

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕР-
СИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий

Выпускающая кафедра социальной педагогики и социальной работы

Дрокина Анна Сергеевна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: Исследование особенностей профессиональных ценностных ориента-
ций специалистов по социальной работе (на примере социальных служб г.
Красноярска)

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

Профиль Социальная работа в системе социальных служб

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой д.п.н, профессор Фуряева Т.В.

(дата, подпись)

Руководитель
к.п.н., Черкасова Ю. А.

Дата защиты _____

Обучающийся Дрокина А.С.

(дата, подпись)

Оценка _____

(прописью)

Красноярск
2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы исследования профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе.....	7
1.1. Сущность и соотношение понятий «ценности», «ценностное отношение», «смыслы», «ценностные ориентации».....	7
1.2. Профессиональные ценности и профессиональные ценностные ориентации специалистов по социальной работе.....	22
Выводы по главе 1.....	29
Глава 2. Исследование особенностей профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе.....	31
2.1. Методика исследования профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе.....	31
2.2. Анализ и оценка результатов эмпирического исследования особенностей профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе.....	39
Выводы по главе 2.....	51
Заключение.....	53
Список использованных источников.....	56
Приложения.....	69

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Специфика социальных процессов, характерных для современного этапа развития российского общества, актуализирует социальную работу как профессиональную деятельность. От качества подготовки специалистов по социальной работе зависит эффективность оказания помощи нуждающимся слоям населения.

Важнейшей характеристикой личности специалистов социальной сферы становятся ее «гуманистический потенциал» и ценностные ориентации. Профессиональное становление специалиста представляет собой сложный процесс, включающий в себя переработку и интериоризацию общественных ценностей, которые содержат в себе требования, предъявляемые социумом к личности специалиста «помогающей» профессии и содержанию его профессиональной деятельности. Результатом этого процесса становится формирование профессиональных ценностных ориентаций.

Между тем, научный интерес к проблеме ценностей и ценностных ориентаций обусловлен не только их важностью для становления личности и эффективности осуществления профессиональной деятельности, но и их динамичностью, необходимостью оценки их актуального состояния во времени.

Востребованность научных исследований, посвященных профессиональным ценностным ориентациям специалистов по социальной работе, вызвана малоизученностью их содержания и текущего состояния.

Анализ научных исследований позволил нам выделить ряд противоречий:

- между теорией, актуализирующей профессиональные ценности и гуманистический потенциал личности специалиста по социальной работе, и недостаточностью реальных требований к профессиональным ценностным ориентациям специалиста на практике;
- между требованиями государства и общества к личности специалиста по социальной работе, отраженными в нормативно-правовых актах, и отсутствием на практике оценки и контроля

ценностно-смысловых структур личности специалиста при приеме на работу и осуществлении им трудовых функций;

- между потребностью личности в ценностном отношении к профессии и предъявляемым к ней ценностям и действительным состоянием профессиональных ценностных ориентаций специалиста.

С учетом выявленных нами противоречий была определена тема работы: «Исследование особенностей профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе (на примере социальных служб г. Красноярска)», проблема которой сформулирована следующим образом: каковы особенности профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе.

Степень разработанности темы. Проблеме ценностей уделяется внимание философии, социологии, педагогики и психологии. Проблемы ценностей, ценностного отношения, смыслов и функции мотивообразования ценностей как предпосылок возникновения ценностных ориентаций, их взаимосвязи с поведением личности рассматриваются многими отраслями знания. Философскому и социологическому рассмотрению она подвергалась в трудах М. Вебера, Э.Дюркгейма, М. Рокича, Т. Парсонса, К.А. Абульхановой-Славской, В.А. Василенко, О.Г. Дробницкого, М.С. Кагана и др. Психологический аспект исследования освещается Б.Г. Ананьевым, Л.С. Выготским, А.Н. Леонтьевым, А. Маслоу, В.Н. Мясищевым, С.Л. Рубинштейном, В. Франклом, Э. Фроммом и др. Аспект профессионального самоопределения личности изучается в работах Е.А. Климова, И.С. Кона, А.Г. Асмолова и др. В педагогике данную проблему исследовали Г.Е. Залесский, А.Г. Здравомыслов, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов и др.

Цель исследования: выявить особенности профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе.

Объект исследования: профессиональные ценностные ориентации специалистов по социальной работе.

Предмет исследования: особенности профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе.

В соответствии с целью были определены следующие задачи исследования:

1. Проанализировать литературу по теме исследования.
2. Разработать программу исследования особенностей профессиональных ориентаций специалистов по социальной работе.
3. Организовать и провести исследование особенностей профессиональных ориентаций специалистов по социальной работе.
4. Осуществить анализ и интерпретацию данных экспериментальной работы.

Гипотеза исследования: профессиональные ценностные ориентации специалистов по социальной работе характеризуются следующими особенностями:

1. В структуре профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе наиболее значимыми являются профессиональная компетентность, служение и предпринимательство.

2. Большинство специалистов по социальной работе разделяют профессиональные ценности социальной работы.

3. Существует связь между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе продуктивных профессиональных ценностных ориентаций.

4. Существует связь между уровнем значимости профессиональной ценностной ориентации на служение и принятием профессиональных ценностей социальной работы.

При проведении исследования использовались следующие методы:

- на теоретическом уровне: изучение литературы (реферирование), теоретический анализ, обобщение;
- на эмпирическом уровне: анкетирование, тестирование;

- интерпретационные методы: количественный и качественный анализ данных, методы статистической обработки данных.

Эмпирической базой нашего исследования стали нестационарные учреждения социального обслуживания г. Красноярска. Выборочную совокупность констатирующего исследования составили 60 специалистов по социальной работе со стажем работы от 4 месяцев до 38 лет.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

1.1. Сущность и соотношение понятий «ценности», «ценностное отношение», «смыслы», «ценностные ориентации»

Поскольку предметом нашего исследования являются особенности профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе, следует раскрыть смежные с данным понятием термины «ценности», «ценностное отношение», «смыслы» и соотнести их с понятием «ценностные ориентации».

Следует заметить, что анализ существующих определений терминов «ценности» и «ценностные ориентации» является весьма проблематичным в связи тем, что теоретические исследования прошлого выработали большое число их дефиниций, теорий и концепций, результаты которых часто являются несопоставимыми или взаимоисключающими. Более того, до сих пор отсутствует четкое разграничение данных понятий, которые используются многими авторами как синонимы.

Можно выделить три наиболее популярных направления исследования проблем ценностей. Натуралистические теории рассматривают ценность в качестве выражения естественных потребностей и интересов человека (Дж. Дьюн, Р.Б. Перри и др.). В объективно-идеалистическом направлении ценность рассматривается как «существующая надындивидуальная реальность» (Э. Шпрангер, М. Шедер, Т. Парсонс, Н. Гартман и др.). Ценность как субъективное отношение личности к внешним объектам, ею оцениваемым рассматривается в субъективно-идеалистическом направлении, приверженцами которого являются К. Роджерс, Г. Олпорт, Э. Дюркгейм и пр.)^[63].

Такие гуманитарные науки, как философия, социология, психология и педагогика, уделяют большое внимание проблеме ценностей. Философия отводит ценностям роль главной оси сознания, которая обеспечивает личности устойчивость и преемственность определенных типов поведения и деятель-

ности. Признаком зрелой личности, успешно социализировавшейся и приобретшей признаки социальности, верности избранным принципам и идеалам и способности прилагать волевые усилия во имя их, являются развитые ценностные ориентации^[5]. Философ М.С. Каган определяет ценность как присущий только человеку вид деятельности, наряду с познанием, общением, художественным творчеством и преобразованием, который выражается в специфическом отношении, которое связывает объект-носитель ценности с субъектом, его оценивающим^[19]. Таким образом, философия рассматривает ценности в качестве критерия социализации личности, акцентируя внимание на специфичности для человека данного вида деятельности.

В социологии под ценностями понимаются «идеологические, политические, моральные, эстетические и др. основания оценок субъектом действительности и ориентации в ней, а также способ дифференциации объектов по их значимости^[43], что характеризует ценности как субъективную оценку личностью объектов окружающего мира, позволяющую их иерархизировать для успешного взаимодействия. Ценность в педагогических словарях определяется как «жизненно важное значение для субъекта (индивида, группы, слоя, этноса)» (Е.С. Рапацевич)^[46].

Развитие представлений о социальной обусловленности поведения человека обращает внимание психологов к проблеме ценностей и ценностных ориентаций, однако наибольшее значение она получила в гуманистической и экзистенциальной психологии.

Данная проблема оказывается полностью исключена в бихевиористском направлении психологии, поскольку являются результатом ассоциативного научения^[13], однако позже Э. Толмен для анализа силы и направленности реакций использует данное понятие, определяя его как привлекательность целевого объекта^[54]. Понятие «ценность подкрепления» используется Дж. Роттером в теории социального научения как степень, с которой человек при равной вероятности получения предпочитает одно из двух вариантов

подкрепления. Наряду с этим он вводит понятие «ценность потребности», которая определяется как средняя ценность набора подкреплений^[55].

В психоанализе З.Фрейда внимание уделяется биологическим факторам развития личности: «Оно» не знает ценностей и морали. Несмотря на это, в его теории все-таки есть место для ценностно-нормативной регуляции поведения, поскольку «Сверх-Я» служит хранилищем не только бессознательных, но и социально обусловленных нравственных установок, этических ценностей и норм поведения, которые служат ориентиром для детальности и мыслей «Я» и определяют для него границы дозволенного^[52]. Последователи Фрейда развивают социальный аспект развития личности. Э. Фромм считал человека связанным с миром через процессы ассимиляции (приобретения и потребление благ) и социализации. Особенности проявления и соотношения этих процессов, по его мнению, формируют тип социального характера и соответственно направленность личности на ту или иную систему ценностей^[53].

Гуманистическое и экзистенциальное направления психологии придают ценностям наибольшее значение. А.Маслоу писал, что природа человека предопределяет его инстинктивный выбор в пользу истины и добра, а не зла и лжи. К.Роджерс выделял в структуре самости непосредственно переживаемые ценности и заимствованные (интроецируемые) ценности, ошибочно воспринимаемые человеком как собственные. Он полагал, что внутренние и внешние ценности принимаются, при условии, что воспринимаются человеком как способствующие его сохранению и укреплению^[6].

Г.Оллпорт считал, что большинство ценностей обусловлены обществом, однако есть ценности, им не продиктованные, например, эрудиция, общение и т.п. Он также говорил о том, что моральные нормы и ценности подкрепляются внешне, и благодаря этому успешно формируются и поддерживаются. Кроме того, эти «внешние» ценности являются средством достижения внутренних ценностей. Трансформация ценностей - средств в ценности-цели Оллпорт понимает как процесс преобразования «категорий знания» в «категории значимости»^[48].

В. Франкл, представитель экзистенциальной психологии, понимал под ценностями смыслы, присущие большинству членов социума на протяжении его развития, и считал, что их субъективная значимость должна сопровождаться осознанием ответственности за их воплощение и ее принятием^[51].

С. Шварц выделил характерные признаки ценностей: трансцендентность, т.е. неограниченность определенными действиями и ситуациями; стандартность (ценности являются шаблонами, идеалами, с которыми соотносят оценку поступков, явлений, событий, выбора); иерархичность (упорядоченность относительно друг друга по приоритету); эмоциональная окраска убеждений; желаемость для человека (ценности выступают целями, важными для человека, или средствами, с помощью которых их можно достичь)^[20].

В отечественной психологии большое внимание уделяется изучению ценностей, которые занимают особое место в структуре личности, при этом являясь продуктом общества и социальных групп. С.Л. Рубинштейн определяет ценности как производное явление при соотношении мира и человека, «наличие ценностей есть выражение небезразличия человека к миру, возникающего из значимости различных сторон, аспектов мира для человека, для его жизни»^[43].

Б.Ф. Ломов утверждал, что, несмотря на различие определений понятия «личность», авторы в качестве главной ее характеристики выделяют направленность, определяющую весь ее психический склад. В ней выражаются личностные ценностные отношения к различным явлениям и объектам окружающего мира. Таким образом, ценности выступают объектом направленности личности к различным сторонам реальности^[28]. По В.Н. Мясищеву совокупность отношений к опыту человека и связанная с этим система ценностей составляет содержание личности^[35].

Значимую роль отводят отечественные ученые исследованию социальной опосредованности ценностей. Так, Л.С. Выготский пишет, что развитие личности происходит через освоение ею ценностей общества в процессе общения^[12].

Д.А. Леонтьев считает, что общественные отношения, будучи автономными от потребностей источниками образования смыслов, соединяют жизнедеятельность индивидуума с жизнедеятельностью общества, «освещает жизненный смысл объектов и явлений действительности под углом зрения устойчивых интересов развития социального целого, преломленных и осмысленных субъектов в качестве ценностных ориентиров его жизни, формируются как идеал, модели должного, задающие спектр инвариативных предельных параметров желательных преобразований действительности^[27].

Ю.М. Жуков отмечает, что понятие ценности отражает скорее аффективную, нежели интеллектуальную сторону человеческого сознания, ценность существует только в отношении мира и человека, распределена между ними, при этом являясь конкретизацией ценностей общества в личностной структуре^[17]. Г.Л. Будинайте и Т.В. Корнилова указывают, что ценностями становятся личностные смыслы, по отношению к которым личность определилась, т.е. приняла их в качестве значимых. Таким образом, исследователи акцентируют внимание на необходимости интериоризации общественных ценностей, понимая ценности как продукт развития смысловых образований^[9].

