**Федеральное агентство по образованию**

**Российский государственный социальный университет**

**Курский институт социального образования (филиал) РГСУ**

**Факультет социальной работы, педагогики и психологии**

**Кафедра истории, теории и методики социальной работы**

**Специальность 350500 (040101. 65) – «Социальная работа»**

**Выпускная квалификационная работа**

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА**

**Курск 2010**

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА

1.1 Понятие мотивационной сферы личности, ее функции и закономерности развития

1.2 Профессионально-значимые ценности социальной работы, их сущность и типология

1.3 Характеристика личностных качеств социального работника

ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИЗУЧЕНИЯ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА

2.1 Социально-психологическое исследование профессии «социальная работа» (профессиограмма социального работника)

2.2 Результаты исследования мотивации выбора профессии у студентов, обучающихся по специальности «социальная работа»

2.3 Анализ профессионализации социальных работников

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

**ВВЕДЕНИЕ**

*Актуальность исследования.* Социальная работа принадлежит к профессиям, которые возникли и утверждаются с целью удовлетворения насущных потребностей общества и его граждан. Она призвана создавать необходимые условия не только для социального обеспечения отдельных индивидов, групп, обществ, но и для развития их возможности выстраивать свою жизнь, мобилизовывать внутренние ресурсы для преодоления жизненных кризисов. Современная практическая социальная работа развивается на основе научно обоснованных подходов, принципы которых начали формироваться в начале XX в., и нуждается в надлежащей профессиональной подготовке.

В общественной жизни большинства стран мира социальные работники играют важную роль в планировании, реализации, оценке и научном изучении социальных программ, рассчитанных в поддержку самых разнообразных групп населения. В своем развитии социальная работа будет приобретать сущностные признаки технологии содействия формированию, осуществлению и реабилитации жизненных сил человека.

Эффективность социальной работы зависит не только от уровня подготовки специалиста, его знаний и опыта, но и от личностных характеристик, качеств, мировоззренческой сферы и жизненной позиции. Социальный работник должен произвести для себя определенную систему ценностей, которая должна согласовываться с сущностью и содержанием социальной работы, общественными нормами и традициями и тому подобное. Большинство клиентов считают, что лучше их поймет человек, который имеет профессиональный и жизненный опыт, умеет проняться чувствами собеседника.

Социальный работник должен производить приятное впечатление своим внешним видом, старательностью в создании условий для улучшения самочувствия других людей. Ему придется вступать во взаимоотношения с представителями разных социальных групп и профессий, влиять на других. Поэтому он должен заботиться о позитивном отношении к нему, о том, чтобы быть понятным. На индивидуальное отношение к конкретному специалисту опосредствовано влияет общественный престиж профессии, то есть общественное мнение.

Учитывая это в современном теоретическом обосновании социальной работы особенное место занимают вопросы, связанные с формированием позитивного имиджа социальной работы и образа, образца, модели социального работника. Наличие общепринятого образца дает возможность специалистам воспринимать его как эталон, на который следует ориентироваться в ежедневной деятельности.

Анализ актуальной социально-экономической ситуации в России позволяет утверждать, социальная работа принадлежит к тяжелым в физическом и психологическом плане профессиям, поскольку социальные работники имеют дело со сложными и грустными сторонами человеческой жизни. Такую работу сопровождает избыточная потеря психической энергии, которая вызывает усталость и эмоциональное истощение. Процесс социальной работы не всегда бывает успешным и результативным, работники испытывают неудачи, переживают разочарование, приобретают негативный опыт. При таких условиях наличие идеального образа ориентирует на тот высокий профессиональный уровень, достижение которого является целью настоящих специалистов.

Именно поэтому в данной работе исследуется мотивация как фактор повышения профессиональной компетентности и карьерного роста социальных работников, ее место в улучшении социальной сферы. Рассматриваются составные мотивации, их роль в повышении эффективности и работы социальной службы в целом.

*Степень разработанности темы исследования.* В отечественной психологической литературе выбор профессии исследуется с позиций деятельностного подхода, разработанного в трудах С.Л. Рубинштейна[[1]](#footnote-1), А.Н. Леонтьева[[2]](#footnote-2), Б.Ф. Ломова[[3]](#footnote-3) и других исследователей[[4]](#footnote-4)

Актуальность этой проблемы определяет тему моей выпускной квалификационной работы «Особенности формирования ценностно-мотивационной сферы социального работника».

Была проведена экспериментальная работа.

Цель исследования: выявить мотивы отношения к своему делу студентов, обучающихся по специальности «социальная работа».

Гипотезойисследования послужило предположение о том, что мотивы отношения к деятельности студентов, обучающихся по специальности «социальная работа обусловлены спецификой выбранной профессиональной деятельности.

Объектом исследования явились студенты 5-го курса факультета социальная работа РГСУ.

Предметисследования - мотивы профессиональной деятельности.

Задачиисследования**:**

1. Изучение научно-теоретической и методологической литературы по теме исследования;

2. Подбор методов и исследования, позволяющих определить мотивацию деятельности.

3. Осуществление опытно-экспериментальной работы, направленной на выявление мотивов отношения к делу изучаемых студентов.

4. Выявление мотивов отношения к своему делу студентов, обучающихся по специальности «социальная работа.

В эксперименте учувствовало 30 человек.

Для того чтобы определить точность и глубину поставленной проблемы мы применили следующие методы исследования: наблюдение, беседы, тесты.

Практическое значение: результаты работы, возможно, использовать специалистам по социальной работе в своей деятельности. Также работа предназначается специалистам, которые задействованы в сфере социального обслуживания населения и при профессиональном отборе кадров.

*Структура работы:* работа состоит из введения (в котором даётся обоснование актуальности выбранной проблематики, формулируются цель, задачи, объект, предмет и гипотеза исследования); двух глав (глава первая носит теоретический характер и раскрывает теоретико-методологические основы исследования специфики ценностно-мотивационной сферы социального работника; глава вторая носит практический характер и посвящена рассмотрению практических вопросов изучения ценностно-мотивационной сферы социального работника; заключения (в котором представлены выводы, сделанные в ходе настоящего исследования); списка использованных источников и литературы и необходимых приложений.

Объем основного текста 75 страниц.

Библиографический список состоит из 46 источников

**ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА**

##

## 1.1 Понятие мотивационной сферы личности, ее функции и закономерности развития

Последние несколько десятилетий одной из актуальных проблем социологии, психологии и менеджмента является изучение мотивационно-ценностной сферы личности на различных этапах ее профессионального развития. В связи с этим, нуждается в уточнении само понятие «мотивационная сфера личности».

В психологических работах понятие под мотивационной сферой личности понимают всю имеющуюся у данного человека совокупность мотивационных образований: диспозиций (мотивов), потребностей и целей, аттитюдов, поведенческих паттернов, интересов и др. мотивационных факторов[[5]](#footnote-5).

Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910). Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных.

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае — как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т.е. определяющих поведение (К. Мадсен; Ж. Годфруа, 1992)[[6]](#footnote-6), в другом случае — как совокупность мотивов (К.К. Платонов, 1986)[[7]](#footnote-7), в третьем — как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности (М.Ш. Магомед-Эминов, 1998)[[8]](#footnote-8), как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности (И.А. Джидарьян, 1976)[[9]](#footnote-9), как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность (В.К. Вилюнас, 1990)[[10]](#footnote-10).

Отсюда все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первое рассматривает мотивацию со структурных позиций, как совокупность факторов или мотивов. Например, согласно схеме Е.Н. Ильина, мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними — знаниями, умениями, способностями, характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т.д. С учетом этих факторов происходит принятие решения, формирование намерения[[11]](#footnote-11). Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм.

Однако и в том и в другом случае мотивация у авторов выступает как вторичное по отношению к мотиву образование, явление. Больше того, во втором случае мотивация выступает как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов:возникла ситуация, позволяющая реализовать имеющийся мотив, появляется и мотивация, т.е. процесс регуляции деятельности с помощью мотива. Например, Л. Дэкерс считает, что процесс мотивации начинается с актуализации мотива. Такая трактовка мотивации обусловлена тем, что мотив понимается как предмет удовлетворения потребности (А.Н.Леонтьев), т.е. мотив дан человеку как бы готовым. Его не надо формировать, а надо просто актуализировать (вызвать в сознании человека его образ)[[12]](#footnote-12).

Однако при таком подходе остается непонятным, во-первых, что же придает побудительность — ситуация или мотив, во-вторых, каким образом возникает мотив, если он появляется раньше, чем мотивация.

Мотив (от франц. motiver двигать, быть источником движения, управлять или побуждать) — это любой внутренний, психологический или физиологический по своей природе источник поведения, отвечающий за его активность и целенаправленность[[13]](#footnote-13).

Мотив в отличие от мотивировки — это реально действующий, действительный источник поведения. Мотивировка - это объяснение поведения, предложенное человеком. Мотивировка поведения может как совпадать, так и расходиться с его реальным мотивом. Совпадение мотива и мотивировки наблюдается тогда, когда, во-первых, человек осознает мотивы своего поведения, во-вторых, готов их раскрыть и открыто признать[[14]](#footnote-14).

Основные психологические функции мотива заключаются в следующем[[15]](#footnote-15).

Во-первых, мотив осуществляет реальное побуждение к деятельности, т.е. запускает, включает ее, обеспечивает энергетически. Но «побуждать» совсем не обязательно означает «побудить» реально, привести к наличию деятельности. Побуждений и устремлений в личности больше, чем выраженных деятельных реализаций.

Вторая функция мотива состоит в придании направленности производимой деятельности. Недостаточно лишь запустить деятельность и постоянно «подпитывать». Ее необходимо вести, реализовывать. Это функция управления активными процессами, приведения их к запланированному результату. Деятельность направлена на свой предмет, которым, по А.Н. Леонтьеву, и выступает мотив.

Третьей функцией мотива является смыслообразование, благодаря которому понятие мотива выходит на субъективный, личностный уровень. Субъективный смысл рождается в деятельности, в отношениях мотива и цели. Смысл — это ответ на вопрос: зачем, для чего нужен личности предмет ее потребности и деятельности? В развитой личности такой вопрос может оказаться решающим. Поэтому смыслообразующая функция мотива становится психологически главной. Человека называют существом, ориентированным на смысл. Если нет убедительного личностного смысла, мотив как побудитель просто не сработает. Деятельности не будет как таковой, хотя нереализованный мотив останется.

В современной психологии нет исчерпывающей и общепринятой классификации потребностей и мотивов.

1. Мотивы различают по виду тех потребностей, которым они отвечают, потому возможны, например, мотивы высшие и низшие, материальные и духовные. Названные градации довольно условны.

2. Мотивы различают по форме отражения предмета потребности. Мотивом может быть, например, непосредственный чувственный образ, образ памяти, воображения. Мотивом выступают самые разные психологические образования: нравственное понятие или представление, идеал, ценностная ориентация. Это позволяет психологии мотивации изучать непростые реалии собственно человеческого бытия, не упрощая их, например, до исключительно материальных стимульно-реактивных конструкций.

3. По степени обобщения предмета потребности мотивы могут быть широкими и узкими, по времени существования и действия — кратковременными и долговременными. Каждая реальная человеческая деятельность полимотивирована, т.е. подчиняется не одному мотиву, а нескольким, всей их иерархической системе. В результате происходит как бы расщепление, распределение функций между несколькими мотивами.

4. Наконец, мотивы подразделяют по степени участия в них сознания. Потому мотивы могут быть осознанными и неосознанными, «понимаемыми» и реально действенными.

Таким образом, термин «мотивация» представляет собой более широкое понятие, чем термин «мотив».

Мотивационную сферу человека с точки зрения ее развитости можно оценивать но следующим параметрам: широта, гибкость и иерархизированность[[16]](#footnote-16). Под широтой мотивационной сферы понимается качественное разнообразие мотивационных факторов — диспозиций (мотивов), потребностей и целей. Чем больше у человека разнообразных мотивов, потребностей и целей, тем более развитой является его мотивационная сфера.

Гибкость мотивационной сферы выражается в том, что для удовлетворения мотивационного побуждения более общего характера (более высокого уровня) может быть использовано больше разнообразных мотивационных побудителей более низкого уровня. Широта — это разнообразие потенциального круга предметов, способных служить для данного человека средством удовлетворения актуальной потребности, а гибкость — подвижность связей, существующих между разными уровнями иерархической организации мотивационной сферы: между мотивами и потребностями, мотивами и целями, потребностями и целями.

Следующая характеристика мотивационной сферы — это иерархизированность мотивов. Одни мотивы и цели сильнее других и возникают чаще; другие — слабее и актуализируются реже. Чем больше различий в силе и частоте актуализации мотивационных образований определенного уровня, тем выше иерархизированность мотивационной сферы.

Иерархия человеческих потребностей, по А. Маслоу представлена в приложении 1.

В отечественной психологии также предпринимались попытки решать проблемы мотивации человека. Основной научной разработкой отечественных психологов в области проблем мотивации является теория деятельностного происхождения мотивационной сферы человека, созданная А.П. Леонтьевым.

