J. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R. Rogers // Psychological reports. – 1982. – Vol. 51. – P. 663-671.
24. Lenz E.R. Self-efficacy in nursing: research and measurement perspectives / Lenz E.R., Shartridge-Baggett L.M. // Springer Publishing Company. – NY, 2001. – P. 16-23.
25. Urda T. Self-efficacy beliefs of adolescents / T. Urda, F. Pajares. – Information Age Publishing, Greenwich, 2006. – 380 p.

Балахтар В.В.

Черновицкий национальный университет имени Юрия Федьковича

САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ КАК ИНДИКАТОР СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ КАК ПРОФЕССИОНАЛА

Аннотация

Исследованы особенности самоэффективности специалиста по социальной работе как профессионала на разных стадиях профессионального становления. Показаны результаты эмпирического исследования видов и уровней самоэффективности, в частности обнаружено недостаточный уровень самоэффективности в большей части исследуемых специалистов по социальной работе. Освещены особенности самоэффективности специалистов по социальной работе в зависимости от пола, стадий профессионального становления, стажа в профессиональной деятельности. По результатам дисперсионного анализа выявлено, что показатель самоэффективности, в целом, возрастает у работников мужского и женского пола в течение становления личности специалиста на различных стадиях («самоопределение в качестве специалиста», «стадия самопроектирования (жизнеконструирования) профессионального пути», «саморегуляции в профессиональной деятельности», «саморазвития, самоутверждения и самосовершенствования в профессиональной деятельности», «самореализация специалиста как профессионала, достижения «акме», «рефлексия профессионального опыта и самосозидание смысла дальнейшего жизненного пути»). В частности у работников женского пола до стадии самореализации возрастает, а затем снижается.

Ключевые слова: самоэффективность, специалист по социальной работе, стадии профессионального становления, социальная работа.

Balakhtar V.V.

Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

SELF-EFFICIENCY AS AN INDICATOR OF THE DEVELOPMENT OF A PERSONALITY OF SOCIAL WORK SPECIALIST AS A PROFESSIONAL

Summary

The article highlights the features of the self-efficacy of a Social Work specialist as a professional at various stages of professional development. The results of the empirical research of types and levels of self-efficacy are presented, in particular, the inadequate level of self-efficacy in the majority of investigated Social Work specialists is revealed. The features of self-efficacy of social work specialists, depending on sex, stages of professional development, professional experience, are highlighted. According to the results of the dispersion analysis, it was found that the indicator of self-efficacy, in general, increases in male and female workers during the formation of a person of a specialist at various stages ("self-determination as a specialist"; "the stage of self-design (life-design) of the professional way"; "self-regulation in professional activity" "Self-development, self-affirmation and self-improvement in professional activity," self-realization of a specialist as a professional, achievement of "acme", "reflection of professional experience and self-expression of meaning of further way of life"). In particular, women workers to the stage of self-improvement increases, and then decreases. It has been revealed that with increasing the length of work of Social Work specialists, the self-efficacy increases in female employees, and for men as a whole it increases also, but with the condition of acquiring a seniority of five years.

Keywords: self-efficacy, social work specialist, stages of professional development, social work.