В социальной психологии ценности рассматриваются с точки зрения социализации индивида, от их усвоения и ретрансляции зависит степень его приспособления к нормам и требованиям социальной группы, что говорит о регуляторной функции ценностей. Ряд исследователей (О.М. Бакурадзе, А.Я. Разин, И.С. Барский) относят ценность к сфере должного, нормы и идеала в реальной жизни, считая ценности идеалами общественной жизни, являющимися основой идеальных представлений и в личной деятельности^[43].

В работах Г.Е. Залесского, Е.И. Головахи, Г.Л. Будинайте и Т.В. Корниловой уделяется внимание иерархии личностных ценностей, занимающей место на стыке мотивационно-потребностной и мировоззренческой сфер личности^[36].

К классификации ценностей существуют различные подходы. В традиционной классификации Г. Оллпорта выделяются следующие виды ценностей: теоретические, экономические (блага), политические, религиозные, эстетические, социальные. Основоположник гуманистического направления А. Маслоу выделял две группы ценностей: высшие, присущие самоактуализирующимся личностям (ценности бытия), такие как истина, добро, самодостаточность, и др., и низшие (дефициентные), которые относятся к удовлетворению потребности. В. Франкл в своей концепции личности выделял три группы ценностей: ценности творчества (наиболее важные, но не необходимые, удовлетворяемые при помощи труда), ценности переживания (любовь как средство понимания другого человека) и ценности отношения (отражающиеся в лимитирующих жизнь человека факторах – боль, смерть, вина)^[48].

М. Рокич выделяет терминальные ценности (цели индивидуального существования) и инструментальные (предпочтительные в любой ситуации образ действий или свойства личности). Д.А. Леонтьев считал, что существуют «блоки» ценностей, противопоставленные между собой в каждом классе ценностей. Так, в терминальных ценностях он выделил следующие полярные блоки:

- конкретные жизненные ценности (семья, друзья, работа, здоровье) – абстрактные ценности (развитие, свобода, творчество, познание);
- ценности профессиональной самореализации (активная деятельная жизнь, творчество, продуктивная жизнь, интересная работа) – ценности личной жизни (любовь, друзья, семья, здоровье, развлечения);
- индивидуальные ценности (здоровье, творчество, развлечения, уверенность в себе, материальная обеспеченность) – ценности межличностных отношений (счастье других, друзья, семья);
- активные ценности (свобода, продуктивная жизнь, активная деятельная жизнь, интересная жизнь) – пассивные ценности (уверенность в себе, познание, жизненная мудрость, красота природы и искусства).

Блоки инструментальных ценностей, согласно Д. А. Леонтьеву, представлены следующими:

- этические ценности (непримиримость к недостаткам, честность) – ценности межличностного общения (жизнерадостность, воспитанность, чуткость) - ценности профессиональной самореализации(ответственность, воля, исполнительность, эффективность в деле);
- индивидуальные ценности (независимость, воля, высокие запросы) – конформистские ценности (ответственность, самоконтроль, исполнительность) – альтруистические ценности (терпимость, чуткость, широта взглядов);
- ценности самоутверждения (независимость, смелость, непримиримость, высокие запросы, воля) – ценности принятия других (терпимость, широта взглядов, чуткость);
- интеллектуальные ценности (самоконтроль, рационализм, образованность) – ценности непосредственно-эмоционального мироощущения (честность, чуткость, жизнерадостность).

Кроме того, Д.А. Леонтьев определяет формы существования ценностей, такие как социальные идеалы (выработанные обществом ценности, представляющие собой представления об идеале в различных его сферах), предметно-воплощенные ценности (реализуемые в продуктах деятельности) и личностные ценности (рассматриваемые как мотивационные структуры личности, определяющие воплощение личностью в своей деятельности общественных ценностных идеалов).

Внимание исследователей также занимала связь между ценностями и потребностями личности. Так, Д.А. Леонтьев определяет их как разновидности устойчивых мотивационных образований. Потребности при этом воспринимаются как непосредственное ощущение связи с миром, как нужда во взаимодействии с миром, тогда как их удовлетворение влечет за собой временное насыщение и дезактуализацию потребности. Ценности же, по его мнению, носят отпечаток социального опыта, воспринимаются как что-то

внешнее, как «идеалы – конечные ориентиры желательного состояния дел»^[26].

А.Маслоу под ценностями понимает сами потребности, особенно потребности духовного характера – в защите и безопасности, принадлежности к социальной общности, дружбе и любви, уважении, одобрении и самоуважении. При этом ценности-потребности иерархически связаны между собой и являются к самоактуализации как к наивысшей ценности^[31].

При анализе понятия «ценности» возникает необходимость раскрытия термина «ценностное отношение», которое трактуется представителями различных гуманитарных наук как форма принятия человеком ценности. Н.Е. Щуркова выделяет в структуре ценностного отношения компоненты «знаю» (совокупности знаний о ценности), «умею» (совокупность действий по реализации ценностного отношения) и «люблю» (наличие переживания ценностного отношения)^[60].

Многие исследователи обращают внимание на такую функцию ценностей как образование мотивов. Например, Н.О. Лосский трактует «ценность» как то, что является неотъемлемой частью любого деяния, которое и предпринимается на основе каких-либо ценностных моментов и ради них. В этом смысле часто говорят о «ценностных ориентациях личности»^[29].

В гуманитарные науки термин «ценностные ориентации» был введен социологом М.Вебером. Именно его теория о ценностно-рациональном действии является теоретическим основанием изучения понятия. Говоря о ценностно-рациональном действии, он акцентирует внимание на опосредованности социального действия индивида сознательным соотношением своих действий с определенной ценностью – целью, что обеспечивает наличие субъективного смысла ценности^[10].

Говоря об отечественной традиции изучения ценностных ориентаций, можно выделить три направления. Первое, представленное Б.Г. Ананьевым, К.К. Платоновым и др., определяет их как направленность личности на ценности. Представители второго (А.Г. Здравомыслов, Д.Н. Узнадзе, В.А. Ядов и

др.) рассматривают ценностные ориентации как высший уровень установок личности. Б.С. Братусь, В.Ф. Ломов, В.И. Слободчиков и др. под ними понимали доминирующее отношение личности на основе их личностной значимости к объектам окружающего мира^[63].

Ценностные ориентации рассматриваются Г.М. и А.Ю. Коджаспировыми как избирательное отношение человека к ценностям, которое имеет в сознании некую форму системы установок, убеждений, выражающихся в его поведении^[22]. В этом смысле ценностные ориентации близки понятию «направленности личности» как «долговременной мотивационной установки, формирующей стержневую линию жизни и проявляющейся в системе отношений к себе, другим людям и обществу»^[23].

Более глубоко и полно позволяет раскрыть понятие ценностных ориентаций выделение смыслового компонента в их структуре. Смыслы неосозаемы органами чувств, однако они присущи всем продуктам человеческой деятельности, их постижение возможно только путем приложения умственных усилий сознания. Д.А. Леонтьев считает смысловую сферу базисной подструктурой личности. Личность можно понимать как «целостную систему смысловой регуляции жизнедеятельности», в которой учитывается вся система отношений с миром в целом. Ориентация на смысл позволяет человеку подниматься над ситуацией^[26].

Понятие «смысл» отражает сугубо человеческую способность к постижению Бытия, выстраиванию образа мира и нахождению в нем своего места, способность регуляции поведения в соответствии с высшими целями. По мнению М.С. Каган, основой ценностного отношения является духовная, во многом подсознательная жизнь человека, тогда как именно смысл позволяет решить важнейшую задачу осознания личностью своих ценностных позиций для понимания глубинных мотивов своего поведения, саморегуляции путем внесения изменений в ценностную иерархию. Смыслы поднимают ценностное отношение на рационализированный уровень^[19]. Осмысление ценностей субъектом необходимо, поскольку делает их личностное переживание более

глубоким, помогают проводить нравственную оценку и побуждает человека к духовно-нравственному совершенствованию.

Ученые-психологи едины во мнении, что понятия «ценность» и «смысл» взаимосвязаны, однако их трактовки разнятся. В. Франкл, к примеру, считает смысл принадлежащим индивиду, а ценность – обществу. Б.С. Братусь говорит об осознанности ценностей и неосознанности смыслов. Тем не менее, исследователи сходятся в признании за ценностно - смысловыми ориентациями потенциала для личностного развития^[48].

Ценностные ориентации, таким образом, понимаются как приверженность или отвержение определенных смыслов как жизнеорганизующих начал и готовность или неготовность вести себя в соответствии с ними, определяя тем самым общую направленность интересов и устремлений личности, ее целевую и мотивационную программы, уровень значимости, меру готовности и решимости через реализацию собственного «проекта жизни»^[62]. Следует также отметить двойственность функций ценностных ориентаций: с одной стороны, они осуществляют регуляторную функцию поведения человека, с другой – являются внутренним источником целей индивида, выделяя объекты, характеризующиеся наличием для него важности и личностного смысла^[58].

Следуя за классификацией Н.И. Лапина рассмотрим структуру (иерархию) ценностных ориентаций:

- ценности высшего статуса (являются «ядром» системы ценностей);
- ценности среднего статуса (могут перемещаться в состав «ядра» или «периферии», своеобразный «резерв»);
- ценности ниже среднего, но не самого низшего статуса («периферия», также являются подвижными);
- ценности низшего статуса («хвост», малоподвижны^[25]).

Иерархия ценностных ориентаций индивидуальна, однако индивидуальна относительно, поскольку детерминирована общественными ценностями. Так, В.А. Ядов отмечал, что ценностные ориентации отражают общие

социальные условия жизнедеятельности человека и образуются в результате высших социальных потребностей индивида в саморазвитии, включении в социальную группу, самовыражении. Он считал, что формирование системы ценностей личности социально и исторически обусловлено^[61]. В связи с этим при анализе ценностных ориентаций человека анализируют не только их иерархию и содержание, но и направленность.

В индивидуальной системе ценностей отражаются ценности и идеи эпохи, в которой существует личность. Так, в 30-50 гг. в СССР преобладали романтика и трудолюбие, а в 1988-1990 гг. – индивидуализм и сужение круга интересов. Кроме того, динамика ценностных ориентаций зависит от того, какую социальную группу человек представляет и от выраженности социально-экономических изменений. Существуют более и менее (молодежь) устойчивые в ценностном отношении социальные группы. В содержании воспитания должна отражаться система ценностных отношений, поскольку их носители имеют большое значение в сохранности общественной жизни, при этом ценности значительного обогащают бытие личности богатством переживаний многогранности жизни.

Анализ проблемы формирования ценностных ориентаций в различных литературных источниках показал, что решающую роль в данном процессе играют социально-психологические факторы. Среди них выделяют ряд внутриличностных параметров, таких как особенности самооценки, акцентуации характера, тип высшей нервной деятельности, выраженность мотивации, волевые качества личности, наличие определенного уровня конформности, интеллект как продукт социализации, а также такие внешние социально-психологические аспекты, как степень взаимодействия индивида с социальным окружением (включая социальный статус, профессиональную деятельность, уровень дохода и образования, религиозные, этнические, социокультурные корни воспитания его в семье, школе и обществе), семейные факторы, и многие другие^[62].

Е.О. Плугатырева выделяет следующие группы факторов формирования и динамики ценностных ориентаций:

- культурный опыт – поскольку культура задает основу ценностных представлений, которая носит регулирующий характер индивидуального и социального поведения[24].

- моральные принципы как гибкое и универсальное руководство для человека, в котором задается наиболее обобщенные требования морального поведения, объединяющие совокупность разрозненных шаблонов поведения в единый стиль жизни;

- личный опыт – самый значимый фактор формирования ценностных ориентаций; процесс анализа ценностей происходит через приобретение личного опыта и исходя из него;

- внутрисемейная атмосфера – фактор, имеющий пролонгированное действие, в значительной степени предопределяющий жизненный путь человека^[36].

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы о соотношении понятий «ценности», «ценностное отношение», «смыслы» и «ценностные ориентации»:

Ценности – это материальные, социальные и духовные объекты, общественно значимые для личности, социальной общности и общества в целом.

Ценностное отношение - форма принятия человеком той или иной ценности.

Смысл – исключительно человеческая способность к постижению Бытия, выстраиванию образа мира и нахождению в нем своего места, способность регуляции поведения в соответствии с высшими целями

Ценностные ориентации – это избирательное отношение человека к материальным и духовным ценностям; система установок, убеждений, предпочтений личности, выраженная в ее сознании, поведении, деятельности; является иерархизированной, индивидуальной и одновременно отражающей систему общественных ценностей.

Таким образом, ценностные ориентации представляют собой интериоризированные, осмысленные и принятые личностью ценности, предложенные ей обществом, находящие свое отражение в ее сознании, поведении и деятельности, а также в способности прилагать волевые усилия для их воплощения, в наличие ориентира для должного поведения и приложения усилий. Они не являются статичными, а отражают эпоху и социальную группу, к которым принадлежит индивидуум, и формируются под воздействием определенных внутриличностных и внешних факторов, которые необходимо учитывать.

1.2. Профессиональные ценности и профессиональные ценностные ориентации специалистов по социальной работе

Согласно определению, данному в Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю.Шведовой, под профессией понимают «основной род занятий, трудовой деятельности»^[38]. Профессия имеет большое значение в жизни человека, она является основой его существования, в ней, в частности, осуществляется личностное развитие, проявляется удовлетворение всех уровней потребностей, в том числе потребность в стабильности, безопасности, уважении и признании, самоактуализации личности через развитие способностей.