Согласно его концепции, мотивационная сфера человека, как и другие его психологические особенности, имеет свои источники в практической деятельности. В частности, между структурой деятельности и строением мотивационной сферы человека существуют отношения изоморфизма, т.е. взаимного соответствия, а в основе динамических изменений, которые происходят с мотивационной сферой человека, лежит подчиняющееся объективным социальным законам развитие системы деятельностей.

Таким образом, данная концепция объясняет происхождение и динамику мотивационной сферы человека. Она показывает, как может изменяться система деятельностей, как преобразуется ее иерархизированность, каким образом возникают и исчезают отдельные виды деятельности и операции, какие модификации происходят с действиями. В соответствии с закономерностями развития деятельностей можно вывести законы, описывающие изменения в мотивационной сфере человека, обретение им новых потребностей, мотивов и целей.

##

## 1.2 Профессионально-значимые ценности социальной работы, их сущность и типология

Социальная работа является специфическим видом социальной деятельности, прямо или опосредованно охватывающим практически все стороны общественного бытия. Поэтому социальная работа - одно из важнейших условий и одновременно средств развития и совершенствования человека и общества, реализации их устремленности к благу и достижения ими благополучия. Она требует от человека и общества готовности и обусловливает их оптимальную подготовленность к деятельности, направленной на трансформацию, совершенствование общественного и индивидуального бытия.

Деятельность, как правило, не может осуществляться современным человеком только интуитивно, хаотично, инстинктивно, без заранее выработанного ориентира, плана, цели. Желая достигнуть нового состояния и качества объекта деятельности, человек всегда исходит из соображений предпочтительности этого нового. Следовательно, оно для него более значимо, представляет собой ценность.

Ценности - это специфически социальные определения объектов окружающего мира, выявляющие их положительное или отрицательное значение для человека и общества[[17]](#footnote-17).

Ценности - это значимые для человека объекты или функциональное значение объектов для человека. Через категорию ценности человек демонстрирует свое отношение к этим объектам. Человек познает свойства объектов внешнего мира в процессе удовлетворения своих потребностей и интересов, достижения поставленных целей. Познавая ценности, человек познает не столько сами объекты окружающего мира, сколько их значения для себя. Иначе говоря, цель познания ценности - не истина, а значение. Ценность - это то, что вообще не безразлично для человека, то, что играет определенную роль (положительную или отрицательную) в его жизнедеятельности.

Ценности возникают в процессе общественной практики, которая определяет как ценностный объект, так и субъект. Отсюда очевидна двойственная, объективно-субъективная природа ценности. Повседневная деятельность человека определяется не абстрактными мировоззренческими представлениями, а ориентацией на определенные ценности.

Вследствие этого деятельность в целом может быть представлена как ценностная (аксиатическая или аксиологическая) по сути, поскольку ценности являются неотъемлемой составляющей каждого из элементов и, следовательно, ценности являются неотъемлемой характеристикой процесса, который составляет основное содержание деятельности. Любая деятельность может быть представлена как деятельность по реализации социально и/или индивидуально значимых ценностей.

Необходимость реализации ценностей и организации деятельности человек ощущает через потребность. Потребность может быть представлена как состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в чем-либо (объекте потребности), необходимом для его существования и развития, и выступающее непосредственным источником его активности[[18]](#footnote-18). С этой точки зрения потребности человека являются регуляторами его поведения, мышления, чувств и воли.

Совокупность важнейших для человека ценностей может быть представлена как его ценностные ориентации, которые являются важнейшим составным элементом внутренней структуры личности. Будучи сформированными и закрепленными социальным и профессиональным опытом индивида в процессе его становления и развития, они отграничивают значимое, существенное для личности от незначимого, несущественного.

Еще одной важной характеристикой личности (группы) является наличие установки - фиксированной в социальном и профессиональном опыте предрасположенности воспринимать и оценивать значимые объекты, а также готовности действовать определенным образом, ориентируясь на значимые (ценные) объекты[[19]](#footnote-19). В установках в значительной мере фиксируется ценностно-нормативное отношение к объекту анализа и деятельности.

Изучением ценностей занимается аксиология (греч. axia - ценность, logos - учение, теория) - философское учение о ценностях. Это научная дисциплина, занимающаяся исследованием ценностей как смыслообразующих оснований бытия, задающих системность, направленность и мотивированность человеческих поступков, действий, отношений и всей жизни человека. Проблемами аккумуляции, анализа, классификации ценностей жизни и культуры в целом занимается общая теория ценности, которая шире, чем аксиология. Но аксиология составляет ее философское ядро[[20]](#footnote-20).

С точки зрения аксиологии профессиональная деятельность, будучи неотъемлемой частью человеческой деятельности, вообще, в своей основе также содержит ценности и может быть представлена как деятельность, направленная на реализацию ценностей.

Ценностные ориентации специалистов играют важнейшую роль не только в их личной профессиональной деятельности и деятельности совокупной профессиональной группы, но и в жизнедеятельности и развитии общества.

Социальная работа, будучи определенным видом профессиональной социальной деятельности, имеет целый ряд специфических особенностей, детерминированных как внутренними, так и внешними факторами. Будучи одним из регуляторов жизнедеятельности общества и человека, она сама должна быть регулируемой. Она требует особой, дополнительной к нормативно-правовой, более жесткой и одновременно тонкой регламентации действий, отношений, поведения специалиста и предъявляет к его личности высокие требования. Этой системой регламентации может быть только профессионально-этическая система.

В системе социальной работы профессионально-этическая система, учитывающая специфику социальной работы, занимает особое место. Она не только играет роль одного из важнейших видов регламентации поведения, действий, отношений, личностно-нравственного облика специалистов и целых коллективов социальных работников, но и является структурообразующим и системообразующим началом в профессиональной социальной работе, важнейшим гарантом ее нормативного содержания и детерминантой гуманистического смысла.

Значительное место в профессионально-этической системе занимает система профессионально значимых ценностей (см. приложение 3)[[21]](#footnote-21).

Социальная работа в обществе организуется и проводится в связи с необходимостью реализации ценности человека, который объективно является (хотя и не всегда осознается) главной социально значимой ценностью.

Ценностные основания социальной работы являются одной из важнейших детерминант сущности и содержания не только самой социальной работы, но и общественных отношений и общественного бытия. Реализация ценностей социальной работы одновременно становится одним из важнейших факторов и условий социального прогресса.

Социальная работа является особым, специфическим видом деятельности, основным смыслом, содержанием и целями которой является обеспечение баланса и реализации как социально, так и индивидуально значимых ценностей. Вместе с тем профессионально-этические (аксиологические) основания социальной работы являются одновременно одним из сущностных законов ее функционирования и развития, поскольку ценности имманентно представлены во всех ее элементах. Вследствие этого целесообразно говорить не только о системе ценностей, но и об аксиологии социальной работы — учении о ее профессионально значимых, научно обоснованных ценностях. Аксиология социальной работы в настоящее время находится в стадии развития[[22]](#footnote-22).

Исследование и обоснование профессионально значимых ценностей профессиональной социальной работы может существенно укрепить теоретические основания профессиональной деятельности, способствовать более глубокому познанию ее смысла и содержания.

Система ценностей профессиональной социальной работы приходит во взаимодействие с ценностными системами других видов деятельности, в первую очередь профессиональной, а также с индивидуальными ценностными системами людей, в той или иной мере причастных к социальной работе.

Ценности профессиональной социальной работы организованы в определенную систему, функционирующую и развивающуюся в соответствии с законами существования и развития систем. Ее элементы сущностно связаны между собой, иерархизированы, каждая ценность занимает определенное место в системе и выполняет определенные функции.

Система ценностей профессиональной социальной работы складывается под влиянием определенных факторов, которые должны учитываться в профессиональной практике. Среди них важнейшими являются[[23]](#footnote-23):

* идеальная иерархия этических ценностей профессиональной социальной работы, сформированная с учетом ее гуманистического смысла;
* система ценностей современного российского общества, формирующаяся как совокупность различных компонент;
* традиционные ценности российского народа, в первую очередь связанные с помощью и взаимопомощью;
* система общечеловеческих ценностей;
* индивидуальные иерархии ценностей специалистов, формирующиеся под влиянием их профессионального и жизненного опыта и имеющие сложную структуру;
* ценностные ориентиры зарубежных специалистов социальной работы.

Ценности современной профессиональной социальной работы имеют различную масштабность и значимость, в связи с чем они могут быть представлены как ценности различных уровней[[24]](#footnote-24):

* 1. общечеловеческие — признаваемые большинством современного человечества и органично входящие в систему ценностей социальной работы;
	2. социетальные — признаваемые преимущественно в конкретном (российском) обществе и входящие в систему ценностей социальной работы;
	3. профессиональные — имеющие значение в основном для профессиональной группы, приобретающие специфику в связи с особенностями профессиональной деятельности;
	4. индивидуальные — ценности специалистов, их клиентов, других личностей, участвующих в социальной работе.

Ценности высших уровней могут входить в системы ценностей прочих уровней. Среди общечеловеческих ценностей можно выделить такие: человек, его благополучие, права, жизнь, мир, свобода, равенство и т.п. На уровне общества, профессии, индивида эти ценности также могут признаваться, хотя быть иначе иерархизированными. Система профессионально значимых ценностей социальной работы помимо специфицированных вышеназванных ценностей включает в себя гуманистический смысл социальной работы, честь и достоинство личности, ее благополучие, пол и возраст, ресурсы общества, к которым личность может быть приобщена, профессионализм специалистов и др. Индивидуальные системы ценностей могут быть различными, однако необходимо добиваться, чтобы иерархия высших ценностей специалистов в основном соответствовала иерархии этических ценностей социальной работы, поскольку именно специалист, реализуя в своей профессиональной деятельности определенные ценности, ответствен и за процесс деятельности, и за его результат.

Иерархия важнейших этических ценностей в качестве терминальных включает в себя ценности человека и общества. Эти ценности могут быть реализованы при посредстве ценностей — инструментов и средств, среди которых важнейшее место занимают свобода и защищенность, справедливость и равенство, труд и коллективизм. Признание и, главное — реализация в обществе этих ценностей могут означать наличие цивилизованно го общества и высокую степень гуманизации общественных отношений в нем.

Иерархия высших этических ценностей в полной мере соответствует коренным, сущностным интересам человека и имеет гуманистический характер. Эти гуманистические ценности могут и должны быть присвоены каждым человеком с целью осознанного включения его в деятельность, направленную на реализацию этих ценностей[[25]](#footnote-25).

Названные ценности в системе профессиональной социальной работы приобретают специфическое и отчасти более узкое содержание по сравнению с ценностями, реализуемыми в социальной деятельности общества. Это обусловлено в первую очередь тем, что социальная работа является одним из направлений социальной деятельности общества; в ней не может быть отражена ответственность за совокупную деятельность общества.

Так, например, свобода в системе социальной работы первоначально выступает как свобода обращения личности в социальную службу за помощью или отказ от помощи, свобода выбора клиентом способов и методов разрешения его проблем и принятия решения о сроках, количестве и качестве его взаимодействия с социальной службой и конкретными специалистами. Свобода клиента может также выступать в форме добровольности принятия им решения об отказе от помощи на любом из этапов уже начатой деятельности.

Свобода специалиста приобретает особенный характер в связи со спецификой его профессиональной деятельности: она основана на свободном выборе вида профессиональной деятельности, узаконенном статусе и полномочиях, знаниях и навыках социального работника. Она проявляется в самостоятельности и автономности, реализуемых в процессе выполнения им профессиональных обязанностей.

Обеспечение защищенности человека в системе профессиональной социальной работы осуществляется всеми возможными механизмами и является одной из ее важнейших целей.

Социальная работа по своей сущности является деятельностью, направленной на восстановление социальной справедливости и социального равенства: благодаря усилиям специалиста клиенту становятся доступными многие блага и услуги, должности и положения, которые ранее были недостижимыми.

Труд в системе профессиональной социальной работы может быть признан ценностью не только в связи с гуманистическим смыслом и результатами деятельности специалистов, но и в связи с тем, что социальная работа способствует более полноценному включению клиентов во все виды общественных отношений, в том числе в трудовые, посредством усиления или восстановления способности к труду и самообслуживанию. Ценность труда обусловливается также повышением способностей клиентов к самообслуживанию, которые развиваются или усиливаются в результате социальной работы.

Коллективизм в профессиональной социальной работе проявляется в организации взаимодействия на основе партнерства работников социальных служб между собой, с клиентами, их социальным окружением, а также представителями государственных и негосударственных служб и учреждений, привлекаемых специалистами для решения проблем клиентов[[26]](#footnote-26).

Особое значение имеет выделение специфических ценностей профессиональной социальной работы, реализация которых оказывает существенное влияние на ее эффективность. Специфические ценности социальной работы в меньшей степени имеют самостоятельное значение для общества как основного заказчика деятельности.

Среди специфических ценностей социальной работы следует в первую очередь выделить такие, как благо человека и общества, права и индивидуальность человека, гуманистический смысл деятельности, профессионализм, социальный статус человека, его возраст и пол и др.