Анализ литературы (М.В. Велиев, Л.Х. Магамедова, Е.Н. Шиянов) позволяет интерпретировать профессиональные ценностные ориентации в качестве личностного образования, которое отражается в профессиональном сознании и включает в себя систему установок личности к профессиональной деятельности, тем самым выступая содержательной стороной направленности личности на профессиональные ценности. Профессиональные ценностные ориентации формируются в результате субъективации ценностей профессии, равно как прочие ценностные ориентации являются продуктом субъективации ценностей, транслируемых обществом. При этом потенциально-должный характер ценностей преобразуется в актуально-сущее отношение человека к ним.

Следует сразу разграничить два близких понятия: «ценностные ориентации на профессиональную деятельность» и «профессиональные ценностные ориентации». По мнению Т.В. Михайловой, первое явление порождает второе и является позицией будущего специалиста той или иной сферы, тогда как второе является позицией уже состоявшегося профессионала. Таким образом, приведенные понятия являются взаимосвязанными и взаимообусловленными, но не идентичными^[34].

Научный анализ любого понятия требует от нас рассмотрения, прежде всего, структуры феномена, поскольку его изучение без этого не представля-

ется полным. Структура профессиональных ценностных ориентаций понимается Н.А. Голубевой и А.А. Смирновым как «совокупность профессиональных ценностных ориентаций личности, упорядоченных друг относительно друга в устойчивой иерархии»^[14]. Ее иерархия оказывает влияние на профессиональную деятельность, поведение профессионала и его предпочтения в выборе знаний, технологий и способов взаимодействия, профессионально значимых в трудовой деятельности. Поскольку профессиональные ценностные ориентации являются побочным продуктом профессиональных ценностей, определяемых обществом для той или иной профессии, для выявления их структуры необходимо определить систему профессиональных ценностей^[34].

Профессиональные ценности часто рассматривают как важность для общества и личности профессиональной деятельности, значимость ее сторон, к которым у личности формируется определенное отношение^[34]. В.Л.Оссовский делит профессиональные ценности на два типа: самодостаточный (отражают содержание профессиональной деятельности) и инструментальный (отражают внешние аспекты трудовой деятельности, такие как заработная плата и условия труда^[39]). Преобладание первого типа свидетельствует о восприятии труда как средства удовлетворения потребностей, связанных с профессиональной деятельностью, т.е. сам труд признается личностью в качестве ценного, что позволяет сделать вывод о ее самодостаточности, а профессиональные ценностные ориентации назвать ориентациями самодостаточного типа. Приоритет второго типа ценностей говорит о взгляде на профессию как средство удовлетворения потребностей, лежащих вне ее, т.е. труд является инструментом достижения желаемых внешних ценностей, а ориентации в таком случае называют ориентациями инструментального типа^[65]. Безусловно, при выборе профессии индивид ориентируется на оба типа ценностей, важным показателем становится то, какие ценности для него являются предпочтительными.

Внутренней структуре профессиональных ценностных ориентаций посвящены работы И.Ф. Исаева, Г.Н. Прозументовой и др. Наиболее часто в структуре профессиональных ценностных ориентаций выделяют когнитивный (ценностные представления человека о профессии, знание о ценностях профессии, осознание их значимости для своего профессионального развития), эмоциональный (относительно устойчивые переживания человека значимости ценностей профессии, их принятие или отвержение, эмоционально-ценностное отношение к профессии и себе как к профессионалу), поведенческий (предрасположенность к определенному типу поведения, выражение ценностей в деятельности и общении)^[65].

И.Ф. Исаев и Е.Н. Шиянов выделили функции профессиональных ценностных ориентаций:

- смыслообразующая функция составляет моральную устойчивость и психологическую готовность человека к трудностям в профессиональной деятельности через осознание им смысла и значимости профессии как ценных для себя;
- оценочно-регулятивная функция состоит в появлении идеальной модели трудовой деятельности в сознании специалиста, которая становится ориентиром в его профессиональном саморазвитии;
- социально-ориентирующая функция обеспечивает включенность специалиста в профессиональное сообщество через социально-психологическую адаптацию специалиста, определение его места в системе социальных связей, стимулирование принятия им функционально-ролевых предписаний и профессиональных требований^[18].

Исследователи (С.Ф. Анисимов, Б.С. Братусь, М.С.Каган, В.Н. Мясищев и др) уделяют внимание инструментам формирования профессиональных ценностных ориентаций и выделяют следующие:

- оценка как соотнесение объекта оценки с другими, сравнение с однопорядковыми явлениями или с эталоном;

- рефлексия как осознание своей системы ценностей, оценка имеющегося и приобретаемого ценностного содержимого;
- деятельность как процесс перехода внешнего в субъективных образ;
- общение как способ развития мировоззрения личности;
- коллектив как место использования новообразований в качестве регулятора деятельности и отношений.

Факторы формирования профессиональных ценностных ориентаций исследователи делят на две группы: индивидуально-психологические (включающие все личностные особенности человека) и социальные психолого-педагогические (включающие ситуацию, в которую вовлечен индивид, и его социальное окружение)^[34].

Таким образом, под профессиональным ценностными ориентациями мы понимаем совокупность взаимосвязанных морально-нравственных установок общекультурного и профессионально-этического плана пространства той или иной профессии, прошедшая процедуру субъективации конкретной личностью. «Профессиональные ценностные ориентации» является производной категорией от дефиниции «ценностные ориентации», которая рассматривается в качестве устойчивых установок личности к окружающему миру.

Рассмотрим подробнее профессиональные ценностные ориентации в социальной работе, для чего обратимся к ценностям профессиональной социальной работы. С целью изучения профессиональных ценностных ориентаций в социальной работе мы обратили внимание на работы современных отечественных исследователей в области этических стандартов профессии, таких как В.Г. Бочарова, М.В. Фирсов, Н.Б. Шмелева, Е.Р. Ярская-Смирнова и др., что позволило нам сделать вывод о разрозненности представлений в отношении понятия, структуры и содержания системы профессиональных ценностей в социальной работе.

Согласно определению И.Ю. Меншиковой, профессиональные ценности в социальной работе представляют собой «общественные значения явле-

ний и факторов действительности, принятые в социальной сфере»^[32]. Анализ литературы позволил нам сделать вывод, что система профессиональных ценностей социальной работе является сложной, открытой (с точки зрения взаимодействия с внешней средой), динамической, вероятностной (по способу детерминации), целеустремленной и управляемой.

Мы согласны с мнением ряда исследователей о междисциплинарности множества ценностей социальной работы, которые с легкостью можно отнести к ценностям любой другой помогающей профессии. Между тем, Е.Р. Ярская-Смирнова утверждает, что только своеобразное их сочетание делает их профессиональными ценностями. Среди них она особенно подчеркивает четыре наиболее характерных для социальной работы ценности – доступ специалиста к ресурсам и возможностям (которая является приоритетной ценностью для определения сущности и назначения профессии), усиление самостоятельности клиента и его способности к самоопределению, ответственность специалиста перед отдельными гражданами и обществом^[64].

Е.И. Холостова обращает внимание на возрастающее значение таких общечеловеческих ценностей, как право на жизнь, гуманизм, справедливость, достоинство, совесть, солидарность, долг^[47]. Схожие ценности выделяют М.В.Фирсов и Е.Г.Студенова: жизнь, свобода, равенство, социальная ответственность, эмпатия, принятие, солидарность, уважение и др.^[50]

Ш. Рамон включает в ядро ценностей социальной работы: право человека на поддержку со стороны окружения и общества в целом, право на уважение собственного человеческого достоинства, право на самореализацию и пр. Ш.К. Хиндука наивысшими ценностями называет достоинство личности, социальную справедливость, поддержку уязвимых слоев, стремление к мирному существованию и добрую волю^[14].

Несколько иного понимания ценностей социальной работы придерживается Н.Б. Шмелева, считая ведущей из них – потребность специалиста служить на благо окружающих, что ориентирует его на профессионально-

личностную активность по достижению данной цели. Исследователь выделяет следующие группы ценностей профессии:

- ценности профессии, отражающие альтруистический характер деятельности (помощь нуждающемуся);
- ценности этической ответственности перед профессией;
- ценности, обусловленные потребностью самореализации, самутверждения и самосовершенствования личности, достижения им профессионализма в своей деятельности^[59].

Е.Р. Ярская-Смирнова классифицирует ценности профессиональной социальной работы по следующим уровням:

- общечеловеческие (признаны большей частью человечества);
- социетальные (признаются в конкретном обществе);
- профессиональные (признаются в основном профессиональной группой и приобретают специфику в связи с особенностями профессиональной деятельности);
- индивидуальные (ценности специалистов, их клиентов, других людей)^[64].

Для успешной деятельности и достижения целей существования профессии специалистам по социальной работе необходимо не только знать декларированные профессиональные ценности, но и внутренне их переработать, «вобрать в себя», в свою систему ценностных ориентаций, превратить их из общественно значимых ценностей в личностно значимые ценностные ориентации, что позволяет строить свою профессиональную деятельность на профессиональных ценностях не из внешнего давления общества, но из придания им смысла самой личностью. Такой процесс переработки профессиональных ценностей личностью, придания им ценностного отношения и смысла позволяет говорить о формировании у работника профессиональных ценностных ориентаций. Именно они раскрывают содержание направленности личности на профессиональные ценности и профессиональную деятель-

ность. Ценностная рефлексия, или осознание специалистом своих профессиональных ценностей, является фактором эффективности его работы, позволяя устранить несоответствия между целью и результатом своей профессиональной деятельности.

Т.В. Михайлова уделяет внимание детерминированности профессионального становления специалиста профессиональными ценностями ориентациями, говоря, что последние выступают связующим звеном в системе «специалист – среда профессиональной деятельности» и активизируют внутренние механизмы личности (интересы, потребности, мотивы, установки, отношения). Также профессиональные ценностные ориентации служат катализатором профессионально-личностного развития специалистов, поскольку определяют их профессиональные мотивы в качестве тактических звеньев этого развития, и ориентируют познание специалистов в соответствии с практическими задачами его деятельности. Кроме того, они существенно влияют на отбор объектов познания в соответствии со своими ценностными ориентациями, выявление способов их усвоения и использования в практической деятельности^[34].

Большинство исследований профессиональных ценностных ориентаций специалистов социальной сферы посвящено структуре профессиональных ценностных ориентаций специалистов (Е.К. Кардовская, Н.А. Голубева, А.А. Смирнов), значительно реже – уровню их сформированности (И.Ю. Менщикова), в то время как обобщение теоретического осмысления данной проблемы позволяет утверждать, что помимо набора профессиональных ценностных ориентаций их особенностью является интериоризированность профессиональных ценностей.

В исследовательской деятельности следует не ограничиваться теоретическим анализом и обращаться к практике. Наличие социального запроса к личностным качествам и профессиональной компетентности специалиста по социальной работе обуславливает законодательную деятельность государства с целью фиксации определенных требований к профессии «Социальная

работа». Обращение к нормативно-правовым актам позволяет сделать вывод о наличии в них упоминания или подробного рассмотрения профессиональных ценностей специалиста по социальной работе.

Рассмотрение Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 «Социальная работа» (бакалавриат) позволяет интерпретировать некоторые общекультурные и профессиональные компетенции как профессиональные ценности. Среди них можно выделить: толерантность (ОК-6), профессиональная компетентность (ОК-7), социальная значимость профессии (ОПК-1), творчество и инновационная деятельность (ПК-11, ПК-13, ПК-14)^[3].

В «Кодексе этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания» зафиксированы профессиональные ценности гуманизма, человеческого достоинства, равенства, терпимости и уважения, социальной справедливости, конфиденциальности, бесконфликтного поведения, добросовестности и ответственности специалиста^[1].

Анализ Профессионального стандарта "Специалист по социальной работе" позволяет интерпретировать некоторые характеристики трудовых функций в качестве ценностей, предъявляемых к профессии «Специалист по социальной работе», как то: ценности профессиональной компетентности, справедливости, гуманности, объективности и доброжелательности. Реализация Профессионального стандарта на практике, между тем, характеризуется отсутствием механизма отбора претендентов на рабочее место в соответствии с заявленными требованиями, а также недоступностью контроля состояния личностно-мотивационной сферы уже действующих специалистов^[2].

Таким образом, под профессиональными ценностными ориентациями специалистов по социальной работе мы понимаем совокупность личностно значимых социально-профессиональных значений явлений и предметов действительности для специалиста по социальной работе; взаимосвязанное множество устойчивых этических представлений работников об оказании помо-

щи клиенту и другим объектам социальной работы. Признание их в качестве лично-значимых становится залогом целостности личности, регулирует поведение специалиста в процессе реализации трудовой функции и отражает субъективное отношение к ценностям и компонентам профессии, декларируемым обществом. Можно утверждать, что профессиональные ценностные ориентации работника влияют на его профессиональную успешность, помогая выявить приоритетные направления исполнения обязанностей.

Характерной особенностью профессиональных ценностей социальной работы является их междисциплинарность. К ним относятся ценности большинства помогающих профессий: ценности гуманизма, социальной справедливости, равенства, уважения, терпимости, профессиональной компетентности и др.. Их фиксация в нормативно-правовых актах, обусловленная наличием определенного социального запроса и результатами теоретического осмысления, носит декларативный характер и не предусматривает контроля и санкций, что свидетельствует об отсутствии на практике внимания к профессиональным ценностным ориентациям специалистов по социальной работе.

Выводы по главе 1.

1. Анализ существующих дефиниций «ценности» и «ценностные ориентации» чрезвычайно трудоемок в связи тем, что теоретические исследования выработали большое число их толкования, теорий и концепций, результаты которых часто являются несопоставимыми или взаимоисключающими. До сих пор отсутствует четкое разграничение данных понятий, которые используются многими авторами как синонимы. Обобщение теоретических исследований позволяет трактовать ценности как материальные, социальные и духовные объекты, общественно значимые для личности, социальной общности и общества в целом, а ценностные ориентации понимать как избирательное отношение человека к материальным и духовным ценностям; систему установок, убеждений, предпочтений личности, выраженная в ее сознании, поведении, деятельности; являющуюся иерархизированной, индивидуальной и одновременно отражающей систему общественных ценностей.

2. Профессиональные ценности в социальной работе (по И.Ю. Меншиковой) представляют собой «общественные значения явлений и факторов действительности в социальной сфере». Ряд исследователей обращают внимание на междисциплинарность множества ценностей социальной работы, которые с легкостью можно отнести к ценностям любой другой помогающей профессии.

3. Под профессиональными ценностными ориентациями специалистов по социальной работе мы понимаем совокупность личностно значимых социально-профессиональных значений явлений и предметов действительности для специалиста по социальной работе; взаимосвязанное множество устойчивых этических представлений работников об оказании помощи клиенту и другим объектам социальной работы. Они являются производными интериоризированных, осмысленных и принятых личностью профессиональных ценностей, предложенных ей обществом, находящие свое отражение в его сознании, поведении и деятельности

4. Анализ теоретических и эмпирических исследований профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе (Е.К. Кардовская, Н.А. Голубева, А.А. Смирнов, Т.В. Михайлова) позволяет выделить следующие их особенности: структура профессиональных ценностных ориентаций, интериоризация профессиональных ценностей.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

2.1. Методика исследования профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе

В данном параграфе нами разработан диагностический инструментарий для изучения особенностей профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе. Для этого необходимо подробно рассмотреть характеризующие их критерии, которые представлены в таблице ниже.

Таблица 1. - Характеристика критериев для изучения особенностей профессиональных ценностных ориентаций и их интерпретации

Критерий	Характеристика
Значимость профессии	Определение места профессии в структуре жизненных ценностных ориентаций
Структура профессиональных ценностных ориентаций	Оценка и ранжирование перечня профессиональных ценностных ориентаций, характерных для профессии «специалист по социальной работе»
Интериоризация профессиональных ценностей	Принятие ценностей, предъявляемых обществом к профессии «специалист по социальной работе»

В соответствии с выделенными критериями нами была разработана методика изучения профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе в виде анонимной анкеты (см. Приложение А), образованной тремя частями, каждая из которых посвящена изучению отдельного критерия. При создании опросника были использованы методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э.Шейна (перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э. Винокурова), ценностный опросник Ш. Шварца (адаптированный В.Н. Карандашевым) и методика М. Рокича «Ценностные ориентации» (в модификации В.Н. Карандашева).

Первая часть опросника сформирована из вопросов методики диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна, дополненных нашими вопросами, предоставляющими возможность сделать вывод о месте так называемых «гигиенических» факторов и факторов-мотиваторов (согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга) в иерархии профессиональных ценностных ориентаций.

Разработанная Э. Шейном методика «Якоря карьеры» позволяет оценить и иерархизировать профессиональные ценностные ориентации к деятельности, характерные для определённого человека. Автор предполагает, что «карьерные» ориентации возникают в начальные годы профессиональной деятельности, являются устойчивыми и стабильными в течение длительного времени и при этом часто реализуются неосознанно. Э. Шейн выделил следующие ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Под профессиональной компетентностью автор понимает стремление специалиста стать профессионалом в своем деле, мастером, развивать свои способности и таланты в профессиональной области. Реализация данного побуждения влечет возникновение стойкого ощущения счастья, а фрустрация - потерю интереса к профессиональной деятельности. Ориентация на профессиональную компетентность предполагает потребность в признании талантов, достижений специалиста, выраженных в его статусе, при отсутствии интереса к заниманию более высокой должности, не соответствующей его профессиональным интересам, компетентности. При этом управление рассматривается как необходимость, не представляет особого интереса и осуществляется сугубо в рамках своей компетенции.

Профессиональная ценностная ориентация «Менеджмент» включает стремление управлять, реализовать возможность лидерства, нести ответственность за результат своей управленческой деятельности и ее конечный результат, получать высокий доход. Самым главным для специалиста стано-

вится управление (людьми, процессами, проектами), а центральным в его профессиональном развитии - осуществление власти, осознание зависимости от него принятия ключевых решений.

Автономия (независимость) как профессиональная ценностная ориентация трактуется автором как стремление освободиться от предписаний, правил, норм, ограничений, диктуемых организацией (касательно формы одежды, распорядка, дисциплиной и пр.). Специалисты, ориентированные на данную профессиональную ценностную ориентацию предпочитают свободу выбора темпа, стандарта качества, способа выполнения работы, автономию осуществления рабочей функции от частной жизни. Они «скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости», предпочтут учреждение, обеспечивающее им достаточную степень свободы, тогда как внешне привлекательные вакансии, требующие строгого подчинения и значительных ограничений, только оттолкнут.

Под профессиональной ценностной ориентацией «Стабильность работы» понимается стремление человека к безопасности, защите, возможности прогнозирования, отсюда – потребность в стабильной и надежной работе на длительный срок с минимальными рисками увольнения. Данная потребность ограничивает выбор вариантов карьеры, исключая включение в рискованные или краткосрочные предприятия. Такие люди ценят социальные гарантии, их выбор в пользу организации связан с длительным контрактом и стабильностью учреждения на рынке труда, при этом ответственность за управление своей карьерой перекладывается на работодателя. Автор замечает, что данная профессиональная ценностная ориентация часто сочетается с низким уровнем притязаний.

Стабильность места жительства рассматривается как предпочтение оставаться на одном месте жительства перед повышением или новой работой на другой территории. Переезд для таких специалистов абсолютно невозможен, и даже частые командировки воспринимается как недостаток предложения о работе.

Профессиональная ценностная ориентация на служение характерна для людей, ориентированных больше на ценности, нежели на необходимые в данном виде деятельности способности, они стремятся приносить пользу обществу, людям и видеть конкретные результаты своей работы, не выраженные высокой заработной платой. Основная их профессиональная потребность выражается в получении возможности максимально использовать свои способности для реализации общественно важной работы.

Вызов как профессиональная ценностная ориентация предполагает ориентацию специалистов на преодоление непреодолимых препятствия, решения неразрешимых проблем, «бросание вызова». Для одних это – конкуренция и межличностные отношения, для других – особенно трудная работа из предложенных на рынке труда профессий. Их кредо – разрешение заведомо сложных задач и преодоление препятствий. Такие люди воспринимают себя в качестве успешных, только когда вовлечены в решение сложных ситуаций, соревнование, а карьера для них – прежде всего, вызов профессионализму. Поэтому при выборе места работы для них важна не конкретная область деятельности или квалификация, а процесс борьбы, завершающийся с позиции «выигрыша - проигрыша». Организация, где их трудовая функция осуществляется слишком просто не связана с разнообразием, борьбой и вызовом, воспринимается ими как скучная.

Профессиональная ценностная ориентация на интеграцию стилей жизни требует от карьеры баланса потребностей человека, его семьи и карьеры. Данная ценностная ориентация может быть рассмотрена как «жизненная», поскольку ассоциируется с общим образом жизни человека, предпочитающему уважение к его личным и семейным проблемам. Для него осуществлять выбор и поддерживать определенный стиль жизни оказывается важнее, чем добиваться успеха в карьере. Повышение по карьерной лестнице привлекательно только в случае нерушимости привычного течения жизни и окружения. Жертвовать чем-то одним ради другого подобных людей нехарактерно.

Предпринимательство как профессиональная ценностная ориентация определяется автором методики как ориентация человека на создание новых организаций, проектов, услуг, которые будут отождествляться с его усилиями. Такой человек является по духу предпринимателей, целью которого является создание нечто нового, воплощение собственных идей, организация своего дела^[57].

Кроме того, в стимульный материал мы внесли вопросы, позволяющие оценить место в иерархии профессиональных ценностных ориентаций гигиенических факторов и факторов-мотиваторов согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга. Под первыми мы понимаем профессиональные ценностные ориентации, связанные со средой, в которой осуществляется трудовая функция, отсутствие или недостаток которых провоцирует неудовлетворённость человека своей работой. Однако, представленные в достаточном объеме, они, тем не менее, не мотивируют человека к нужным действиям (повышению эффективности труда, принятию большей ответственности и пр.). К ним относятся межличностные отношения с коллегами и начальством, оплата труда, удобный распорядок работы, комфортный режим труда, привилегии (социальный пакет) и др. Вторые мы трактуем как профессиональные ценностные ориентации, связанные с характером и сущностью самой работы, вызывающие удовлетворение и мотивирующие работников к нужным действиям и повышению эффективности. Их отсутствие, в прочем, не влечет неудовлетворение работой. К ним мы относим признание своих профессиональных заслуг, возможность профессионального роста и развития.

На наш взгляд, представленный перечень профессиональных ценностных ориентаций характерен для профессии «специалист по социальной работе» и в достаточной мере отражает профессиональную мотивацию специалистов по социальной работе. Данный вывод обусловлен требованиями, предъявляемыми обществом к данной профессии, как то: требования к профессиональной компетентности; эффективному менеджменту; предпринимательству, особенно актуальному на современном этапе развития отрасли, предпола-

гающему участие в проектной деятельности; способности бросать вызов проблемным ситуациям клиента, а также факторами, которые могут являться, с точки зрения специалиста, привлекательными при осуществлении профессиональной деятельности, как кто: стабильность работы и места жительства, благоприятных психологический климат на работе и условия труда, хорошая заработная плата, возможность самоактуализироваться, быть независимым, интегрировать различные стили жизни без ущерба одной из ее сфер.

Вторая часть опросника представлена кейсами, в которых заданы два противоположных мнения на явление в профессии, одно из которых продиктовано обществом и его представлениями о профессии, а второе – альтернативным взглядом специалиста-практика. Респонденту требуется выбрать наиболее отражающее его взгляды мнение и дается возможность пояснить свой выбор или отразить свое мнение на кейс. Ответы квалифицируются по разрядам: полное принятие, частичное принятие, отрицание, затруднение при даче ответа. Данный блок позволяет оценить степень принятия респондентами профессиональных ценностей, предъявляемых обществом к специалистам по социальной работе, что особенно актуально ввиду частого несоответствия первых (в силу разных причин) личным представлениям специалиста.

Третий блок образован списком жизненных ценностей, на основе методик Ш.Шварца и М. Рокича, включающих также ценность профессии. Испытуемому надлежит проранжировать предложенный список ценностей, продемонстрировав, тем самым, место ценностной ориентации на профессию в структуре жизненных ценностных ориентаций. Ниже предложена аспектная таблица по критериям и способам их интерпретации.

Таблица 2. - Аспектная таблица профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе

Структура профессиональных ценностных ориентаций	Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры»	Оценивание по уровням: -низкий (при средней
---	--	--

	Э.Шейна (перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова). Часть 1 анкеты.	оценке профессиональной ценностной ориентации от 1 до 3 баллов);
Профессиональная компетентность	№ вопросов: 1, 9, 17, 25, 33	-средний (от 4 до 7 баллов);
Менеджмент	№ вопросов: 2, 10, 18, 26, 34	-высокий (от 8 до 10 баллов)
Автономия (независимость)	№ вопросов: 3, 11, 19, 27, 35	
Стабильность работы	№ вопросов: 4, 12, 36.	
Стабильность места жительства	№ вопросов: 20, 28, 41	
Служение	№ вопросов: 5, 13, 21, 29, 37	
Вызов	№ вопросов: 6, 14, 22, 30, 38	
Интеграция стилей жизни	№ вопросов: 7, 15, 23, 31, 39	
Предпринимательство	№ вопросов: 8, 16, 24, 32, 40.	
Гигиенические факторы	№ вопросов: 42, 43, 44, 45, 49	
Факторы - мотиваторы	№ вопросов: 46, 47, 48	
Значимость профессии в структуре жизненных ценностных ориентаций	Ранжирование жизненных ценностей из перечня, составленного на основе опросника Ш. Шварца и методики М. Рокича «Ценностные ориентации». Часть 3 анкеты.	Оценка ранга ценностной ориентации «профессия» в структуре жизненных ценностных ориентаций

Интерииоризация профессиональных ценностей	Анализ ситуации. Часть 2 анкеты, ситуации 1, 2, 3.	Оценка по степени принятия: -полная (при средней оценке 1 балл); -частичная (от 0,1 до 0,9 балла); -отрицание (средняя оценка 0 баллов)
---	--	--

Обработка анкет производится в три этапа. На первом этапе анкеты собираются и сортируются с целью отбора только правильно и точно заполненных анкет (с 90%-ной верностью заполнения). На втором этапе производится техническая обработка анкет вручную и с использованием компьютера для верификации полученных результатов. Техническая обработка предполагает определение средних арифметических показателей, процентных показателей, ранжирование рядов и проведение прочих расчетов, построение графиков, диаграмм, составление таблиц. Третий этап предполагает интерпретацию результатов и их описание, полученных в ходе обработки анкет, описание рекомендаций по совершенствованию состояния предмета. Полученные результаты, помимо описания, будут представлены в виде таблиц и диаграмм во втором параграфе главы 2.