Социальный работник, помогая человеку в решении различных проблем, всегда должен исходить из соображений блага этого человека и блага общества. В этом заключается одна из специфических особенностей социальной работы: в отличие от обычной сервисной службы учреждение социальной работы не может оказывать по просьбе клиента любые желаемые для него услуги, не заботясь при этом, принесет это человеку пользу или вред. Выполняя заказ общества, социальный работник не просто оказывает человеку комплекс услуг, он содействует нормализации жизнедеятельности и социального функционирования личности, по возможности ее полноценного включения в социальную жизнь.

Права человека являются для социальной работы специфической профессиональной ценностью, поскольку без восстановления справедливости, равенства, способности к полноценной жизнедеятельности невозможна реализация ценности человека.

Индивидуальность — это то, что отличает человека от других, а значит, делает его уникальным, ценным для общества. Уникальность человека представляет собой специфическую ценность и для социальной работы. Разрешение трудной жизненной ситуации или ее стабилизация на социально приемлемом уровне может способствовать развитию человеческой индивидуальности. Социальная работа обеспечивает человеку возможность сохранить свою индивидуальность (ее позитивную компоненту) в любой ситуации и содействует реализации этой ценности.

Важнейшей специфической ценностью профессиональной социальной работы является ее гуманистический смысл. Социальная работа, даже если рассматривать ее только как помощь человеку, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации, предстает как деятельность, исполненная гуманистического смысла. Однако, для того чтобы действительно принести человеку благо и оградить его от возможного ущерба, необходимо оказывать помощь, руководствуясь не только состраданием, но и определенными знаниями, опытом с учетом возможностей, условий и т.п. Необходимость и ценность профессионализма при оказании помощи человеку, попавшему в трудную жизненную ситуацию, обусловливаются следующим[[27]](#footnote-27):

* усложнение человеческого бытия требует от оказывающего помощь не только обыденных, но и специальных профессиональных знаний в области социологии, экономики, политики, права и др. и навыков в использовании этих знаний с тем, чтобы в конкретной социально-экономической ситуации, используя ее особенности, принести благо нуждающемуся в помощи;
* усложнение и развитие человеческой личности требует от помогающего учета психических ресурсов клиента, наличия и качества его социальных связей, его восприимчивости к разнообразным методам воздействия, а следовательно, необходимо обладать знаниями и навыками в области психологии и педагогики;
* оказание помощи может быть малоэффективным в случае, если оказывающий помощь не обладает достоверной информацией (о действительном положении нуждающегося, его потребностях и проблемах, особенностях его личности, а также о реально существующих возможностях решения его проблем);
* современное общественное устройство и нормативно-правовая база жизнедеятельности общества требуют, как правило, от личности, оказывающей помощь определенного статуса и связанных с ним узаконенных полномочий, а значит, и ответственности за результаты деятельности;
* оказание помощи часто связано с необходимостью осуществления руководства личностью, оказавшейся в трудной жизненной ситуации, а значит, индивид, оказывающий помощь, должен обладать определенными качествами и навыками лидера, уметь вызвать доверие к себе, вселить в человека уверенность в благоприятном исходе действий и т.п., т.е. обладать некоторыми харизматическыми данными и определенными нравственными качествами;
* эффективность помощи человеку оказывается, как правило, выше в случае, когда оказывающий ее пользуется авторитетом у нуждающегося и обладает вполне определенной репутацией, поскольку это позволяет ему организовать отношения доверия и сотрудничества;
* наконец, личность, оказывающая помощь, должна обладать способностью к интеграции имеющихся у нее специальных знаний, опыта, формируя, таким образом, специфический, рациональный для данного вида деятельности стиль мышления, наиболее предпочтительный для данного конкретного вида деятельности и позволяющий ей видеть в этой деятельности общее, особенное и специфическое, целое и его отдельные детали.

Таким образом, профессионализм в социальной работе может рассматриваться как специфическая профессиональная ценность, так как он детерминирует безопасность клиента и общества, повышение эффективности деятельности, ответственность специалиста.

Социальный статус личности, складывающийся из ее экономического, профессионального, половозрастного, семейного и прочих статусов, может являться одним из предметов деятельности специалиста, поскольку трудная жизненная ситуация часто так или иначе связана со снижением одного или нескольких статусов. Восстановление или улучшение положения человека посредством воздействия, как на него, так и на среду его жизни обитания с целью восстановления его разнообразных социальных и индивидуальных функций, социально-ролевого репертуара способствует раскрытию творческого потенциала человека, а значит, может положительно сказаться на достижении им смысложизненых целей и тем самым содействовать реализации его ценности. Поэтому максимально высокий социальный статус личности является специфической ценностью профессиональной социальной работы.

Пол и возраст личности являются ее естественными характеристиками и практически не поддаются коррекции. Однако вполне может быть скорректировано отношение самой личности и общества в целом к этим ее характернаикам[[28]](#footnote-28).

Таким образом, социальная работа может быть определена как особый вид социальной деятельности, направленной на формирование, осмысление и реализацию гуманистических общечеловеческих ценностей и идеалов с целью преобразования социальной реальности и создания такой социальной ситуации, в которой возможным станет достижение гуманистического идеала и подлинного благополучия личности и общества, обеспечение их плодотворного сотрудничества и взаимодействия. Вследствие этого идеал социальной работы может рассматриваться как одна из ее высших профессиональных ценностей.

**1.3 Характеристика личностных качеств социального работника**

Не каждый человек пригоден для социальной работы; основным определяющим фактором здесь является система ценностей кандидата, которая в конечном счете определяет его профессиональную пригодность и эффективность практической деятельности. Представление об абсолютной ценности каждого человека переходит здесь из разряда философского понятия в категорию базисного психологического убеждения как основы всей ценностной ориентации индивида.

Стиль поведения социального работника, обусловленный совокупностью его личностных качеств, его ценностными ориентациями и интересами, оказывает решающее воздействие на систему отношений, которую он формирует.

Поэтому роль личностных качеств социального работника, несомненно, велика в его профессиональной деятельности. Среди них можно выделить такие, как гуманистическая направленность личности, личная и социальная ответственность, обостренное чувство добра и справедливости, чувство собственного достоинства и уважение достоинства другого человека, терпимость, вежливость, порядочность, эмпатичность, готовность понять других и прийти к ним на помощь, эмоциональная устойчивость, личностная адекватность по самооценке, уровню притязаний и социальной адаптированности.

Личностные качества социального работника, как правило, разделяют на несколько групп[[29]](#footnote-29).

Одна из них отражает психические процессы (восприятие, память, воображение, мышление), психические состояния (усталость, апатия, стресс, тревожность, депрессия), внимание как состояние сознания, эмоциональные и волевые проявления (сдержанность, индифферентность, настойчивость, последовательность, импульсивность) и т.д. Некоторые из этих психологических требований являются основными, без них вообще невозможна качественная деятельность. Другие играют, на первый взгляд, второстепенную роль. Если кто-то из социальных работников не отвечает психологическим требованиям, предъявляемым профессией, то отрицательные последствия такого несоответствия могут проявиться не так быстро, но при неблагоприятных условиях они практически неизбежны.

Психологическое несоответствие требованиям профессии особенно сильно проявляется в сложных ситуациях, когда требуется мобилизация всех личных ресурсов для решения сложной, чаще всего нестандартной задачи.

Чем труднее для освоения профессия, чем более значима она в социальном отношении, тем крупнее должны быть блоки личностных свойств, принимаемых в качестве основы профессиональной пригодности. Когда же дело касается специалиста социальной сферы, то при подборе кадров следует оценивать целостный образ личности, в формировании которой существенную роль играет, с одной стороны, опыт работы с людьми, а с другой — установки и ценностные ориентации кандидата.

К другой группе качеств относятся такие психологические качества, как самоконтроль, самокритичность, самооценка своих поступков, а также стрессоустойчивые качества — физическая тренированность, самовнушаемость, умение переключаться и управлять своими эмоциями.

Исследователи определяют и такую группу качеств, как коммуникабельность (умение быстро устанавливать контакт с людьми); эмпатичность (улавливание настроения людей, выявление их установок и ожиданий, сопереживание их нуждам); аттрактивность (внешняя привлекательность личности); красноречие (умение внушать и убеждать словом) и др.

Определение личностных качеств социального работника предполагает опору на теоретическое обоснование процесса профессионального самоопределения. В зарубежной психологической литературе существует множество теоретических "конструкций", направленных на то, чтобы субъект правильно выбрал профессию. Среди них теория Т. Парсонса, который считает, что для этого необходимо: ясное понимание "себя", своих способностей, интересов, стремлений, возможностей; знание требований и условий для достижения успеха; адекватное соотнесение первых двух факторов. Такое понимание выбора имеет ряд недостатков. Прежде всего он понимается как одномоментный акт, что предполагает упрощенное представление о человеке, отрыв его от конкретного процесса труда[[30]](#footnote-30).

В отечественной психологической литературе выбор профессии исследуется с позиций деятельностного подхода, разработанного в трудах С.Л. Рубинштейна[[31]](#footnote-31), А.Н. Леонтьева[[32]](#footnote-32), Б.Ф. Ломова[[33]](#footnote-33) и других исследователей[[34]](#footnote-34), что предполагает анализ всех психических явлений в деятельности субъекта. В профессиональном самоопределении важную роль играют не столько объективные факторы (семья, школа, группы сверстников), сколько субъективные. Одним из решающих субъективных факторов, определяющих выбор профессии, являются интересы личности.

Как динамическая личностная тенденция интерес описывается рядом характеристик: содержание, широта, глубина, устойчивость. Собственно профессиональный интерес характеризуется большой интенсивностью внимания, волевых усилий, эмоциональных переживаний. На этом уровне субъект принимает решение превратить свое "хобби" в профессию. В формировании профессиональных планов важное место принадлежит способностям, которые следует учитывать при выборе профессии.

Социальный работник профессионально помогает людям, поэтому он должен иметь навыки педагогической деятельности. Знания, умения и навыки социальной работы составляют фундамент педагогической культуры специалиста социальной сферы. К числу ее структурных элементов также относят психолого-педагогическую направленность личности, педагогические способности и мастерство, искусство делового общения и культуру служебного поведения.

Предпосылкой для формирования педагогической культуры социального работника являются его педагогические способности. Их задатки считаются врожденными. Они проявляются в склонности человека работать с людьми, проявлять к ним интерес, терпение, выдержку и т.д. Но задатки еще не сами способности, а лишь анатомо-физиологические особенности, лежащие в основе их развития. Как и всякие другие способности личности, они могут стать ее сформировавшимся качеством, если личность постоянно работает над ними. Педагогическая способность предполагает такую черту, как педагогическая наблюдательность. Она проявляется в умении дать характеристику объекту, выявить его сильные и слабые стороны, предположить реакцию клиента на оказываемое на него воздействие и т.д. Хорошо развитая педагогическая наблюдательность сильна в сочетании с даром педагогического предвидения. Точная диагностика состояния клиента — лишь изначальная сторона дела. Социальный работник должен видеть конечный результат, итоги предпринимаемых действий. Работая с человеком, он обязан предвидеть последствия своей деятельности и заранее прогнозировать их.

Возникающие в социальной работе ситуации, как правило, неповторимы и требуют каждый раз нового, своеобразного подхода к их разрешению. Педагогические способности раскрываются при условии, если социальный работник досконально знаком с технологией осуществляемого воздействия и обладает необходимыми для этого знаниями. Без психолого-педагогической грамотности нет педагогического мастерства, включающего в себя педагогическую технику и педагогический такт[[35]](#footnote-35).

Эти понятия обозначают комплекс навыков и умений, необходимых для применения знаний педагогики и психологии в работе с людьми. Основной навык любого социального работника общего профиля — это интервьюирование. Этот навык предполагает знание того, как разговаривать с человеком, имеющим ту или иную проблему, таким образом, чтобы он или она чувствовали себя в безопасности, чтобы могли раскрыться. Социальный работник должен уметь помочь клиенту, создав обстановку, способствующую доверию, получению необходимой информации. Понятие "клиент" может подразумевать не только одного человека, но и семью, группу, организацию, общину[[36]](#footnote-36).

Для социального работника важен и навык самообладания. В психологии этот навык рассматривается как показатель социальной и эмоциональной зрелости личности. Самообладание не столько качество личности, сколько процесс управления своим поведением в экстремальной ситуации. С учетом того, что социальному работнику часто приходится бывать именно в таких ситуациях, ему необходимо развивать в себе способность к самообладанию.

Эти и другие навыки объединяются понятием "педагогическая техника". Эффективность ее применения будет гораздо выше, если она органически сливается с педагогическим тактом. Это понятие рассматривается в педагогической литературе как соблюдение принципа меры в общении с людьми, чтобы педагогические средства воздействия при неумелом пользовании ими не перерастали в свою противоположность. Педагогический такт проявляется в способности чутко улавливать малейшие изменения в настроении и психологическом состоянии клиента[[37]](#footnote-37).