Таким образом, разработанный диагностический инструментарий позволяет выявить особенности структуры профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе, а также определить степень принятия профессиональных ценностей, предъявляемых обществом к специальности.

2.2. Анализ и оценка результатов эмпирического исследования особенностей профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе

Экспериментальная работа по изучению особенностей профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе была организована на базе учреждений социального обслуживания, осуществляющих свою деятельность в нестационарной форме. Выборочную совокупность констатирующего исследования составили 60 специалистов по социальной работе (таблица 3) со стажем работы от 4 месяцев до 38 лет.

Таблица 3. - Характеристика экспериментальной выборки

Характеристика	Количество специалистов по социальной работе	%
Пол		
Мужской	4	6,7
Женский	56	93,3
Возраст		
До 25 лет	20	33,3
26 – 30 лет	15	25
31 – 35 лет	10	16,7
36 – 40 лет	5	8,3
41 – 45 лет	3	5
46 – 50 лет	3	5
Старше 50 лет	4	6,7
Стаж		
До 3 лет	25	41,7
3 – 5 лет	17	28,3

6 – 10 лет	6	10
11 – 15 лет	6	10
16 – 20 лет	2	3,3
Более 20 лет	4	6,7
Образование		
Основное общее	1	1,7
Среднее профессиональное	2	3,3
Неполное высшее	1	1,7
Высшее профессиональное (специалитет)	38	63,3
Высшее профессиональное (бакалавриат)	15	25
Высшее профессиональное (магистратура)	3	5

Результаты изучения значимости профессии среди других жизненных ценностей приведены в таблице 4.

Таблица 4. – Результаты исследования значимости профессии

Ценность	Среднее значение	Место (ранг) в структуре жизненных ценностных ориентаций
Здоровье	2,19	1
Зрелая любовь и счастливая семейная жизнь	3,45	2
Истинная дружба	6,95	6
Крепкие родственные связи и помощь семьи	4,28	3
Материальный достаток	5,62	4
Красота природы и единение с ней	10,02	12
Достижение мудрости, богатства духовной жизни	8,17	7
Определение и осуществление смысла жизни	9	10

Интересная и полезная работа, полная успехов и достижений	6,91	5
Красота во всех ее проявлениях.	10,6	14
Национальная безопасность, стабильность и социальная справедливость	8,59	8
Мир во всем мире и счастье всего человечества	8,88	9
Жизнь, полная впечатлений	9,64	11
Удовольствие, приключение	10,5	13

Анализ результатов показал, что ценность профессии входит в пятерку важнейших жизненных ценностных ориентаций специалистов, следуя за традиционными ценностями здоровья, семьи и материального достатка (рисунок 1).

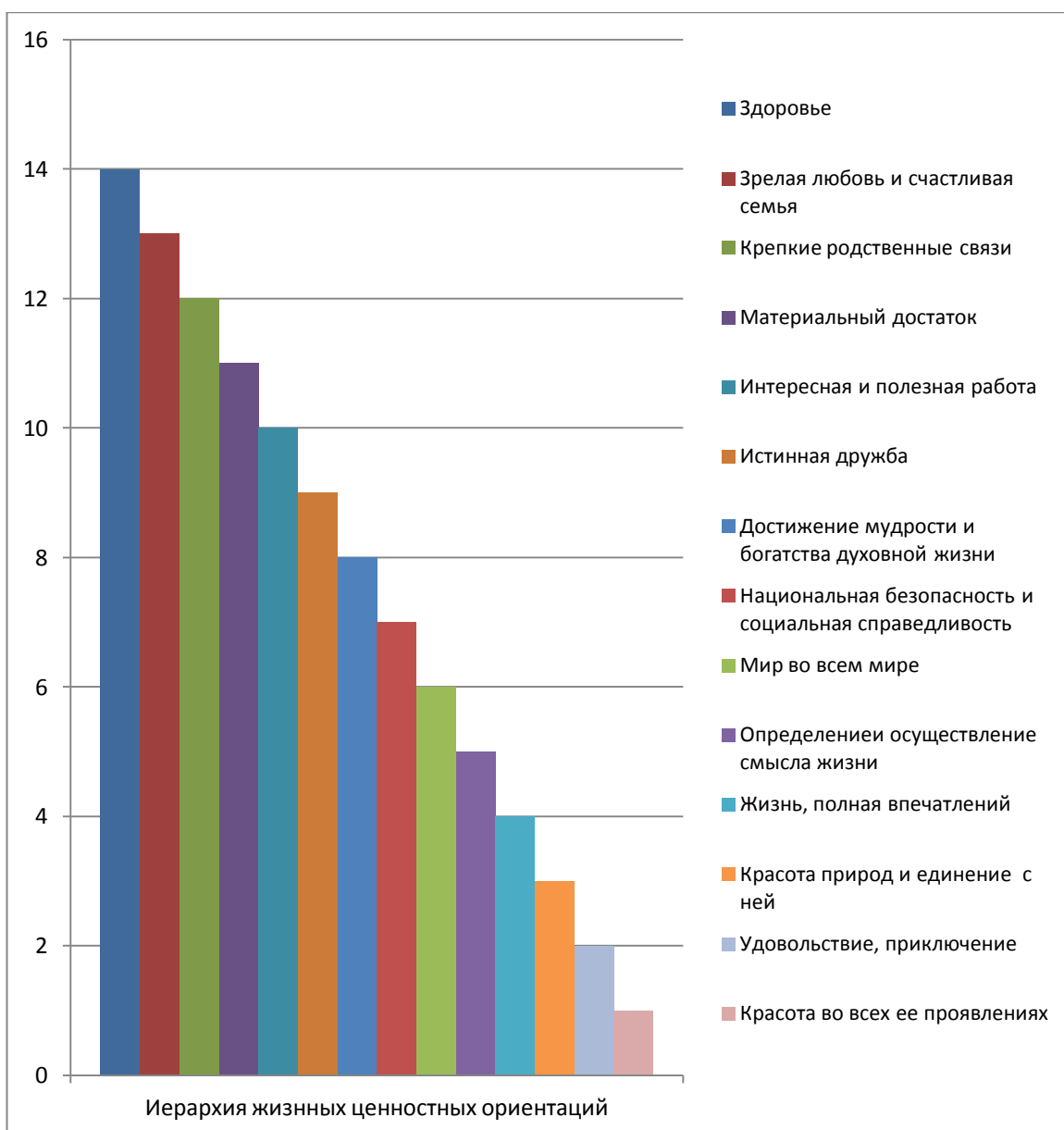


Рисунок 1. - Иерархия жизненных ценностных ориентаций

При изучении особенностей структуры профессиональных ценностных ориентаций мы ориентировались на ценности, предъявляемые обществом к профессии и профессиональным и личностным качествам специалистов по социальной работе, а также ценностные ориентации, мотивирующие специалистов заниматься своей профессиональной деятельностью. В ходе исследования были получены следующие результаты (таблица 5):

Таблица 5. - Результаты диагностики профессиональных ценностных ориентаций

Профессиональные ценностные ориентации	Среднее значение	Место (ранг) в структуре профессиональных ценностных ориентаций
Профессиональная компетентность	5,13	9
Менеджмент (стремление управлять)	5,57	6
Автономия (независимость от организационных правил)	5,5	7
Стабильность работы	8,3	1
Стабильность места жительства	4,77	10
Служение	7,48	2
Вызов (ценность преодоления препятствий)	5,38	8
Интеграция стилей жизни (ценность привычного образа жизни)	7,14	4
Предпринимательство (инновационная деятельность)	4,38	11
Гигиенические ценности (условий и режима трудовой деятельности)	7,23	3
Ценности-мотиваторы (условия, способствующие профессиональной самореализации)	6,82	5

При интерпретации данных по критерию структуры профессиональных ценностных ориентаций целесообразно не только представить их иерархию (рисунок 2), но и оценить по уровням значимости для респондентов (таблица 6).

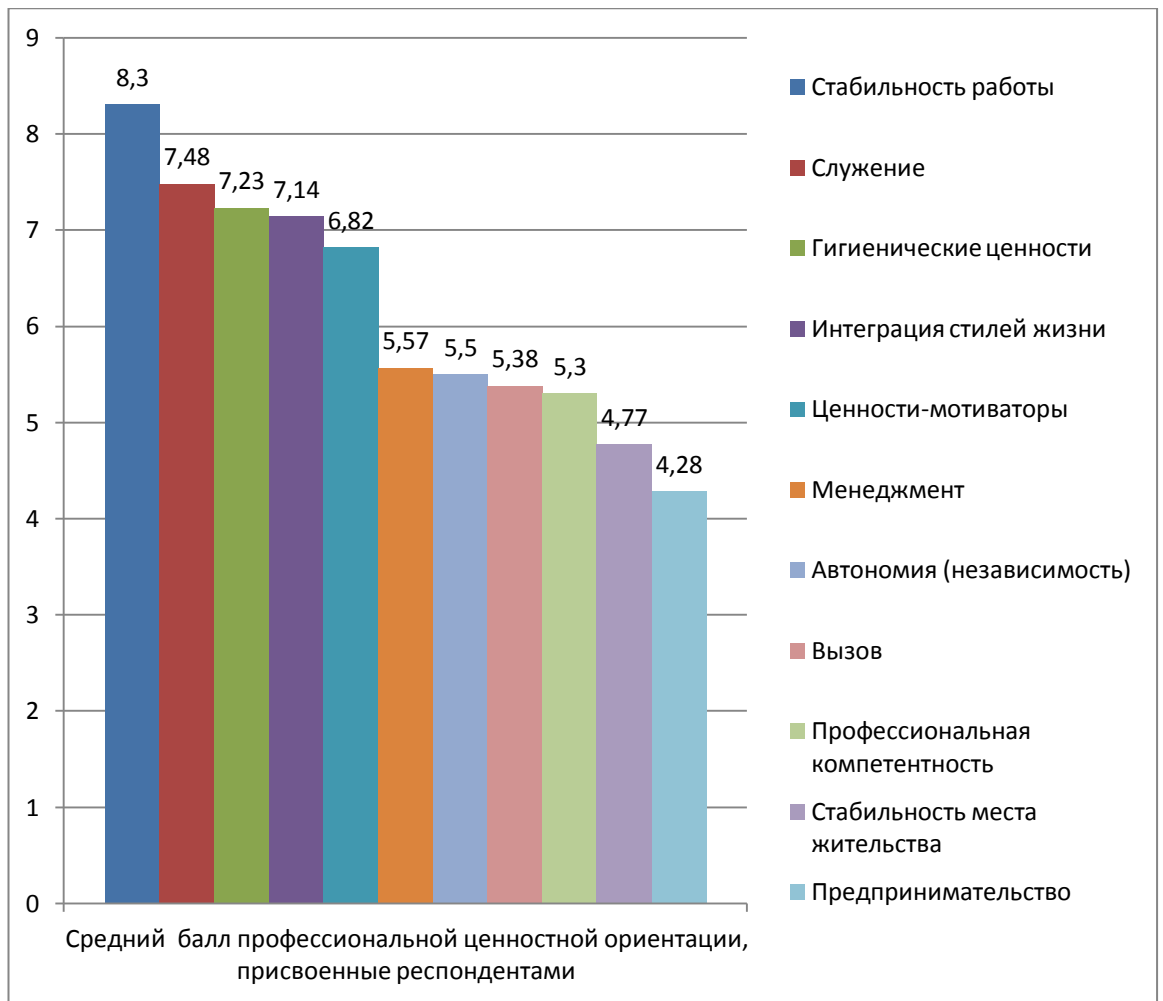


Рисунок 2. - Иерархия профессиональных ценностных ориентаций

Представляет интерес следующий феномен: ценности «профессиональная компетентность» и «предпринимательство», предъявляемые на сегодняшний момент к профессии, в среднем являются наименее предпочтительными. Кроме того, интересен факт отнесения ценности «стабильность места жительства» на предпоследнее место иерархии, что может говорить о готовности к командировкам, готовности сменить место жительства для карьерного роста или смены профессии на более предпочтительную.

Таблица 6. - Результаты диагностики структуры профессиональных ценностных ориентаций у специалистов по социальной работе

Уровень значимости ПЦО	Низкий		Средний		Высокий	
	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%
Профессиональная компетентность	14	24,1	37	63,8	7	12,1
Менеджмент (стремление управлять)	13	22,4	32	55,2	13	22,4
Автономия (независимость от правил рабочего распорядка)	11	19	37	63,8	10	17,2
Стабильность работы	1	1,8	14	24,1	43	74,1
Стабильность места жительства	22	37,9	28	48,3	8	13,8
Служение	2	3,4	23	39,7	33	56,9
Вызов (ценность преодоления препятствий)	11	19	37	63,8	10	17,2
Интеграция стилей жизни (ценность привычного образа жизни)	1	1,8	29	50	28	48,2
Предпринимательство (инновационная деятельность)	24	41,4	28	48,2	6	10,4
Гигиенические ценности (условий и режима трудовой деятельности)	2	3,4	31	53,4	25	43,2

Ценности-мотиваторы (условия, способствующие профессиональной самореализации)	6	10,3	29	50	23	39,7
--	---	-------------	----	-----------	----	-------------

Полученные результаты позволяют говорить об отнесении значительной частью респондентов (41,4%) предпринимательства к наименее предпочтительным ценностным ориентациям в профессии и выделении интеграции стилей жизни (48,2%), служения (56,9%) и стабильности работы (74,1%) в качестве наиболее значимых. Профессиональная компетентность (63,8%), независимость (63,8%), вызов (63,8%) и менеджмент (55,2%) выделяются испытуемыми как среднезначимые. Наглядно данные выводы о распределении профессиональных ценностных ориентаций по уровням демонстрирует рисунок 3.