В жизни педагогический такт проявляется в самых разнообразных формах, но прежде всего — в вежливости, внимательности, доброжелательности, чуткости и т.д. У одних людей он вырабатывается быстрее, у других медленнее — в зависимости от уровня педагогической наблюдательности и предвидения, а также общей культуры и жизненной позиции личности. В процессе общения педагогический такт выступает в качестве регулятора как фундаментальных, так и межличностных взаимоотношений между людьми. Важнейший путь овладения педагогическим тактом — постоянный самоконтроль и самоанализ поведения в любых ситуациях.

Все сказанное о наблюдательности, предвидении и педагогическом такте объединяется в понятии "педагогическая культура", которым обозначается умение добиваться положительных результатов в работе с людьми с помощью педагогических средств и методов. Педагогическая культура является основой для общения. В социальной работе общение рассматривается как специфический вид человеческой деятельности, содержанием которого является развитие и совершенствование межличностных отношений. Существует определенная этика в служебных отношениях, которая предъявляет четкие требования к методам работы с человеком. Социальный работник обязан следить за такими "деталями", как тон в разговоре, уметь владеть собой в напряженных ситуациях, уважать мнение собеседника и т.д.[[38]](#footnote-38)

Социальный работник должен всегда стремиться выразить свое отношение к случившемуся с клиентом: возмущение по поводу несправедливости, нечестности, хамства, удовлетворение и радость по поводу достигнутых успехов, беспокойство в связи с теми или иными затруднениями, сожаление, укор в связи с допущенными ошибками и т.д. Эмоциональное сопереживание, живое участие, открытое выражение своего отношения к делу позволяют социальному работнику создавать благоприятную обстановку общения, в которой между участниками устанавливается действительное взаимопонимание, более четко фиксируются их намерения и запросы.

Однако было бы неверно сводить культуру общения лишь к соблюдению правил приличия, речевого и поведенческого этикета, регулирующих межличностные отношения. Многому из этого человека учат с детства, и необходимое он усваивает в процессе социализации своей личности. Наряду с названными компонентами культура общения должна включать в себя культуру восприятия. Собеседник всегда желает, чтобы его не только слушали, но и слышали. Для этого мало говорить на одном с ним языке, схватывать подтекст отдельно сказанных им слов. Дополнительную информацию об отношении к теме разговора и позиции того, кого слушаешь, дают его жесты, манера держаться, выражение лица, реакция на заданные вопросы. Искусство чувствовать эти особенности позволяет улавливать состояние людей и лучше понимать их.

К числу обязательных качеств и умений социального работника относятся следующие[[39]](#footnote-39):

* эмпатийность;
* психологическая компетентность;
* деликатность и тактичность;
* гуманность, милосердие;
* организаторские и коммуникационные способности;
* высокая духовная культура и нравственность;
* социальный интеллект (умение адекватно воспринимать и анализировать социальные ситуации и других людей);
* умение быть интересным для окружающих и неформальным в работе с клиентом;
* направленность на интересы, потребности и защиту человеческого достоинства клиента;
* стремление к постоянному повышению профессиональных знаний;
* умение соблюдать конфиденциальность служебной информации и личных тайн клиента;
* честность и моральная чистота в профессиональных делах.

Психологи выделили шесть групп наиболее важных профессиональных качеств социальных работников[[40]](#footnote-40):

* 1. Профессиональная компетентность: высокий уровень образования и культуры, компетентность по широкому кругу значимых проблем.
	2. Доброжелательное отношение к людям: доброта, любовь к людям, чуткость, чувство сострадания, желание помочь, симпатия к другим.

Эмоционально-положительное отношение к людям во многом зависит от конкретного опыта этой личности, от истории ее взаимоотношений с людьми. Положительный или отрицательный опыт этих отношений однозначно формирует и соответствующую их систему.

* 1. Организаторско-коммуникативные способности: высокая коммуникабельность, общительность, умение управлять людьми, влиять на их позиции и убеждения, умение вызывать к себе доверие и поддержать их в трудную минуту.
	2. Нервно-психическая выносливость: работоспособность, энергичность, инициативность, настойчивость в достижении целей.

Значимость нервно-психической устойчивости в деятельности социального работника огромна, ведь им приходится сталкиваться с самыми различными людьми, иногда не самыми лучшими.

* 1. Отношение к себе: адекватность представлений о своей личности, умение решать собственные проблемы, уверенность в собственных силах, уважение к себе (самооценка, самокритичность, идентификация и др.).

Исследования показывают, что зачастую у неуверенных в себе людей возникает множество собственных проблем, решение которых требует больших усилий и больших затрат времени, и поэтому они вряд ли психологически способны и готовы к решению чужих проблем.

* 1. Высокий морально-этический уровень: бескорыстие, честность, порядочность, ответственность, высокая нравственность.

Цель любой социальной работы состоит в том, чтобы помочь клиенту найти свое собственное решение проблемы. Социальный работник помогает человеку выговориться, снять напряжение, восстановить уверенность в себе и установить нормальные отношения с окружающими; разобраться в вопросах пенсии; помогает связаться со специальными консультантами, которые посоветуют, какую работу он может лучше выполнить, найти такую работу и проч.

Коммуникативная культура составляет важный компонент профессиональной деятельности социального работника, отражает его статус как профессионала. Коммуникация в социальной практике опирается на различные механизмы, регулирующие поведение людей как участников социальных процессов, предполагающие наличие между ними вербальных и невербальных контактов, передачу, восприятие и интерпретацию информации.

Профессионально-личностные качества наиболее активно формируются в рамках высшей профессиональной школы. Следовательно повышенное внимание должно уделяться именно профессиональному образованию и воспитанию.

Таким образом, подытоживая все вышесказанное можно сделать следующие ключевые выводы:

1. Проведенное исследование показало, что ни в понимании сущности мотивации, ее роли в регуляции поведения, ни в понимании соотношений между мотивацией и мотивом нет единства взглядов. Во многих работах эти два понятия используются как синонимы. Выход из создавшегося положения нам видится в том, чтобы рассматривать мотивацию как динамический процесс формирования мотива (как основания поступка). При рассмотрении закономерностей формирования и развития мотивационной сферы личности следует обратить внимание еще на один момент. Цели, к которым стремиться человек, со временем могут стать его мотивами. А став мотивами, они, в свою очередь, могут трансформироваться в личностные характеристики и свойства.

2. Ценности в явном или опосредованном виде представлены в важнейших структурах личности. Они в качестве ценностных ориентации определяют предпочтения, задают важнейшие смысложизненные цели. Опосредуясь в установках, ценности определяют готовность личности действовать во имя достижения поставленных целей, а значит, важнейших ценностей. Система ценностей профессиональной социальной работы определяет ее гуманистический смысл, уровень и качество ее влияния на эффективность деятельности. Ее элементы сущностно связаны между собой, иерархизированы, каждая ценность занимает определенное место в системе и выполняет определенные функции. Выделяют общечеловеческие, социатальные, профессиональные и индивидуальные уровни ценностей современной профессиональной социальной работы. Среди специфических ценностей социальной работы выделяют такие, как благо человека и общества, права и индивидуальность человека, гуманистический смысл деятельности, профессионализм, социальный статус человека, его возраст и пол и др.

3. Социальная работа как профессия требует основательной подготовки и постоянного совершенствования специалистов в этой области. Здесь несомненно велика роль личностных качеств социального работника, которые как показало наше исследование разделяют на следующие группы: психологические требования к профессии (установки и ценностные ориентации, психологические процессы, психологические состояния, эмоциональные и волевые проявления); психологические качества (самоконтроль, самооценка, самокритичность) стрессоустойчивые качества (физическая тренированность, самовнушаемость, умение управлять своими эмоциями); коммуникабельность; эмпатичность; аттрактивность; красноречие. Социальный работник должен обладать навыками педагогической деятельности (педагогическая техника, педагогический такт, педагогическая наблюдательность) и профессиональными качествами (доброжелательность, профессиональная компетентность, организаторско-коммуникативные способности, нервно-психическая выносливость, отношение к себе, высокий морально-этический уровень).

# ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИЗУЧЕНИЯ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА

##

## 2.1 Социально-психологическое исследование профессии «социальная работа» (профессиограмма социального работника)

С целью более глубокого исследования профессии «социальная работа» мы изучили профессиограмму социального работника[[41]](#footnote-41).

Профессия **"Социальный работник"** по предмету труда относится к типу - **"человек-человек";** по характеру труда является профессией **творческого класса**[[42]](#footnote-42)**.**

**Назначение профессии:** оказание помощи и поддержки нуждающимся гражданам (детям-сиротам, инвалидам, многодетным матерям, одиноким престарелым людям, страдающим от алкоголизма и наркомании и т.д.)[[43]](#footnote-43).

Основные решаемые задачи[[44]](#footnote-44):

* изучение личности и ее окружения;
* анализ различных ситуаций;
* предвидение и предотвращение конфликтов;
* установление контакта с детьми;
* создание атмосферы доброжелательности;
* индивидуальный подход в работе с людьми;
* исследование личности, межличностных отношений в микросоциуме;
* выявление конфликтных ситуаций, отклонений в поведении;
* составление рекомендаций по консультативно-коррекционной работе;
* деятельность по реабилитации и реадаптации людей, имеющих отклонение от нормы в физическом, психическом и социальном развитии;
* профилактика явлений дезадаптации социальной, культурной, психологической;
* работа с людьми девиантного поведения;
* помощь в реализации прав и свобод личности;
* помощь в адаптации личности к конкретным жизненным условиям;
* консультирование;
* организация совместной социально-значимой деятельности, поддержка и стимулирование социнициатив личности и микросреды.

Профессия требует от специалиста преимущественно интеллектуальных затрат. Профессиональная деятельность, прежде всего, подразумевает анализ, сравнение и интерпритацию данных, предложение новых решений, координацию работ, согласование действий.

Специалист осуществляет деятельность в помещении, чаще мобильный, реже за рабочим местом. Деятельность осуществляется неотрывно от коллектива. Обычно профессиональное общение происходит непосредственно.

**Профессионально-важные качества**[[45]](#footnote-45)**:**

Профессионально-личностные качества:

− Коммуникабельность, эмпатия, доброжелательность, деликатность, аутентичность, открытость, конкретность, самостоятельность, непосредственность, тактичность в общении, дипломатичность, отзывчивость, чуткость, милосердие, сострадание.

− Организаторские способности, способность поддерживать другого и стимулировать его на развитие собственных сил.

− Бескорыстность, честность, высокая нравственность, ответственность, высокие ценностные ориентации.

− Инициативность, работоспособность, настойчивость, дисциплинированность.

Исходя из вышеизложенного следует, что спецификой составления профессиограммы социального педагога в целях решения задач диагностики прогнозирования его профессиональной пригодности является ориентация на выявление и определение наиболее устойчивых, стабильных психологических качеств личности, которые могут обеспечивать

реализацию конкретного вида социально-педагогической деятельности. В данном конкретном случае мы остановимся на изучении ценностно–мотивационной сферы личности социального работника.

Для того чтобы провести экспериментальную работу, мы поставили главную цель исследования: выявить мотивы отношения к своему делу студентов, обучающихся по специальности «социальная работа».

Гипотезойисследования послужило предположение о том, что мотивы отношения к деятельности студентов, обучающихся по специальности «социальная работа обусловлены спецификой выбранной профессиональной деятельности.

Объектом исследования явились студенты 5-го курса факультета социальная работа РГСУ.

Предметисследования - мотивы профессиональной деятельности.

Задачиисследования**:**

1. Изучение научно-теоретической и методологической литературы по теме исследования;

2. Подбор методов и исследования, позволяющих определить мотивацию деятельности.

3. Осуществление опытно-экспериментальной работы, направленной на выявление мотивов отношения к делу изучаемых студентов.

4. Выявление мотивов отношения к своему делу студентов, обучающихся по специальности «социальная работа.

В эксперименте учувствовало 30 человек.

Для того чтобы определить точность и глубину поставленной проблемы мы применили следующие методы исследования: наблюдение, беседы, тесты.

Наблюдение. Сущность применяемого в нашем исследовании наблюдения заключается в том, чтобы точно и полно фиксировать факты, которые позволяют судить о наличии мотивов профессиональной деятельности испытуемых. Метод наблюдения давал возможность фиксировать конкретные события, факты, позволяющие определить внутренние психические процессы.

Диагностические методики:

Методика изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир [[46]](#footnote-46)(см. приложение 3*)*.

Данная методика применялась нами для диагностики мотивации выбора будущей профессиональной деятельности студентов. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Инструкция: «Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале».

Обработка: подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2

ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3

ВОМ = (оценка п. З + оценка п. 4)/2

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация: на основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип

ВОМ > ВПМ > ВМ

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Опросник «Цель-Средство-Результат*»[[47]](#footnote-47)* (см. приложение 4).

Данный опросник, предложенный А.А. Кармановым, использовался нами с целью исследования особенностей структуры мотивов выбора профессии. В основу его положен общенаучный базис Цель-Средство-Результат, отражающий основные черты любой деятельности.

Инструкция: в опроснике содержится несколько десятков утверждений, касающихся вашего характера, поведения. К опроснику приложен бланк ответов. Номер на бланке ответа соответствует номеру утверждения. Прочтите каждое утверждение и решите, верно оно или нет. Если вы решили, что данное утверждение верно, поставьте плюс на бланке ответов рядом с номером, соответствующим номеру утверждения. Если утверждение по отношению к вам неверно, поставьте минус. Если утверждение по отношению к вам бывает верно или неверно в разные периоды вашей жизни, выбирайте решение так, как это правильно в настоящее время. Если Вы затрудняетесь однозначно ответить на какой-либо вопрос, то можете не ставить никакой знак. Однако учтите, что если пропустите 5 и более утверждений, то результат буден признан недостоверным.

Обработка результатов: ключ для обработки результатов

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. С+ | 2. С+ | 3. Л- | 4. Л+ | 5. Ц+ | 6. Ц+ | 7. Л+ | 8. Ц- |
| 9. С+ | 10. Р+ | 11. Р+ | 12. Р- | 13. Р- | 14. Ц+ | 15. Р- | 16. Ц- |
| 17. Ц+ | 18. Л+ | 19. С+ | 20. Р- | 21. С- | 22. С- | 23. Р- | 24. Ц+ |
| 25. С+ | 26. Ц- | 27. С- | 28. Р- | 29. Ц+ | 30. Л- | 31. С+ | 32. Р+ |

Сначала подсчитываются следующие показатели:

Цсовп - количество совпадений по шкале "Цель" (например, положительный ответ на 5 утверждение считается совпадением по шкале "Цель"),

Цнесовп - количество несовпадений по шкале "Цель" (например, положительный ответ на 8 утверждение считается несовпадением по шкале "Цель"),

Ссовп - количество совпадений по шкале "Средство",

Снесовп - количество несовпадений по шкале "Средство",

Рсовп - количество совпадений по шкале "Результат",

Рнесовп - количество несовпадений по шкале "Результат",

Лсовп - количество совпадений по шкале "Ложь",

Лнесовп - количество несовпадений по шкале "Ложь".

Путем вычитания получаются окончательные баллы:

Ц=Цсовп - Цнесовп (шкала "Цель")

С=Ссовп - Снесовп (шкала "Средство")

Р=Рсовп - Рнесовп (шкала "Результат")

Л=Лсовп - Лнесовп (шкала "Ложь")

Недостоверными признаются результаты в случает 5 и более пропущенных утверждений, а также если Л больше 0.

Интерпретация результатов осуществляется в соответствии с таблицей.

Шкала оценки мотивации одобрения Д. Крауна и Д. Марлоу*[[48]](#footnote-48)* (см. приложение 5)

Данная методика использовалась нами с целью измерения уровня мотивации одобрения. Данная методика состоит из 19 суждений, на которые возможны два варианта ответов – "да" или "нет". Ответы, совпадающие с ключом, кодируются в 1 балл. Общая сумма (min == 0, max = 20) говорит о выраженности мотивации одобрения.

Код: ответы "да" на вопросы 1, 2, 3, 4, 5, 8, 13, 14, 15, 19;

ответы "нет" на вопросы 6, 7, 9, 11, 12, 16, 17, 18.

Методика изучения факторов привлекательности профессии

**Инструкция**

«Обведите кружком те пункты в колонках А и Б, которые отражают то, что привлекает и что не привлекает Вас в избранной профессии. В колонке А отмечено, что «привлекает», а в Б — «что не привлекает». Отмечать следует действительно значимые для Вас пункты — то есть правила Вас не принуждают делать выбор во всех без исключения строках».

Анкета для изучения мотивации и антимотивации*[[49]](#footnote-49).*

Данная анкета позволила нам исследовать мотивы и антимотивы студентов.

Испытуемым предлагается опросная анкета. Она имеет две части: в левой указаны мотивы, в правой – антимотивы по каждой группе. Справа в колонке «Баллы» опрашиваемый должен указать по бальной системе значимость присущих ему лично мотивов и антимотивов. Например, по пятибалльной системе (1,2,3,4,5) цифрой 1 отмечается ведущий (доминирующий) мотив и антимотив. При этом данные мотивы рассматриваются как факторы, которые возможно будут присутствовать в деятельности испытуемых, когда они устроятся на работу. Полученная оценочная информация обрабатывается и суммируется для получения общей картины.

Методика "Изучение факторов привлекательности профессии" [[50]](#footnote-50) (см. приложение 6)

Методика изучения факторов привлекательности профессии впервые была предложена В. А. Ядовым (модификация И. Кузьминой, А. Реана).

**Инструкция**

«Обведите кружком те пункты в колонках А и Б, которые отражают то, что привлекает и что не привлекает Вас в избранной профессии. В колонке А отмечено, что «привлекает», а в Б — «что не привлекает». Отмечать следует действительно значимые для Вас пункты — то есть правила Вас не принуждают делать выбор во всех без исключения строках».

**Обработка**

По каждому из 11 факторов подсчитывается коэффициент значимости (КЗ). Коэффициент значимости определяется как:

КЗ=( n + m )/ N ,

где: N - объем выборки (количество обследуемых), n — количество обследуемых, которые отметили данный фактор в колонке А, m - количество обследуемых, которые отметили данный фактор в колонке Б.

Коэффициент значимости может изменяться в пределах от-1 до +1.

ТестРокича*[[51]](#footnote-51)*

Данная методика прменялась нами с целью выявления ценнсотнео - мотивационной сферы опрашиваемых студентов.

Из разработанного М. Рокичем списка ценностей, нами было выделено 7 терминальных и 7 инструментальных ценностей, свойственных профессиональным ценностям социальных работников. В терминальные "профессиональные" ценности были включены:

1. Активная деятельная жизнь – полнота и эмоциональная насыщенность жизни.

2. Интересная работа.

3. Познание – возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие.

4. Продуктивная жизнь – максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей.

5. Развитие – работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование.

6. Счастье других – благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом.

7. Творчество – возможность творческой деятельности.

К инструментальным "профессиональным" ценностям мы отнесли следующие:

1.Жизнерадостность – чувство юмора.

2.Ответственность – чувство долга, умение держать слово.

3.Терпимость – к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения.

4.Честность – правдивость, искренность.

5.Чуткость – заботливость.

6.Широта взглядов – умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки.

7.Эффективность в делах – трудолюбие, продуктивность в работе.

**2.2 Результаты исследования мотивации выбора профессии у студентов, обучающихся по специальности «социальная работа»**

Работу по выявлению мотивов отношения к своему делу студентов, обучающихся по специальности «социальная работа мы начали с выявления их мотивационного комплекса, для чего провели методику изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир.

Исследование с использованием данной методики было поведено 24 декабря 2009 года.

Результаты тестирования представлены в приложении 7

Полученные результаты показали, что у студентов, обучающихся по специальности «социальная работа мотивационный комплекс почти оптимален. Наблюдения за данными студентами показали, что их мотивационный комплекс определяет их удовлетворенность выбранной профессией. Иначе говоря, удовлетворенность студентов, обучающихся по специальности «социальная работа избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у них мотивационный комплекс: высокий вес внутренней мотивации и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной мотивации. Студенты, обучающиеся по специальности «социальная работа мотивированы самим содержанием профессиональной деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, потребностью в достижении социального престижа и уважения со стороны других.

У 55% будущих социальных работников внутренние мотивы занимают лидирующее положение при минимальной выраженности внешних отрицательных мотивов. У 10% будущих специалистов внешние отрицательные мотивы становятся наиболее значимыми при наименьшей ценности внутренних мотивов.

Следующей проведенной нами методикой стал опросник «Цель-Средство-Результат». Исследование с использованием данной методики было поведено 27 декабря 2009 года.

Результаты представлены в приложении 8

Результаты опросника показали следующие особенности в отношении к целям, средствам и результатам деятельности студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа».

Студенты, обучающиеся по специальности «Социальная работа» ставят перед собой не всегда обоснованные, неустойчивые цели. Не все их разумные действия целесообразны, данные студенты иногда склонны к пустому времяпрепровождению. В случае затруднения с выбором цели легко пользуются подсказкой извне, готовы принять цель извне. Чтобы подготовить себя к выполнению какой-либо деятельности им всегда требуется определенная сила воли, чтобы "собраться".

Испытуемые периодически встречаются с трудностями в выборе средств. Причиной такой скованности часто бывает отсутствие конструктивной, достигаемой цели. Также одним из факторов подобного поведения является комплекс причин, который можно назвать "страхом самовыражения". В установках испытуемых преобладают "энергосберегающие мотивы". Им присуще недостаточно спонтанное поведение.

Как правило, эти студенты довольно трезво оценивают результаты своей деятельности. Они не переоценивает, но и не недооценивает итоги. В оценках других людей, событий довольно беспристрастны. Их личностный рост нормально динамичен.

Однако в отличие от большинства опрошенных 25% студентов ставят перед собой реальные цели, настроены на достижение, мотивы целеобразования и деятельности у них в целом систематичны, иерархизированы. Практически все, что делают данные студенты они могут объяснить с точки зрения целесообразности. Не склонны к пустому времяпрепровождению. Их решительность связана с легкостью образования целей, немнительностью. Данные студенты достаточно свободны в выборе средств, их поведение настолько спонтанно, насколько этого требует ситуация. Они обладают достаточно хорошим энергетическим потенциалом, не агрессивны, но и не конформны.

Данные студенты склонны недооценивать результаты своей деятельности. У них отмечается некоторая ригидность, излишняя критичность. В оценках поведения других людей преобладает оттенок критиканства, неодобрения. Они редко испытывают сильные эмоции, даже эффектные результаты не вызывают яркого удовольствия или же огорчения.

Полученные результаты коррелируют и с результатами методики изучения факторов привлекательности профессии, по которой к факторам привлекательности профессии большинство студентов относят:

* Работа соответствует моим способностям
* Работа соответствует моему характеру
* Возможность достичь социального признания, уважения
* Профессия одна из важнейших в обществе
* Однако есть и часть студентов, которые к таким факторам относят:
* Большая зарплата
* Работа не вызывает переутомления
* Небольшой рабочий день

То есть, студенты, обучающиеся на специальности «Социальная работа» задумываются о том, что будущая профессиональная деятельность в первую очередь должна подходить им по индивидуально – психологическим особенностям, а уже потом думают о том, престижна данная профессия в современном обществе или нет и какова оплата за нее.

Результаты данной методики представлены в приложении 9

Далее нами было проведено исследование с использованием анкеты для изучения мотивации и антимотивации. Оно прошло 19 января 2010 г.

Полученные результаты представлены в приложении 10

Выводы:

1.Моральный аспект мотивации.

В данном блоке наблюдается значительное преобладание положительных факторов. Например: испытуемые оценивают такие параметры, как доверие, благодарность, чувство долга гораздо выше среднего.

Негативное влияние в данном блоке выражено слабо и колеблется в пределах от 1 до 2.

2. Информационно – познавательный аспект мотивации.

Здесь идет положительное влияние, испытуемые оценивают такие параметры, как информированность, активное общение с людьми, возможность продолжения обучения выше среднего.

Негативное влияние в данном блоке выражено средне и колеблется от 2 до 3,5 .

3. Материальные аспекты мотивации.

Здесь также наблюдается преобладание положительных влияний. Например, испытуемые оценивают такие параметры как: предоставление льгот, доплаты, премии, привилегии и др. Среди негативных влияний отмечен низкий уровень заработной платы.

4. Организационные аспекты мотивации.

В этом блоке наблюдается значительное преобладание положительных влияний, например, испытуемые высоко оценивают такие параметры, как комфортабельность рабочего места, хорошие технические средства для работы и др.

Негативное влияние в данном блоке выражено сильно и колеблется в пределах от 1,3 до 4,7. Особенное недовольство респондентов вызывают такие факторы, как ненормированный рабочий день и перегрузки на работе. Отсутствие оценки работы тоже оценено негативно, но средний балл по этому показателю составляет всего лишь 1,3.

5. Организационно-управленческие аспекты мотивации.

Здесь наблюдается преобладание положительных влияний, например: здесь оценивают такие параметры, как возможность самостоятельного принятия решений, свобода действий, новизна задач, карьера и др.

Негативное влияние выражено средне и колеблется от 2 до 3,5.

6. Социально-психологические аспекты мотивации.

В данном блоке наблюдается значительное преобладание положительных влияний. Например испытуемые высоко оценивают такие параметры, как хорошая обстановка в коллективе обширность контрактов, теплые отношения среди сотрудников и др.

Негативное влияние в данном блоке также сильно выражено и колеблется в пределах от 3 до 5.

По итогам анкетирования в целом можно сделать выводы о наличии положительной трудовой мотивации у студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа».

В тоже время испытуемые отмечают отдельные проблемы, такие как например: отсутствие уверенности в стабильности своего положения, отсутствия перспективы роста, низкий уровень зарплаты и другие проблемы, которые могут быть устранены.

Одновременно балльные оценки отличаются сильной дифференцированностью – разброс по отдельным показателям (как положительным, так и отрицательным) составляет в некоторых случаях от 1,2 до 4,9. Это может свидетельствовать о том, что среди испытуемых существуют полярные точки зрения по поводу видения своей будущей профессиональной деятельности.