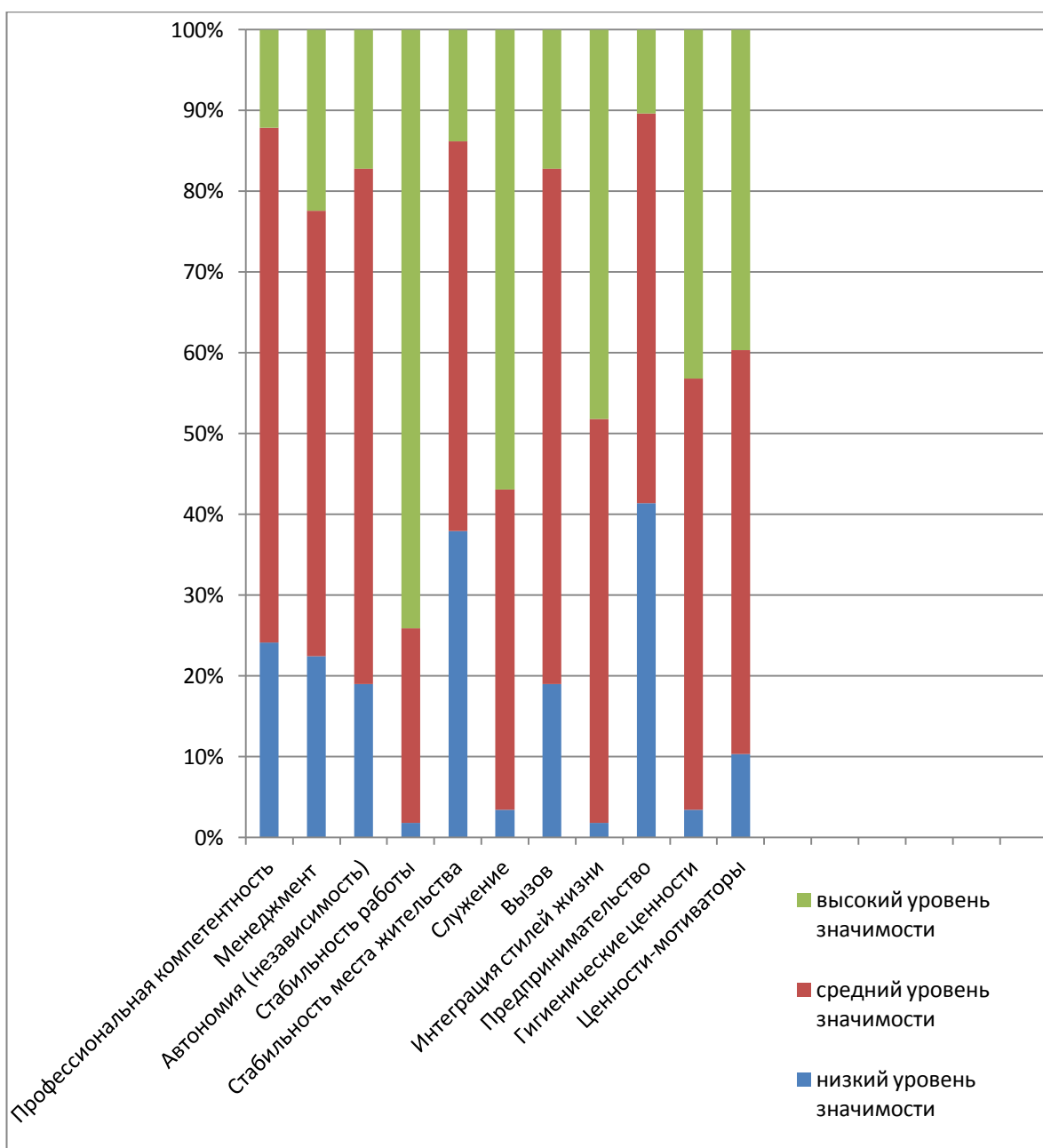


Рисунок 3. - Уровень значимости профессиональных ценностных ориентаций у специалистов по социальной работе

Для исследования результата интериоризации профессиональных ценностей специалистами по социальной работе им было предложено решить кейсы (проблемные ситуации) в опроснике, на основании чего были получены следующие результаты (таблица 7):

Таблица 7. - Степень принятия профессиональных ценностей, предъявляемых к профессии «специалист по социальной работе»

Степень принятия	Количество человек	%
Полное принятие	3	5%
Частично принятие	42	70%
Отрицание	15	25%

Несмотря на то, что подавляющее большинство (70%) специалистов частично разделяют ценности, принятые в их профессиональном сообществе, анкетирование показало значительную часть (25%) тех, кто полностью их отрицает и сравнительно небольшой процент тех, кто их принимает. Данный факт обусловил необходимость более досконального рассмотрения результатов частичного принятия, в целях которого шкала частичного принятия была распределена по дополнительным уровням: близкое к отрицанию (с показателями от 0,1 до 0,45 балла), промежуточное (0,46-0,7 балла), близкое к принятию (0,71 – 0,99 балла). Полученные данные (таблица 8) позволяют сделать вывод о том, что большая часть специалистов не разделяют профессиональные ценности, предъявляемые к их профессии.

Таблица 8. - Уровни частичного принятия профессиональных ценностей специалистами по социальной работе

	Количество человек	%
близкое к отрицанию (от 0,1 до 0,45 балла)	22	52,4
промежуточное (0,46-0,7 балла)	18	42,9
близкое к принятию (0,71 – 0,99 балла)	2	4,7

В предложенном нами перечне профессиональных ценностных ориентаций можно выделить те, которые рассматриваются государством и обществом в качестве продуктивных, поскольку обеспечивают высокий уровень эффективности работы социальных служб и высокое качество оказания социальных услуг. К ним относятся профессиональные ценностные ориентации «профессиональная компетентность», «служение» и «предпринимательство».

Первая предполагает ориентацию специалистов на профессиональное саморазвитие и повышение своего профессионального мастерства, вторая обуславливает ценностное отношение к предназначению избранной профессии и важности ее для развития общества и стабильности государства, последняя же становится все более востребованной на современном этапе развития социальной работы, обеспечивая привлечение дополнительных источников финансирования учреждений, участие в проектной деятельности, разработку и внедрение инновационных технологий в практику социальной работы.

Для исследования зависимости между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе продуктивных профессиональных ценностных ориентаций нами был использован метод корреляции (статистический метод R Спирмана). Аналогичным образом обрабатывались данные при исследовании связи между уровнем значимости профессиональной ценностной ориентации на служение и принятием профессиональных ценностей социальной работы, предъявляемых к профессии (см. Приложение Б). В ходе работы были получены следующие результаты:

- Достоверной связи между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе профессиональной ценностной ориентации «профессиональная компетентность» не обнаружено.

- Связь между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе профессиональной ценностной ориентации «служение» прямая, средняя.

- Достоверной связи между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе профессиональной ценностной ориентации «предпринимательство» не установлено.

- Связь между уровнем значимости профессиональной ценностной ориентации на служение и принятием профессиональных ценностей социальной работы, предъявляемых к профессии, прямая, средняя.

Результаты, полученные в ходе констатирующего исследования, показали, что у большинства специалистов по социальной работе имеется ценно-

стное отношение к профессии, которая занимает пятое место в иерархии жизненных ценностных ориентаций, а в качестве наиболее значимых ими выделяются такие профессиональные ценностные ориентации как: стабильность работы (74,1%), служение (56,9%) и интеграция стилей жизни (48,2%). Вызывает интерес тот факт, что профессиональные ценности, которые на современном этапе функционирования социальной работы являются предпочтительными, такие как профессиональная компетентность и предпринимательство, значительной частью респондентов (24,1% и 41,4% соответственно) относят к наименее значимым. Кроме того, исследование принятия ценностей профессии специалистами определило, что четвертая часть респондентов совершенно их отрицает, а значительная часть из тех, кто частично их разделяет (52,4%) близко к их отвержению.

Изучение зависимости уровня значимости для специалистов по социальной работе продуктивных профессиональных ценностных ориентаций от стажа работы показало, что достоверная связь между стажем работы уровнем значимости профессиональной компетентности и предпринимательство не обнаружена, а зависимость от стажа работы профессиональной ценностной ориентации на служение является прямой, средней. Кроме того, исследование показало наличие достоверной связи между уровнем значимости профессиональной ценностной ориентации на служение и принятием профессиональных ценностей социальной работы, предъявляемых к профессии.

Таким образом, гипотеза исследования частично подтвердилась.

Выводы по главе 2.

1. При изучении особенностей профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе нами были выделены следующие критерии: значимость профессии, структуру профессиональных ценностных ориентаций и степень принятия профессиональных ценностей.
2. На первом этапе исследования мы определили наиболее актуальные профессиональные ценностные ориентации:
 - Профессиональная компетентность
 - Менеджмент (потребность управлять)
 - Автономия (независимость от организационных правил)
 - Стабильность работы
 - Стабильность места жительства
 - Служение
 - Вызов (ценность преодоления препятствий)
 - Интеграция стилей жизни (ценность привычного образа жизни)
 - Предпринимательство (ценность инновационной деятельности)
 - Гигиенические факторы (условий и режима трудовой деятельности)
 - Факторы – мотиваторы (условия, способствующие профессиональной самореализации).
3. Для проведения исследования был разработан опросник на основе методики диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э.Шейна (перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова), ценностного опросника Ш. Шварца (адаптированный В.Н. Карандашевым) и методики М. Рокича «Ценностные ориентации» (в модификации В.Н. Карандашева).
4. Результаты, полученные в ходе констатирующего эксперимента, показали, что:

- усреднение ранжирования жизненных ценностей позволяют утверждать, что у большинства специалистов по социальной работе имеется ценностное отношение к профессии, которая занимает пятое место в иерархии жизненных ценностных ориентаций;
 - в качестве наиболее значимых специалистами выделяются такие профессиональные ценностные ориентации как: стабильность работы (74,1%), служение (56,9%) и интеграция стилей жизни (48,2%);
 - профессиональные ценности, которые на современном этапе функционирования социальной работы являются предпочтительными, такие как профессиональная компетентность и предпринимательство, значительной частью респондентов (24,1% и 41,4% соответственно) относят к наименее значимым;
 - четвертая часть респондентов отвергает профессиональные ценности, а значительная часть из тех, кто частично их разделяет (52,4%) близко к их отрицанию.
 - достоверная связь между стажем работы уровнем значимости профессиональной компетентности и предпринимательство не обнаружена, а зависимость от стажа работы профессиональной ценностной ориентации на служение является прямой, средней;
 - связь между уровнем значимости профессиональной ценностной ориентации на служение и принятием профессиональных ценностей социальной работы, предъявляемых к профессии, является прямой, средней.
5. Результаты экспериментальной работы частично подтверждают гипотезу исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важнейшей характеристикой специалиста по социальной работе выступают профессиональные ценностные ориентации, которые являются продуктом переработки ценностей, предъявляемых к профессии обществом и государством, и определяют профессионально-личностное развитие специалиста и эффективность его деятельности. Актуальность проблемы изучения особенностей профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе обусловила выбор темы исследования.

Целью нашего исследования стало выявление особенностей профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе. Для ее достижения нами были выполнены следующие задачи:

1. Осуществлен анализ проблемы на теоретическом уровне, в ходе которого были получены следующие результаты:

Теоретические исследования не выработали однозначного толкования дефиниций «профессиональные ценности социальной работы» и «профессиональные ценностные ориентации специалиста по социальной работе». Первую мы трактуем в своем исследовании как общественные значения явлений и факторов действительности в социальной сфере, которые носят междисциплинарный характер. Вторую мы понимаем как совокупность лично-отно значимых социально-профессиональных значений явлений и предметов действительности для специалиста по социальной работе; взаимосвязанное множество устойчивых этических представлений работников об оказании помощи клиенту и другим объектам социальной работы.

Профессиональные ценностные ориентации динамичны, иерархизированы и являются результатом интериоризации профессиональных ценностей, предъявляемых обществом.

2. Разработана программа исследования особенностей профессиональных ориентаций специалистов по социальной работе, позволяющая выявить особенности структуры профессиональных ценностных ориентаций специа-

листов по социальной работе, а также определить степень принятия профессиональных ценностей, предъявляемых обществом к специальности.

3. Организована и проведена экспериментальная работа по изучению особенностей профессиональных ориентаций специалистов по социальной работе, эмпирической базой которой послужили нестационарные учреждения социального обслуживания г. Красноярска.