Не менее показательны и результаты шкалы оценки мотивации одобрения Д. Крауна и Д. Марлоу (Приложение 11).

Исследование с использованием данной методики было поведено 17 января 2010 года.

Данные результаты говорят о том, что студенты, обучающиеся по специальности «Социальная работа» мотивированы на одобрение, что на наш взгляд обусловлено тем, что в процессе деятельности социальным работникам приходится постоянно взаимодействовать с окружающими людьми, при этом от их общения зависит результат их труда.

В завершении эксперимента нами была проведена методика Рокича. В результате исследования ценностных ориентаций личности по тесту Рокича была составлена иерархия ценностей студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа».

Как видно из данных приложения 12 иерархия предпочитаемых терминальных ценностей такова:

Студенты на первые места в иерархии ценностей ставят: активную деятельную жизнь, интересную работу, наличие хороших и верных друзей, материально обеспеченную жизнь, уверенность в себе, любовь, развлечения, творчество.

При этом самыми реализованными ценностями у них являются: творчество и познание (по 84%), уверенность в себе (83%), наличие хороших и верных друзей (82%), активная деятельная жизнь (78%), здоровье (79%).

Анализ инструментальных ценностей показал что студенты, обучающиеся на специальности «Социальная работа» на первые места в иерархии ценностей ставят: жизнерадостность, самоконтроль, ответственность, рационализм, эффективность в делах, образованность, независимость, твердую волю и исполнительность.

При этом самыми реализованными ценностями у них являются: широта взглядов (87%), рационализм (86%), смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов (84%), честность (82%), самоконтроль (81%).

Следует отметить, что иерархия ценностей слабо структурирована, что говорит о недостаточной сформированности системы ценностей.

В шестёрке предпочитаемых терминальных ценностей оказались: активная деятельная жизнь, интересная работа, наличие хороших и верных друзей, материально обеспеченная жизнь, развлечения, уверенность в себе. Большинство из этих ценностей относятся к категории конкретных и индивидуальных. Можно также выделить группу ценностей, актуальных в настоящем, ценностей «здесь и сейчас» (активная деятельная жизнь, интересная работа, материально обеспеченная жизнь, наличие хороших и верных друзей, уверенность в себе) в противовес ценностям, которые направлены, должны реализовываться или будут более актуальны в будущем, в более старшем возрасте (жизненная мудрость, здоровье, познание, продуктивная жизнь, развитие, счастливая семейная жизнь, счастье других, творчество). В исследуемой группе среди предпочитаемых ценностей оказались почти все «здесь и сейчас» ценности.

В шестёрке предпочитаемых инструментальных ценностей оказались: жизнерадостность, самоконтроль, рационализм, эффективность в делах, независимость, твёрдая воля. Все эти ценности подразумевают некоторую автономность личности от воздействий и взаимодействия с окружающими людьми и превалирование интеллектуальных ценностей над ценностями непосредственного мироощущения. Среди выбранных студентами ценностей: аккуратность, чуткость, исполнительность, образованность, высокие запросы, непримиримость к недостаткам в себе и в других. Эти ценности можно охарактеризовать как направленные на взаимодействие и достижения.

Тип ценностных ориентации во многом определяет особенности профессионального самоопределения. Так, из беседы со студентами, мы выяснили, что окончательное решение о том что будут работать по данной профессии приняли 59% студентов с непротиворечивым, 32 % с противоречивым и 34 % с внепрофессиональным типом ориентации.

## 2.3 Анализ профессионализации социальных работников

С целью анализа полученных результатов нами была произведена вторичная обработка данных. Сначала полученные первичные данные были проранжированы с соблюдением принятых требований[[52]](#footnote-52), где наиболее высокому показателю присваивался наиболее высокий ранг. В случае совпадения показателей каждому из них присваивался ранг, являющийся средним арифметическим суммы рангов, которые могли бы быть присвоены данным показателям.

Далее был применен метод Стъюдента (William Sealy Gosset, 1876-1937, британский математик, публиковавшийся под псевдонимом Student, Стъюдент) или t -распределением с k степенями свободы называют выборочное распределение величины

t = Z/ √(V/k), (1)

где Z - случайная величина, имеющая нормальное распределение с математическим ожиданием M(Z) = 0 и дисперсией D(Z) = 1; V - независимая от Z случайная величина, имеющая χ2 распределение (распределение Пирсона, британский математик Карл Пирсон, K. Pearson, 1857-1936) с k степенями свободы.

Пусть значения x реального показателя X принадлежат нормально распределенной генеральной совокупности значений того же показателя. Пусть математическое ожидание генерального распределения M(X) = a и дисперсией D(X) = σ2. Из данной генеральной совокупности можно извлекать выборки объёмом n . Средние значения `x этих выборок будут распределены нормально. При этом M(`x ) = a , σ (`x ) = σ / √n . Тогда случайная величина

Z = (`x - a) / (σ / √n ) (2)

Это «Шаг» методики, показатель сложения нормы, также имеет нормальное распределение как линейная функция нормального аргумента `x . При этом математическое ожидание M(Z) = 0 и среднее квадратичное отклонение σ (Z) = 1. Доказано, что случайные величины Z и

V = ((n - 1)·s2) / σ2 (3)

независимы (s2 - выборочная дисперсия) и что величина V имеет χ2 распределение с k = n - 1 степенями свободы.

Подставив (2) и (3) в (1) получим величину

t = ((`x - a)·√n) / s , (4)

которая имеет распределение Стъюдента с k = n - 1 степенями свободы[[53]](#footnote-53).

Статистически значимые различия по критерию Стъюдента нами были по всем методикам и таким образом были выявлены ведущие мотивы отношения к деятельности студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа».

**-** Методика изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир

Мотив - содержание профессиональной деятельности

- Опросник «Цель-Средство-Результат»

Мотив - результат

 - Методика изучения факторов привлекательности профессии

Мотивы:

Работа соответствует моим способностям

Работа соответствует моему характеру

- Анкета для изучения мотивации и антимотивации

Моральный аспект мотивации

- Шкала оценки мотивации одобрения

Высокий уровень

- Тест ценностных ориентаций М. Рокича.

терминальные ценности:

активная деятельная жизнь,

интересная работа,

наличие хороших и верных друзей,

материально обеспеченную жизнь,

уверенность в себе,

любовь,

развлечения,

творчество.

инструментальные ценности:

 жизнерадостность,

самоконтроль,

ответственность,

рационализм,

эффективность в делах,

образованность,

независимость,

твердая воля

- исполнительность.

Затем была произведена вторичная обработка данных методом расчёта коэффициента ранговой корреляции Спирмена по формуле:

**ρ= 1 – (6 Σd2 / N (N2 – 1)),**

где **Σd2** – сумма квадратов разностей между рангами по двум переменным для каждого из респондентов;

**N –** количество ранжируемых значений, в нашем случае равное количеству испытуемых[[54]](#footnote-54).

При обработке была использована компьютерная программа MS Exel из пакета офисных компьютерных программ MS Office – 2002[[55]](#footnote-55).

По результатам вторичной обработки была составлена корреляционная матрица, из которой была осуществлена выборка полученных коэффициентов ранговой корреляции, отвечающих уровням доверительной вероятности 0,95 и 0,99[[56]](#footnote-56).

Коэффициент корреляции показывает, насколько результаты разных исследований в 1 группе схожи между собой, т.е. насколько результаты в целом достоверны. Если **ρ** стремится к 1, то результаты достоверны (у нас – 0,95 и 0,99). Таким образом, есть обратная зависимость: это « - 1», результаты противоположны. Если «0», то вообще нет связи.

Таким образом, нами установлено, что имеется статистически значимая взаимосвязь между следующими показателями по шкалам методики изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир и методики изучения факторов привлекательности профессии. Справедливость указанной взаимосвязи для уровня доверительной вероятности α=0,01 (взаимосвязь безусловно есть) позволяет нам сделать следующие выводы.

Взаимосвязь между мотивом содержание профессиональной деятельности и мотивами соответствия работы способностям *и* характеру говорит о следующем. Студенты, обучающиеся по специальности «Социальная работа» взвешенно подошли к выбору будущей профессии, они нацелены на самореализацию в профессиональной деятельности. Это подтвердждает также и положительная корреляция с моральным аспектом мотивации, оказавшимся ведущим по анкете для изучения мотивации и антимотивации.

Взаимосвязь между мотивом содержание профессиональной деятельности и высоким уровнем по шкале мотивации одобрения свидетельствует о том, что студенты понимают, что в процессе деятельности социальным работникам приходится постоянно взаимодействовать с окружающими людьми, при этом от их общения зависит результат их труда.

Существуют и другие взаимосвязи, установленные нами в ходе исследования. Мы описали наиболее значимые.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведя данную работу, мы убедились в том, что существует связь между выраженным мотивом достижения успеха и личностными особенностями людей, в данном случае испытуемых студентов.

В наше время очень остро стоит проблема мотивации достижения успеха. Мотив - это одно из главных понятий, с помощью которого раскрывается природа человеческих действий, их сущность. Мотивы формируются в раннем детстве и значительное влияние на их формирование имеют школа, класс, общественная мысль коллектива и семья. Он выступает важным компонентом психологической структуры любой деятельности, ее движущей силой.

При индивидуальном действии мотив достижения и соответственно чувство успеха постепенно вступает в связь с естественным по генезису чувством самолюбия, больше того, чувство успеха подпитывает это ведущее отношение человека к самому себе, и оно становится ядром личности, центром его образа "Я".

Чувство же самолюбия непременно культивирует сильные стремления человека к превосходству, власти над человеком, к славе и непомерным материальным целям. В результате личность становится индивидуалистически направленной с соответствующими смыслоценностными ориентациями и смыслом жизни.

В воспитании чувства успеха как фактора морально совершенной личности должны быть положена стратегия недопущения стойкой внутренней связи этого чувства с чувством самолюбия, которое является деструктивным относительно личностного развития субъекта. А это означает, что, во-первых, само чувство успеха как обобщенное отношение к достижению как такого, нужно диференцировать. Ведь не во всех сферах жизнедеятельности субъект добивается социально нормированных достижений.

В данной работе перед нами стояла цель: выявить мотивы отношения к своему делу студентов, обучающихся по специальности «социальная работа».

Предметомисследования являлись мотивы профессиональной деятельности.

В ходе исследования нами были решены следующие задачи:

1. Изучена научно-теоретическая и методологическая литература по теме исследования;

2. Подобраны методы и проведены исследования, позволяющие определить мотивацию деятельности.

3. Осуществлена опытно-экспериментальная работа, направленная на выявление мотивов отношения к делу изучаемых студентов.

4. Выявлены мотивы отношения к своему делу студентов, обучающихся по специальности «социальная работа».

В подтверждение гипотезы могу сказать, что студенты, обучающиеся на специальности «Социальная работа» задумываются о том, что будущая профессиональная деятельность в первую очередь должна подходить им по индивидуально – психологическим особенностям, а уже потом думают о том, престижна данная профессия в современном обществе или нет и какова оплата за нее.

Фундаментальные науки играют значительную роль в подготовке специалиста по социальной работе. Например, если социальный работник не знает психологию, ему будет очень трудно общаться с человеком, которому он обязан помочь. Но как можно помочь человеку, если не знаешь, как к нему подступиться. К каждому человеку есть особенный индивидуальный подход. Если человек не знает его, он не способен помочь другим, а потому и быть социальным работником также не может.

Если человек занимается милосердием, необходимо, чтобы он знал медицину. Социальный работник должен уметь оказывать первую помощь. Социальный работник, как и любой человек, гражданин своего государства, обязан знать историю своего народа и, конечно, понимать основы социальной истории.

Философия тесно связана с социальной работой. Социальный работник в своей деятельности имеет дело с человеком, взаимоотношениями между личностью и коллективом, между социальными группами. Вся его деятельность направлена на усовершенствование человеческих отношений, на проведение в жизнь идеалов гуманизма.

Специфика современной социальной работы требует высокого уровня профессионализма, который формируется посредством профессиональной подготовки специалистов в данной области практической деятельности.

Профессионализм конкретного работника является результатом его самореализации в ходе длительного процесса профессионального становления, для которого характерны индивидуальное своеобразие и уникальность условий протекания.

Профессиональное становление специалиста по социальной работе - это целостный и непрерывный процесс развития практической, образовательной и исследовательской деятельности личности в области социальной работы, ориентированный на формирование у человека профессиональных знаний, умений, навыков и личностных качеств, адекватных квалификационным и этическим стандартам профессии. В основу данного процесса может быть положен интегральный методологический подход в русле теории социальных изменений. Профессиональное становление специалиста является составной частью профессионализации - длительного макропроцесса, посредством которого общество и человек формируют представление о конкретном виде занятий как о профессии.

Профессионализация социальной работы предполагает наличие особой профессиональной группы, формирование которой в России только начинается, поскольку институционализация любой профессии в обществе тесно связана с созданием соответствующей системы профессиональной подготовки.

В настоящее время наблюдается острый дефицит квалифицированных кадров в области социальной работы практически во всех регионах страны. Такое положение со специальным образованием является характерным для кадрового состава практически всех российских социальных служб, хотя в последние годы заметно увеличилось количество высших учебных заведений, предлагающих обучение по различным специальностям социальной сферы. Вместе с тем формирование корпуса социальных работников высокой квалификации в объеме, необходимом для эффективного осуществления социальной работы, - дело многих десятилетий.

Эффективность социальной работы в первую очередь зависит от результатов деятельности кадров социальной работы - людей, выполняющих должностные задачи в системе органов и учреждений социальной работы и наделенных соответствующими полномочиями, правами и ответственностью. Среди показателей эффективности деятельности конкретного субъекта социальной работы важное место занимает его удовлетворенность деятельностью, адекватная самооценка, создание условий для саморазвития.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аминов, Н.А., Морозова, Н.А. Психодиагностика специальных способностей социального работника [текст] // Социальная работа. - 2002.- №2.- С. 49-53.
2. Большая психологическая энциклопедия [текст]. – М.: Эксмо, 2007. – 544 с.
3. Большой психологический словарь [текст] / Под ред. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. - М.: Прайм-Еврознак, 2003. - 672 с.
4. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика [текст]. Учебник для вузов - СПб: Питер,2000.
5. Бурлачук, Л.Ф., Морозов С.М. Словарь - справочник по психологической диагностике [текст]. - СПб.: Питер, 2002. – 680 с.
6. Галагузова, М.А. Профессиональная подготовка социальных работников [текст]. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2004. – 93 с.
7. Дронов, С.В. Математические методы в психологии [текст]: учебное пособие. - Барнаул: Алтайский гос. ун-т, 2001. – 250 с.
8. Дэкерс, Л. Мотивация. Теория и практика [текст]: расширенный курс / Л. Дэкерс; пер. с англ. Д.Ю. Краличкин. – М.: Гросс Медиа, 2007. – 637 с.
9. Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов [текст]. М: Эксмо, 2002. – 345 с.
10. Залевский, Г.В. Личность и фиксированные формы поведения [текст] / Г.В. Залевский. – М.: Институт психологии РАН, 2007. – 334 с.
11. Ильин, Е.Н. Мотивация и мотивы [текст]: учебное пособие / Е.Н. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. – 508 с.
12. Кравченко, А.И. Общая психология [текст]: учебное пособие / А.И. Кравченко. – М.: Проспект, 2008. – 430 с.
13. Кравченко, А.И. Социальная работа [текст]: учебник / А.И. Кравченко. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 416 с.
14. Маклаков, А.Г. Общая психология [текст]: ответы на экзаменационные билеты / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2007. – 220 с.
15. Маклаков, А.Г. Общая психология [текст]: учебное пособие / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2008. – 582 с.
16. Малкина-Пых, И.Г. Психосоматика [текст]: Справочник практического психолога – М.: Эксмо, 2009. – 600 с.
17. Мартишина, Н.В. Ценностный компонент творческого потенциала личности педагога [текст] // Педагогика. – 2006. - №3. – С. 48-57.
18. Маслоу, А. Мотивация и личность [текст] / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 351 с.
19. Медведева, Г.П. Профессионально-этические основы социальной работы [текст]: учебник для студ. высш. учеб. заведений / Г.П. Медведева. -2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2009. - 272 с.
20. Немов, Р.С. Психология [текст]: учебник для вузов / Р.С. Немов. – М.: Высшее образование, 2008. – 633 с.
21. Описание профессии "Социальный работник". [Электронный ресурс] / Режим доступа azps.ru/porientation/indexpg.html
22. Павленок, П.Д. Теория, история и методика социальной работы [текст]: избранные работы / П.Д. Павленок. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Дашков и Кº, 2009. – 561 с.
23. Психологические тесты [Текст] / Под ред. А.А. Карелина: В 2 т. - М.: ВЛАДОС, 2001. - Т. 1.
24. Психология личности [текст]: учебное пособие / ред. сост. Д.Я. Райгородский. – Самара: БАХРАХ-М, 2008. – 543 с.
25. Психология [текст]. Учебник для вузов / Отв. ред. А.А. Крылов. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – 743 с.
26. Психология [текст]: учебник для вузов / под ред. Б.А. Сосновского. – М.: Высшее образование, 2008. – 660 с.
27. Реан, А.А. Психология изучения личности [текст]: Учебное пособие.- СПб.: Питер,1999. – 647 с.
28. Романова, В.А. Мотивация персонала [текст]. – М.: Эксмо, 2009. – 315 с.
29. Романова, Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы [текст]. – СПб.: Питер, 2008. – 560 с.
30. Романова, Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии [текст]. - М.: МПГУ им. В.И.Ленина, 1990. – 460 с.
31. Роли и функции социальных работников. Профессиональная деятельность социального работника: содержание и функции [текст] /Лаврененко И.М., Мещанкина И.С. - М.: Мысль, 1999. – 215 с.
32. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии [текст]. – СПб.: Речь, 2002. – 348 с.
33. Сластенин, В.А., Чижакова, Г.И. Введение в педагогическую аксиологию [текст]: учебное пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 192 с.
34. Слободина, С.Н. Теоретические предпосылки технологии организации совершенствования профессиональной деятельности социальных работников [текст] // Экономические науки. – 2007. - №4(29). – С. 193-195.
35. Словарь для начинающего психолога [текст] / Под ред. И.В. Дубровиной 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 160 с.
36. Словарь психолога-практика [текст] / Сост. С.Ю. Головин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Харвест, 2005. – 976 с.
37. Словарь-справочник по социальной работе. [текст] / Под ред. С.А. Беличевой, П.В. Бобковой. – М.: Юрист, 2000. – 424с.
38. Словарь-справочник по социальной работе [текст] / Под ред. д-ра ист. наук проф. Е.И. Холостовой. - М.: Юрист, 2007. – 424 с.
39. Социальная работа [текст] / Под общей ред. проф. В.И. Курбатова. Серия «Учебники, учебные пособия». – Ростов н/Д: «Феникс», 1999. – 576 с.
40. Социальная работа: теория и практика [текст]: Учебное пособие / Отв. ред. д. и. н., проф. Е.И. Холостова, д. и. н., проф. А.С. Сорвина. – М.: Инфра-М, 2004. – 427 с.
41. Старовойтенко, Е.Б. Культурная психология личности [текст]: монография / Е.Б. Старовойтенко. – М.: Академический Проект, 2007. – 308 с.
42. Столяренко, А.М. Психология и педагогика [текст]: учебное пособие для студ. вузов / А.М. Столяренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 527 с.
43. Тарасова, Л.А. Подготовка социальных работников в межшкольном учебном комбинате [текст] // Школа и производство. – 2005. - №8. – С. 11-17
44. Холостова, Е.И. Профессионализм в социальной работе [текст]: учебное пособие / Е.И. Холостова. – 2-е изд. – М.: Дашков и Кº, 2008. – 236 с.
45. Шашкова, С.Н. Трансформация мотивационной сферы как фактор формирования профессионально-личностных качеств выпускников вуза [текст] // Alma mater. – 2009. - №3. – С. 17-24.
46. Шишлянникова, Л.М. Применение корреляционного анализа в психологии [текст] // Психологическая наука и образование – 2009, №1. C. 98 – 107.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**Структура иерархии потребностей по А. Маслоу[[57]](#footnote-57)**

**Физиологические (органические) потребности**

Голод, жажда, половое влечение и др.

**Потребности в безопасности**

Чувствовать себя защищенным, избавиться от страха и неудач, от агрессивности

**Потребности в принадлежности и любви**

Принадлежать к общности, находиться рядом с людьми, быть признанным и принятым ими

**Потребности в уважении (почтении)**

Компетентность, достижение успехов, одобрение, признание, авторитет

**Познавательные потребности**

Знать, уметь, понимать, исследовать

**Эстетические потребности**

Гармония, симметрия, порядок, красота

**Потребности в самоактуализации**

Реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

**Содержание системы ценностей социальной работы[[58]](#footnote-58)**

|  |  |
| --- | --- |
| Ценности | Личность |
| Добро | Истина | Красота |
| Цели | Социальная справедливость | Сохранение социального мира | Социальное равенство | Удовлетворение основных человеческих потребностей |
| Принципы | Антидискриминация | Гуманизм | Конфиденциальность | Добровольность | Доступность | Объективность | Адресность | Универсализм | Толерантность |
| Нормы | Непредвзятое отношение | Неприкосновенность права на выбор | Неразглашение информации | Полное информирование | Демократический стиль взаимодействия | Уважение к личному достоинству | Коммуникативная культура | Внимательность к собеседнику | Приоритет диалоговой формы общения | Неконфликтность | Честность  | Неиспользование клиента в коростных целях | Признание права личности на ошибку | Стремление к сотрудничеству |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

**Методика изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир**

*ИНСТРУКЦИЯ*

Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|    | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   |
|      | в очень незначительной мере    | в достаточно незначительной мере    | в небольшой, но и в немаленькой мере  | в достаточно большой мере    | в очень большой мере   |
| 1. Денежный заработок   |   |
| 2. Стремление к продвижению по работе   |   |
| 3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег   |       |
| 4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей   |       |
| 5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других  |        |
|   | 6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы  7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности  |   |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

**Опросник «Цель-Средство-Результат»**

1. Я активный человек
2. Иногда я прихожу в сильное возбуждение
3. Бывает так, что я чем-нибудь раздражен
4. Я всегда ем то, что мне подают
5. Чтобы добиться чего-то в жизни - надо уметь ставить перед собой цели
6. Я бы сравнил себя с хорошо настроенным музыкальным инструментом
7. Я всегда делаю так, как мне говорят
8. Иногда я задумываюсь о смысле жизни
9. Не люблю, когда мне подсказывают, как надо делать
10. Я могу объяснить поступки каждого человека
11. Часто мои близкие меня не слушают, и мне приходится повторять одну фразу несколько раз, пока наконец меня не услышат
12. Часто со мной случаются странные вещи
13. Обычно я не могу однозначно сказать про кого-то, хороший он человек или нет
14. Я предпочитаю ставить перед собой цели не очень сложные, но и не очень простые
15. Со мной часто происходят вещи, которые я не могу объяснить
16. Когда остаюсь один, я много размышляю
17. Я скучаю редко
18. Мне можно доверить любую тайну
19. В любой ситуации можно найти выход
20. Вид заходящего солнца вызывает у меня вдохновение
21. Проходя мимо лежащего мяча, у меня возникает желание пнуть его
22. Когда волнуюсь, то чаще я краснею, чем бледнею
23. Хорошая музыка меня воодушевляет
24. Цели перед собой предпочитаю ставить сам
25. Вид неприятного мне человека вызывает у меня желание его побить или нанести ему какой-нибудь другой ущерб
26. Все, что мне дорого, одинаково ценно для меня
27. Когда я что-то делаю, то охотно выслушиваю любые советы
28. Удачно законченное дело вызывает у меня прилив хорошего настроения
29. Принимая решение, я взвешиваю все "за" и "против"
30. Иногда бывает, что я говорю о ком-то плохо
31. У меня характер скорее "нападающего", чем "защитника"
32. Стабильность лучше непредсказуемости

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**

**Шкала оценки мотивации одобрения Д. Крауна и Д. Марлоу**

**Бланк тестируемого\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Суждения** | Да  | Нет |
| 1. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем вернуть ее в библиотеку.
 |  |  |
|  Я не испытываю колебаний, когда кому-нибудь нужно помочь в беде. |  |  |
|  Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет. |  |  |
|  Дома я веду себя за столом так же, как в столовой. |  |  |
|  Я никогда ни к кому не испытывал антипатии. |  |  |
|  Был(и) случай(и), когда я бросил что-то делать, потому что не был уверен в своих силах. |  |  |
|  Иногда я люблю позлословить об отсутствующих. |  |  |
|  Я всегда внимательно слушаю собеседника, кто бы он ни был. |  |  |
|  Был случай, когда я придумал "вескую" причину, чтобы оправдаться. |  |  |
|  Случалось, я пользовался оплошностью человека. |  |  |
|  Иногда вместо того, чтобы простить человека, я стараюсь отплатить ему тем же. |  |  |
|  Были случаи, когда я настаивал на том, чтобы делали по-моему. |  |  |
|  У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу. |  |  |
|  У меня никогда не возникает досады, когда высказывают мнение, противоположное моему. |  |  |
|  Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять. |  |  |
|  Были случаи, когда я завидовал удаче других. |  |  |
|  Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с просьбой. |  |  |
|  Когда у людей неприятности, я иногда думаю, что они получили по заслугам. |  |  |
|  Я никогда с улыбкой не говорил неприятных вещей.  |  |  |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 6**