4. Осуществлен анализ и интерпретация полученных в ходе эксперимента данных, позволившие сформулировать следующие выводы:

- усреднение ранжирования жизненных ценностей позволяют утверждать, что большинство специалистов по социальной работе имеет ценностное отношение к профессии, которая занимает пятое место в иерархии жизненных ценностных ориентаций;
- в качестве наиболее значимых специалистами выделяются такие профессиональные ценностные ориентации как: стабильность работы (74,1%), служение (56,9%) и интеграция стилей жизни (48,2%);
- профессиональные ценности, которые на современном этапе функционирования социальной работы являются предпочтительными, такие как профессиональная компетентность и предпринимательство, значительной частью респондентов (24,1% и 41,4% соответственно) относят к наименее значимым;
- четвертая часть респондентов совершенно отрицает профессиональные ценности, а значительная часть из тех, кто частично их разделяет (52,4%) близко к их отвержению;
- достоверная связь между стажем работы уровнем значимости профессиональной компетентности и предпринимательство не обнаружена, а зависимость от стажа работы профессиональной ценностной ориентации на служение является прямой, средней;
- связь между уровнем значимости профессиональной ценностной ориентации на служение и принятием профессиональных ценностей социальной работы, предъявляемых к профессии, является прямой, средней.

Результаты экспериментальной работы подтверждают предположение о том, что особенностями профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе является приоритет служения. В то же время, предположение о значимости профессиональной компетентности и предпринимательства как профессиональных ценностных ориентаций, а также разделении большинством специалистов профессиональных ценностей социальной работы не было доказано. Изучение зависимости уровня значимости для специалистов по социальной работе продуктивных профессиональных ценностных ориентаций от стажа работы показало, что достоверная связь между стажем работы уровнем значимости профессиональной компетентности и предпринимательство не обнаружена, а зависимость от стажа работы профессиональной ценностной ориентации на служение является прямой, средней. Кроме того, исследование показало наличие достоверной связи между уровнем значимости профессиональной ценностной ориентации на служение и принятием профессиональных ценностей социальной работы, предъявляемых к профессии. Гипотеза частично подтвердилась.

Таким образом, поставленные в исследовании задачи выполнены, гипотеза частично подтверждена экспериментальным путем. Полученные в ходе исследования результаты позволяют обратить внимание на некоторые тревожные тенденции, связанные с личностными качествами сотрудников учреждений социального обслуживания для разработки практических рекомендаций по коррекции актуального состояния. Это делает возможным использование данного исследования в ходе дальнейшего изучения проблемы профессиональных ценностных ориентаций специалистов по социальной работе, а также разработки практических рекомендаций по формированию и коррекции данных структур у будущих и действующих специалистов по социальной работе. Предложенная методика исследования может быть использована работодателями при отборе кадров и в целях диагностики актуального состояния уже действующих работников для последующей коррекции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания (утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2013 г. № 792 “Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания”) // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70458556/> (дата обращения 23.05.2016)
2. Профессиональный стандарт «Специалист по социальной работе» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 октября 2013 г. N 571н) // URL: <http://base.garant.ru/70535562/#ixzz49UcI3t1P> (дата обращения 23.05.2016)
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (уровень бакалавриата) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. N 8) // URL: <http://docs.cntd.ru/document/420334109> (дата обращения 10.06.2016)
4. Андрюнина А.С. Формирование профессионально-ценностных ориентаций у будущих воспитателей /А.С. Андрюнина //Дошкольное воспитание. – 2012. - №8. – С. 109-111.
5. Артюхова Ю.В. Ценности и воспитание // Педагогика. – 1999. - №4. – С. 128.
6. Афанасьев А.В. Научные подходы к исследованию понятия «ценностное отношение» // Мир науки, культуры, образования. - 2010.- №1.- С.194-197.
7. Барбашова Л.И. Развитие профессионально-ценностных ориентаций в педагогической деятельности учителя / Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2014. - №10 (116). – С. 176-180.

8. Бочарова Ю.Ю. Учебно-профессиональное сообщество как форма открытого профессионального образования /Ю.Ю. Бочарова // Психология обучения. 2013. - №1. – С. 61-68.
9. Будинайте Г.Л., Корнилова, Т.В. Личностные ценности и личностные предпочтения субъекта // Вопросы психологии, 1993. - № 5. - С. 99-105.
- 10.Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. // Под ред. Ю. Н. Давыдова. — М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
- 11.Воденникова Л.А. Теоретико-методологическая основа формирования профессиональных ценностных ориентаций будущих педагогов-дефектологов / Специальное образование. – 2014. - №2. – С. 83-90.
- 12.Выготский Л. С. Педагогическая психология / Под ред. В. В. Давыдова. – М.: Педагогика-Пресс, 1996. – 536 с.
- 13.Гобл Ф. Третья сила: пер. с англ // Маслоу А. Новые рубежи человеческой природв. – М.: Смысл. – 1999. – 394 с.
- 14.Голубева Н.А., Смирнов, А.А. Особенности терминальных ценностей и успешности деятельности социальных работников разного возраста // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2012. – Т.18. – С. 210-213.
- 15.Долгушина Н.А., Чижаква Г.И. Аксиологическая направленность профессиональной подготовки будущих бакалавров профессионального обучения: теория и практика / Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2011. - №4. –С. 24-29.
- 16.Дремина О.В. Аксиологическая составляющая социальной работы как основа деятельности / Система ценностей современного общества. – 2011 - №20. – С. 319-321.
- 17.Жуков Ю.М. Ценности как детерминанты принятия решения. Социально-психологический подход к проблеме / Ю.М. Жуков // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. - М.: Наука, 1976. – 319 с.

18. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя высшей школы: воспитательный аспект. - М.; Белгород: Везелице, 1992. – 102 с.
19. Каган М.С. Философская теория ценности. – СПб.: Петрополис, 1997. – 205 с.
20. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. - СПб: ООО Издательство «Речь», 2004. – 72 с.
21. Кардовская Е.К. Профессионально-ценностные ориентации студентов и социальных работников в контексте исследования их профессионального самосознания. / Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2011. - №4 // URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-tsennostnye-orientatsii-studentov-i-sotsialnyh-rabotnikov-v-kontekste-issledovaniya-ih-professionalnogo-samosoznaniya> (дата обращения 25.05.2016).
22. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров, А.Ю. Педагогический словарь. – М.: Академия, 2000. – 176 с.
23. Коковина Л.Н. Ценностно-смысловые ориентации личности // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2009. – С. 139 - 143.
24. Кравченко А. И. Общая социология: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2014. - 479 с.
25. Лапин Н. И. Ценности, группы интересов и трансформация Российского общества // Социологические исследования. - 1997. - № 3. - С. 14–24.
26. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
27. Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // URL: http://edu.glazov.net/to_teachers/books/2/leontiev.txt
28. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: 1984. – 444 с.

29. Лосский Н.О. Ценность и Бытие: Бог и Царство Божие как основа ценностей. – М.: АСТ, 2000. – 135 с.
30. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. – М.: Смысл. – 1999. – 394 с.
31. Маслоу А. Религиозные ценности и пик переживания. – М.: ЭКСМО_ПРЕСС, 2002. – 402 с.
32. Менщикова И. Ю.. К вопросу о составе системы профессиональных ценностей социального работника // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2011. - №2. – С. 89-94.
33. Михальцова Л.Ф. Ценностно-смысловые ориентации будущих педагогов на творческое саморазвитие в системе непрерывного образования: монография / Л.Ф. Михальцова. – Казань: Центр инновационных технологий, 2011. – 344 с.
34. Михайлова Т.В. Профессиональные ценностные ориентации: к вопросу о содержании понятия // Казанская наука. – 2012. – №8. - С. 105-107.
35. Мясищев, В.Н. Психология отношений // В.Н. Мясищев. – Воронеж: Модек, 1995. – 356 с.}
36. Нагоева Л.Х. Ценностные ориентации: понятие и феномен // Новые технологии. – 2011. - №4. – С. 113-116.
37. Нугаева О.Г., Кривоногова Ю.Е. Психологическая сущность и соотношение понятий «ценности» и «ценностные ориентации» // Специальное образование. – 2012. - №2. – С. 120- 128.
38. Ожегов С. И. , Шведова, Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / Рос. АН, Ин-т рус. яз., Рос. фонд культуры. - М.: Азъ, 1992 . – 944 с.
39. Оссовский В. Л. Престиж профессии и проблема профориентации молодежи. - Киев, 1981. - 21 с.
40. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. И.А. Журавель. – М.: Институт психологии РАН, 2012. -588 с.

41. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности: хрестоматия / под ред. В.Б. Белова. – М.: Издательский центр ЕАОИ, 2012. – 806 с.
42. Райсвих Ю.А. Этапы формирования профессионально-педагогических ценностных ориентаций будущих учителей в контексте их профессионального обучения [Электронный ресурс] // URL: <http://old.kuzspa.ru/conffeb-2009/files/1/raysvih.doc> (дата обращения 20.01.2014).
43. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2012. – 720 с.
44. Рябкова Л.А. Роль ценностных ориентаций в становлении карьеры / Альманах современной науки и образования. – 2012. - №9. – С. 187-189.
45. Сериков В.В. Развитие личности в образовательном процессе: монография / В.В. Сериков. – М.: Логос, 2012. – 448 с.
46. Современный словарь по педагогике / Сост. Рапацевич Е.С. – М.: Современное слово, 2001- 928 с.
47. Социальная работа: теория и практика / Под ред. Е.И. Холостовой, А.С. Сорвиной. – М.: ИНФРА-М, 2001.- 427 с.
48. Сурженко, Л.В. Ценности личности: философский и психологический анализ понятия // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2011. - №65(01). – С.1-12.
49. Торсунова О.В. Особенности формирования и развития профессиональных ценностных ориентаций педагогов / Проблемы и перспективы развития образования в России. – 2014. - №25. –С. 15-21.
50. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы. – М., 2001. - 432 с.
51. Франкл В. Человек в поисках смысла. - М.: Прогресс, 1990. – 368 с.

- 52.Фрейд З. Я и ОНО: труды разных лет: в 2 т. – Тбилиси, 1991. –Т. 2. – 425 с.
- 53.Фромм Э. Душа человека: перевод с англ. – М.: Республика, 1992. – 430 с.
- 54.Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: пер.с нем; в 2 т. – М.: Педагогика, 1986. – Т.2. – 408 с.
- 55.Хьелл Л., Зиглер. Д. Теории личности. – СПб.: Питер-Пресс, 1994. – 608 с.
- 56.Чижаква Г.И., Коваль С.А. Проблема формирования профессионально-ценностных ориентаций будущего специалиста социальной работы // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2011. - №4. – С. 90-95.
- 57.Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. - СПб.: Речь, 2006. 176 с.
- 58.Шиляева Л.Б. К вопросу изучения ценностных ориентаций как составляющей жизненной перспективы личности // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. - №6-1. –С. 26-28.
- 59.Шмелева Н.Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». – 2004. – 196 с.
- 60.Щуркова Н.Е. Прикладная педагогика воспитания: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 366 с.
- 61.Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии.- 1975. - С. 89-106.
- 62.Яницкий М.С., Серый, А.В. Основные методологические подходы к изучению ценностно-смысловой сферы личности // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2012. - №19-1. – С. 82-97.

- 63.Ярина Е.В.. Теоретический анализ понятий «ценности» и «ценностные ориентации» / Ученые записки Орловского государственного университета. – 2014. - №5 (61). - С. 160-162.
- 64.Ярская –Смирнова Е.Р. Профессиональная этика социальной работы: учебник. – М.: Ключ-с. - 1998. –96 с.
- 65.Ященко Е.Ф. Самоактуализация и субъективное благополучие как социально-психологические проблемы профессионального образования: студенты и преподаватели университета // Вестник ЮУрГУ, серия «Психология». – Челябинск, 2012. – Вып. 18. - №31 (290). - С. 56-63.

Анкета «Ценностные ориентации специалистов по социальной работе»

Уважаемые специалисты! Просим Вас ответить на представленные ниже вопросы. Ваши ответы имеют важное значение для исследования ценностно-смысловой сферы личности современных специалистов по социальной работе г. Красноярска, проводимого по запросу КГБУ «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения» и КГПУ им. В.П. Астафьева. Опрос имеет анонимный характер, полученные данные будут использованы в обобщенном виде.

1. Ваш пол:
 - а) мужской;
 - б) женский.
2. Ваш возраст: _____
3. Ваше образование:
 - а) среднее (полное) образование;
 - б) среднее профессиональное образование;
 - в) неполное высшее образование;
 - г) высшее профессиональное образование – степень бакалавр;
 - д) высшее профессиональное образование – специалист;
 - е) высшее профессиональное образование – степень магистр;
 - ж) другое. _____
4. Ваша специальность: _____
5. Стаж работы: _____

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно.

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карье-	

ры взаимно уравнивали друг друга.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Быть первым руководителем в организации.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14. Соревноваться с другими и побеждать.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16. Создать новое коммерческое предприятие.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18. Занять высокую руководящую должность.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен, 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 – полностью согласен

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей	

семье и моей карьере.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ситуацию соревнования.	
39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками и ненормированным рабочим днем.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
42. Я предпочитаю работу недалеко от дома (с хорошей транспортной доступностью)?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
43. На работе для меня важны отношения с коллегами, хороший коллектив.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
44. Хороший и справедливый начальник существенно повышает удовольствие от работы.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
45. Достойные условия труда и различные привилегии побуждают меня не искать другое место работы.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
46. На работе для меня главное – признание моих заслуг и достижений.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
47. Я очень ценю возможность узнать что-то новое, саморазвиваться на работе.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
48. Возможности карьерного роста привлекают меня работать на этом месте.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
49. Работать по специальности меня заставляет хорошая оплата труда.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Вам предложены ситуации дискуссий коллег о работе в социальной сфере. Выберите героя, с чьим мнением Вы согласны, или предложите свою точку зрения. Поясните свой ответ.