**Методика "Изучение факторов привлекательности профессии"**

Бланк методики

|  |  |
| --- | --- |
| А  | Б  |
| 1. Профессия одна из важнейших в обществе  | 1. Мало оценивается важность труда  |
| 2. Работа с людьми  | 2. Не умею работать с людьми  |
| 3. Работа требует постоянного творчества  | 3. Нет условий для творчества  |
| 4. Работа не вызывает переутомления  | 4. Работа вызывает переутомление  |
| 5. Большая зарплата  | 5. Небольшая зарплата  |
| 6. Возможность самосовершенствования  | 6. Невозможность самосовершенствования.  |
| 7. Работа соответствует моим способностям  | 7. Работа не соответствует моим способностям  |
| 8. Работа соответствует моему характеру  | 8. Работа не соответствует моему характеру  |
| 9. Небольшой рабочий день  | 9. Большой рабочий день  |
| 10. Отсутствие частого контакта с людьми  | 10. Частый контакт с людьми  |
| 11. Возможность достичь социального признания, уважения  | 11. Невозможность достичь социального признания, уважения  |
| 12. Другие факторы (какие?)  | 12. Другие факторы (какие?)  |

**Приложение 7**

**Результаты методики изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир**

**ПРИЛОЖЕНИЕ 8**

**Результаты опросника «Цель-Средство-Результат»**

**ПРИЛОЖЕНИЕ 9**

**Результаты методики изучения факторов привлекательности профессии**

|  |  |
| --- | --- |
| **Фактор** | **Количество отметивших (в %)** |
| 1. Профессия одна из важнейших в обществе  | 35 |
| 2. Работа с людьми  | 55 |
| 3. Работа требует постоянного творчества  | 30 |
| 4. Работа не вызывает переутомления  | 15 |
| 5. Большая зарплата  | 10 |
| 6. Возможность самосовершенствования  | 35 |
| 7. Работа соответствует моим способностям  | 65 |
| 8. Работа соответствует моему характеру  | 65 |
| 9. Небольшой рабочий день  | 25 |
| 10. Отсутствие частого контакта с людьми  | 0 |
| 11. Возможность достичь социального признания, уважения  | 45 |

**Результаты методики изучения факторов привлекательности профессии**

**ПРИЛОЖЕНИЕ 10**

**Результаты шкалы оценки мотивации одобрения (%)**

**ПРИЛОЖЕНИЕ 11**

**Результаты теста ценностных ориентаций М. Рокича**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Терминальные ценности |  |  |
| Ранг | Степень реализованности |
| 1. Активная деятельная жизнь | 2,6 | 78 |
| 2. Интересная работа | 4,0 | 8 |
| 3. Наличие хороших и верных друзей | 4,3 | 82 |
| 4. Материально обеспеченная жизнь | 4,4 | 52 |
| 5. Развлечения | 6,5 | 48 |
| 6. Уверенность в себе | 5,9 | 83 |
| 7. Любовь | 6,4 | 24 |
| 8. Свобода | 7,5 | 54 |
| 9. Счастливая семейная жизнь | 8,0 | 45 |
| 10. Здоровье | 10,4 | 79 |
| 11. Творчество | 6,6 | 84 |
| 12. Продуктивная жизнь | 12,4 | 68 |
| 13. Общественное признание  | 12,9 | 53 |
| 14. Развитие  | 14,5 | 68 |
| 15. Познание  | 14,8 | 84 |
| 16. Красота природы и искусства  | 15,9 | 61 |
| 17. Жизненная мудрость | 17,2 | 61 |
| 18. Счастье других | 17,7 | 18 |

|  |
| --- |
| Инструментальные ценности |
| 1. Жизнерадостность | 3,4 | 3,2 |
| 2. Самоконтроль | 3,5 | 13,4 |
| 3. Рационализм | 3,6 | 3,2 |
| 4. Эффективность в делах | 3,6 | 3,2 |
| 5. Независимость | 4,8 | 5,4 |
| 6. Твёрдая воля | 6,0 | 5,2 |
| 7. Ответственность | 3,6 | 7,6 |
| 8. Широта взглядов | 7,4 | 7,2 |
| 9. Честность | 9,0 | 8,9 |
| 10. Терпимость | 11,2 | 10,8 |
| 11. Смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов | 12,8 | 6,4 |
| 12. Воспитанность | 12,9 | 11,9 |
| 13. Аккуратность | 13,2 | 9,6 |
| 14. Чуткость | 13,2 | 13,2 |
| 15. Исполнительность | 6,4 | 14 |
| 16. Образованность | 4,2 | 14,6 |
| 17. Высокие запросы | 14,3 | 15,7 |
| Непримиримость к недостаткам в себе и в других | 15,1 | 14,2 |

1. Рубинштейн, С.Л. Проблемы общей психологии. - М., 1973. - 423 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. - Изд-во МГУ. 1971. - 40 с [↑](#footnote-ref-2)
3. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии // Психологический журнал. 1981.Т.2. № 5.- С. 3-22. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ильин, Е.Н. Мотивация и мотивы: учебное пособие / Е.Н. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. С. 216-222. [↑](#footnote-ref-4)
5. Психология: учебник для вузов / под ред. Б.А. Сосновского. – М.: Высшее образование, 2008. С. 82-83. [↑](#footnote-ref-5)
6. Годфруа Ж. Что такое психология / Ж. Годфруа // Собр. соч.: В 2 т. - М., 1992. - Т.1. -491 с [↑](#footnote-ref-6)
7. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов - М., 1986. - 176 с [↑](#footnote-ref-7)
8. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности / М.Ш. Магомед-Эминов -М.,1998.-494с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Джидарьян И.А. Эстетическая потребность / И.А. Джидарьян. - М., 1976. -123 с. [↑](#footnote-ref-9)
10. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. - М., 1990. - 283 с [↑](#footnote-ref-10)
11. Ильин, Е.Н. Мотивация и мотивы: учебное пособие / Е.Н. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. С. 65-67. [↑](#footnote-ref-11)
12. Дэкерс, Л. Мотивация. Теория и практика: расширенный курс / Л. Дэкерс; пер. с англ. Д.Ю. Краличкин. – М.: Гросс Медиа, 2007. [↑](#footnote-ref-12)
13. Существуют и другие определения мотива. См., например, Ильин, Е.Н. Мотивация и мотивы: учебное пособие / Е.Н. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. [↑](#footnote-ref-13)
14. Немов, Р.С. Психология: учебник для вузов / Р.С. Немов. – М.: Высшее образование, 2008. С. 469-474. [↑](#footnote-ref-14)
15. Маклаков, А.Г. Общая психология: ответы на экзаменационные билеты / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2007. С. 187-190. [↑](#footnote-ref-15)
16. Маклаков, А.Г. Общая психология: учебное пособие / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2008. С. 517-524. [↑](#footnote-ref-16)
17. Словарь для начинающего психолога / Под ред. И.В. Дубровиной 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. С. 146. [↑](#footnote-ref-17)
18. Большая психологическая энциклопедия. – М.: Эксмо, 2007. С. 217-218. [↑](#footnote-ref-18)
19. Большой психологический словарь / Под ред. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. - М.: Прайм-Еврознак, 2003. С. 405-406. [↑](#footnote-ref-19)
20. Сластенин, В.А., Чижакова, Г.И. Введение в педагогическую аксиологию: учебное пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. С. 5-6. [↑](#footnote-ref-20)
21. Медведева, Г.П. Профессионально-этические основы социальной работы: учебник для студ. высш. учеб. заведений / Г.П. Медведева. -2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2009. С. 24-31. [↑](#footnote-ref-21)
22. Павленок, П.Д. Теория, история и методика социальной работы: избранные работы / П.Д. Павленок. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Дашков и Кº, 2009. С. 7-13. [↑](#footnote-ref-22)
23. Медведева, Г.П. Профессионально-этические основы социальной работы: учебник для студ. высш. учеб. заведений / Г.П. Медведева. -2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2009. С. 33-35. [↑](#footnote-ref-23)
24. Социальная работа: теория и практика: Учебное пособие / Отв. ред. д. и. н., проф. Е.И. Холостова, д. и. н., проф. А.С. Сорвина. – М.: Инфра-М, 2004. С. 72-78. [↑](#footnote-ref-24)
25. Холостова, Е.И. Профессионализм в социальной работе: учебное пособие / Е.И. Холостова. – 2-е изд. – М.: Дашков и Кº, 2008. С. 7-24. [↑](#footnote-ref-25)
26. Медведева, Г.П. Профессионально-этические основы социальной работы: учебник для студ. высш. учеб. заведений / Г.П. Медведева. -2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2009. С. 47-61. [↑](#footnote-ref-26)
27. Кравченко, А.И. Социальная работа: учебник / А.И. Кравченко. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. С. 67-69. [↑](#footnote-ref-27)
28. Старовойтенко, Е.Б. Культурная психология личности: монография / Е.Б. Старовойтенко. – М.: Академический Проект, 2007. С. 83-88. [↑](#footnote-ref-28)
29. Холостова, Е.И. Профессионализм в социальной работе: учебное пособие / Е.И. Холостова. – 2-е изд. – М.: Дашков и Кº, 2008. С. 44-53. [↑](#footnote-ref-29)
30. Психология. Учебник для вузов / Отв. ред. А.А. Крылов. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. С. 718-731. [↑](#footnote-ref-30)
31. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. - М., 1973. - 423 с. [↑](#footnote-ref-31)
32. Леонтьев Д.А. Самореализация и сущностные силы человека. // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / Под ред. Д.А.Леонтьева, в.Г.Щур. - М., 1997. - 336 с. [↑](#footnote-ref-32)
33. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии // Психологический журнал. 1981.Т.2. № 5.- С. 3-22. [↑](#footnote-ref-33)
34. Ильин, Е.Н. Мотивация и мотивы: учебное пособие / Е.Н. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. С. 216-222. [↑](#footnote-ref-34)
35. Мартишина, Н.В. Ценностный компонент творческого потенциала личности педагога // Педагогика. – 2006. - №3. – С. 48-57. [↑](#footnote-ref-35)
36. Социальная работа / Под общей ред. проф. В.И. Курбатова. Серия «Учебники, учебные пособия». – Ростов н/Д: «Феникс», 1999. С. 104-108. [↑](#footnote-ref-36)
37. Столяренко, А.М. Психология и педагогика: учебное пособие для студ. вузов / А.М. Столяренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. С. 32-35. [↑](#footnote-ref-37)
38. Слободина, С.Н. Теоретические предпосылки технологии организации совершенствования профессиональной деятельности социальных работников // Экономические науки. – 2007. - №4(29). – С. 193-195. [↑](#footnote-ref-38)
39. Галагузова, М.А. Профессиональная подготовка социальных работников. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2004. С. 15-18. [↑](#footnote-ref-39)
40. Холостова, Е.И. Профессионализм в социальной работе: учебное пособие / Е.И. Холостова. – 2-е изд. – М.: Дашков и Кº, 2008. 55-57. [↑](#footnote-ref-40)
41. Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии. - М.: МПГУ им. В.И.Ленина, 1990. С. 35. [↑](#footnote-ref-41)
42. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – СПб.: Питер, 2008. С. 80-81. [↑](#footnote-ref-42)
43. Роли и функции социальных работников. Профессиональная деятельность социального работника: содержание и функции/Лаврененко И.М.. Мещанкина И.С.- М.: Мысль,1999. С. 120. [↑](#footnote-ref-43)
44. Описание профессии "Социальный работник". [Электронный ресурс] / Режим доступа azps.ru/porientation/indexpg.html [↑](#footnote-ref-44)
45. Аминов Н.А., Морозова Н.А. Психодиагностика специальных способностей социального работника // Социальная работа. - 2002.- №2.- С. 49-53. [↑](#footnote-ref-45)
46. Реан А.А. Психология изучения личности: Учебное пособие.- СПб.: Питер,1999. С. 88-92. [↑](#footnote-ref-46)
47. Малкина-Пых И. Г. Психосоматика: Справочник практического психолога – М.: Эксмо: , 2009. С. 127 [↑](#footnote-ref-47)
48. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. – СПб.: Питер, 1999. С. 151. [↑](#footnote-ref-48)
49. Романова В. А. Мотивация персонала – М.: Эксмо, 2009. С. 260 [↑](#footnote-ref-49)
50. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика. Учебник для вузов - СПб: Питер,2000. С. 264 [↑](#footnote-ref-50)
51. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина: В 2 т. - М.: ВЛАДОС, 2001.- Т. 1. С. 25-29. [↑](#footnote-ref-51)
52. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов – М: Эксмо, 2002. С. 48-56. [↑](#footnote-ref-52)
53. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии – СПб.: Речь, 2002. С. 35. [↑](#footnote-ref-53)
54. Дронов С.В. Математические методы в психологии: Учебное пособие. - Барнаул: Алтайский гос. ун-т, 2001. С. 70-75. [↑](#footnote-ref-54)
55. Шишлянникова Л. М. Применение корреляционного анализа в психологии// Психологическая наука и образование – 2009, №1. C. 98 – 107. [↑](#footnote-ref-55)
56. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь - справочник по психологической диагностике. - СПб.: Питер, 2002. [↑](#footnote-ref-56)
57. Маклаков, А.Г. Общая психология: учебное пособие / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2008. С. 192. [↑](#footnote-ref-57)
58. Холостова, Е.И. Профессионализм в социальной работе: учебное пособие / Е.И. Холостова. – 2-е изд. – М.: Дашков и Кº, 2008. С. 24. [↑](#footnote-ref-58)