- 1) Во время обеденного перерыва в Центре занятости у коллег Анны и Виктории произошел спор насчет трудоустройства беженцев с Украины. Анна рассказала случай, как семья беженцев отказалась трудоустроиваться на молочный завод из-за низкой, по их мнению, зарплаты для северной территории в 25-30 тысяч рублей. Анна возмущена подобным явлением и считает меры помощи беженцам с Украины необоснованно привилегированными, тогда как Виктория утверждает, что необходимость помощи обусловлена тесными социокультурными связями русского и украинского народов, а также чрезвычайным бедственным положением бежавших с Украины людей.

Выберите героя, с чьим мнением вы согласны, или предложите свое мнение, поясняя свой ответ:

- 2) Социальный педагог коррекционной школы Марина возмущена введением инклюзивного образования в «обычных» школах, поскольку к этому не готовы ни педагоги, ни родители, ни сами особенные дети, ни материально-техническая база школ, не говоря уже о родителях «обычных» детей. Ее коллега Алевтина считает данное явление прорывом, способным, несмотря на существующие проблемы и противодействие общества, преодолеть социальную исключенность детей с ОВЗ.

Выберите героя, с чьим мнением вы согласны, или предложите свое мнение, поясняя свой ответ:

- 3) Регина работает в соцзащите, но в последнее время начала убеждаться, что, если бы государство перестало поддерживать асоциальные и пассивные категории граждан (малообеспеченные семьи, семьи с асоциальным поведением, «затяжных» безработных), которые материальную помощь тратят на поддержание своего незавидного состояния, и начали поддерживать обычных граждан в затруднительном положении (беспроцентное ипотечное кредитование молодых семей, многодетных семей для «расширения» и пр.), то общество только бы выиграло от этого. Мария пытается убедить коллегу, что в поддержке даже безнадежных категорий граждан есть великий смысл помощи, альтруизма, сострадания, безоценочности помощи, предоставления возможности преодолеть обстоятельства.

Выберите героя, с чьим мнением вы согласны, или предложите свое мнение, поясняя свой ответ:

Вам предложен список жизненных ценностей. Проранжируйте их от наиболее важных (значение 1) к наименее значимым (значение 14) лично для Вас.

Ценность	Ранг
Здоровье	
Зрелая любовь и счастливая семейная жизнь	
Истинная дружба	
Крепкие родственные связи и помощь семьи	
Материальный достаток	
Красота природы и единение с ней	
Достижение мудрости, богатства духовной жизни	
Определение и осуществление смысла жизни	
Интересная и полезная работа, полная успехов и достижений	
Красота во всех ее проявлениях.	
Национальная безопасность, стабильность и социальная справедливость	
Мир во всем мире и счастье всего человечества	
Жизнь, полная впечатлений	
Удовольствие, приключение	

Опишите, под влиянием чего у вас сформировалось ценностное отношение к своей профессии? Обведите (поставьте) один вариант ответа.

1. Собственная позиция, сформированная в процессе саморазвития, духовной работы.
2. Семья.
3. Друзья.
4. Учителя в школе.
5. Преподаватели вуза.
6. СМИ.
7. Другое (указать) _____

Ваши ответы имеют большое значение в нашем исследовании. Благодарим за потраченное на заполнение анкеты время!

Определение зависимости между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе продуктивных профессиональных ценностных ориентаций с помощью статистического метода R Спирмана.

I. Существует ли связь между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе профессиональной ценностной ориентации «профессиональная компетентность»?

H_0 . достоверной связи между исследуемыми параметрами не обнаружено.

H_1 - существует достоверная связь между исследуемыми объектами.

Таблица 9. – Расчет $\sum d^2$ по параметрам стажа работы и уровня значимости профессиональной ценностной ориентации «профессиональная компетентность»

№ п/п	Стаж работы	Уровень значимости	Ранг 1 первого показателя d_1	Ранг второго показателя d_2	Разность рангов $d = d_1 - d_2$	Квадрат разности рангов d^2
1	1	2	21,5	44,5	-23	529
2	1	1	21,5	14,5	7	49
3	1	2	21,5	44,5	-23	529
4	1	2	21,5	44,5	-23	529
5	1	2	21,5	44,5	-23	529
6	1	2	21,5	44,5	-23	529
7	1	1	21,5	14,5	7	49
8	1	1	21,5	14,5	7	49
9	2	2	51,5	44,5	7	49
10	2	2	51,5	44,5	7	49
11	1	2	21,5	44,5	-23	529
12	1	2	21,5	44,5	-23	529
13	1	1	21,5	14,5	7	49
14	1	2	21,5	44,5	-23	529
15	1	1	21,5	14,5	7	49

16	1	1	21,5	14,5	7	49
17	1	2	21,5	44,5	-23	529
18	2	1	51,5	14,5	37	1369
19	2	1	51,5	14,5	37	1369
20	1	1	21,5	14,5	7	49
21	1	1	21,5	14,5	7	49
22	1	2	21,5	44,5	-23	529
23	1	2	21,5	44,5	-23	529
24	2	2	51,5	44,5	7	49
25	1	2	21,5	44,5	-23	529
26	1	2	21,5	44,5	-23	529
27	1	1	21,5	14,5	7	49
28	1	1	21,5	14,5	7	49
29	1	2	21,5	44,5	-23	529
30	1	2	21,5	44,5	-23	529
31	1	2	21,5	44,5	-23	529
32	1	2	21,5	44,5	-23	529
33	1	2	21,5	44,5	-23	529
34	1	1	21,5	14,5	7	49
35	1	2	21,5	44,5	-23	529
36	1	2	21,5	44,5	-23	529
37	1	2	21,5	44,5	-23	529
38	2	2	51,5	44,5	7	49
39	2	1	51,5	14,5	37	1369
40	2	1	51,5	14,5	37	1369
41	1	1	21,5	14,5	7	49
42	1	1	21,5	14,5	7	49
43	1	1	21,5	14,5	7	49
44	2	2	51,5	44,5	7	49
45	2	2	51,5	44,5	7	49
46	1	1	21,5	14,5	7	49
47	2	1	51,5	14,5	37	1369
48	2	1	51,5	14,5	37	1369
49	1	2	21,5	44,5	-23	529

50	1	2	21,5	44,5	-23	529
51	2	2	51,5	44,5	7	49
52	2	1	51,5	14,5	37	1369
53	2	1	51,5	14,5	37	1369
54	2	1	51,5	14,5	37	1369
55	1	1	21,5	14,5	7	49
56	1	2	21,5	44,5	-23	529
57	1	1	21,5	14,5	7	49
58	2	2	51,5	44,5	7	49
59	2	1	51,5	14,5	37	1369
60	1	1	21,5	14,5	7	49
		Сумма	1830	1830	Сумма	27660
	до 5 лет – 1; свыше 5 лет - 2	ниже средне- го – 1, выше средне- го - 2				

Ранги первого показателя (d_1): стаж работы до 5 лет – 21,5; свыше 5 лет – 51,5.

Ранги второго показателя (d_2): уровень значимости ниже среднего – 14,5; выше среднего – 44,5.

Рассчитаем $R_{эмп}$:

$$R_{эмп} = 1 - \frac{6 \times \sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

$$R_{эмп} = 1 - \frac{6 \times 27660}{60(60^2 - 1)} = 1 - \frac{165960}{215940} = 0,231453 \approx 0,231$$

Проведем сравнение значений $R_{эмп}$ и $R_{крит}$:

$R_{крит} = 0,25$ при $p_0 = 0,005$;

$R_{крит} = 0,325$ при $p_0 = 0,001$.

Если $R_{эмп} \geq R_{крит}$, то принимаем H_1 и отвергаем H_0 .

Если $R_{эмп} \leq R_{крит}$, то принимаем H_0 и отвергаем H_1 .

$0,231 \leq 0,25$ и $0,231 \leq 0,325$, следовательно, принимаем H_0 и отвергаем H_1 .

Корреляционная связь между исследуемыми параметрами прямая, слабая.

Достоверной связи между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе профессиональной ценностной ориентации «профессиональная компетентность» не обнаружено.

II. Существует ли связь между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе профессиональной ценностной ориентации «служение»?

H_0 . достоверной связи между исследуемыми параметрами не обнаружено.

H_1 - существует достоверная связь между исследуемыми объектами.

Таблица 10. – Расчет $\sum d^2$ по параметрам стажа работы и уровня значимости профессиональной ценностной ориентации «служение»

№ п/п	Стаж работы	Уровень значимости	Ранг 1 первого показателя d_1	Ранг второго показателя d_2	Разность рангов $d = d_1 - d_2$	Квадрат разности рангов d^2
1	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
2	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
3	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
4	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
5	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
6	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
7	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
8	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
9	2	1	51,5	3	48,5	2352,25
10	2	2	51,5	33	18,5	342,25
11	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
12	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
13	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
14	1	2	21,5	33	-11,5	132,25

15	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
16	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
17	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
18	2	2	51,5	33	18,5	342,25
19	2	2	51,5	33	18,5	342,25
20	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
21	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
22	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
23	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
24	2	2	51,5	33	18,5	342,25
25	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
26	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
27	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
28	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
29	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
30	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
31	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
32	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
33	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
34	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
35	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
36	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
37	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
38	2	2	51,5	33	18,5	342,25
39	2	1	51,5	3	48,5	2352,25
40	2	2	51,5	33	18,5	342,25
41	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
42	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
43	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
44	2	2	51,5	33	18,5	342,25
45	2	2	51,5	33	18,5	342,25
46	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
47	2	1	51,5	3	48,5	2352,25
48	2	1	51,5	3	48,5	2352,25

49	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
50	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
51	2	2	51,5	33	18,5	342,25
52	2	2	51,5	33	18,5	342,25
53	2	2	51,5	33	18,5	342,25
54	2	1	51,5	3	48,5	2352,25
55	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
56	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
57	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
58	2	2	51,5	33	18,5	342,25
59	2	2	51,5	33	18,5	342,25
60	1	2	21,5	33	-11,5	132,25
		Сумма	1830	1830	Сумма	21765
	до 5 лет – 1, свыше 5 лет - 2	ниже среднего – 1, выше среднего - 2				

Ранги первого показателя (d_1): стаж работы до 5 лет – 21,5; свыше 5 лет – 51,5.

Ранги второго показателя (d_2): уровень значимости ниже среднего – 3; выше среднего – 33.

Рассчитаем $R_{эмп}$:

$$R_{эмп} = 1 - \frac{6 \times \sum d_2}{N(N^2 - 1)}$$

$$R_{эмп} = 1 - \frac{6 \times 21765}{60(60^2 - 1)} = 1 - \frac{130590}{215940} = 0,395249 \approx 0,395$$

Проведем сравнение значений $R_{эмп}$ и $R_{крит}$:

$R_{крит} = 0,25$ при $p_0 = 0,005$;

$R_{крит} = 0,325$ при $p_0 = 0,001$.

Если $R_{эмп} \geq R_{крит}$, то принимаем H_1 и отвергаем H_0 .

Если $R_{эмп} \leq R_{крит}$, то принимаем H_0 и отвергаем H_1 .

$0,395 \geq 0,25$ и $0,395 \geq 0,325$, следовательно, принимаем H_1 и отвергаем H_0 .

Корреляционная связь между исследуемыми параметрами прямая, средняя.

Существует достоверная связь между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе профессиональной ценностной ориентации «служение».

III. Существует ли связь между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе профессиональной ценностной ориентации «предпринимательство»?

H_0 . достоверной связи между исследуемыми параметрами не обнаружено.

H_1 - существует достоверная связь между исследуемыми объектами.

Таблица 11. – Расчет $\sum d^2$ по параметрам стажа работы и уровня значимости профессиональной ценностной ориентации «предпринимательство»

№ п/п	Стаж работы	Уровень значимости	Ранг 1 первого показателя d_1	Ранг второго показателя d_2	Разность рангов $d = d_1 - d_2$	Квадрат разности рангов d^2
1	1	1	21,5	18,5	3	9
2	1	1	21,5	18,5	3	9
3	1	1	21,5	18,5	3	9
4	1	2	21,5	48,5	-27	729
5	1	2	21,5	48,5	-27	729
6	1	1	21,5	18,5	3	9
7	1	2	21,5	48,5	-27	729
8	1	1	21,5	18,5	3	9
9	2	1	51,5	18,5	33	1089
10	2	1	51,5	18,5	33	1089
11	1	2	21,5	48,5	-27	729
12	1	2	21,5	48,5	-27	729
13	1	1	21,5	18,5	3	9
14	1	1	21,5	18,5	3	9

15	1	1	21,5	18,5	3	9
16	1	1	21,5	18,5	3	9
17	1	2	21,5	48,5	-27	729
18	2	2	51,5	48,5	3	9
19	2	1	51,5	18,5	33	1089
20	1	1	21,5	18,5	3	9
21	1	1	21,5	18,5	3	9
22	1	1	21,5	18,5	3	9
23	1	1	21,5	18,5	3	9
24	2	1	51,5	18,5	33	1089
25	1	1	21,5	18,5	3	9
26	1	1	21,5	18,5	3	9
27	1	1	21,5	18,5	3	9
28	1	2	21,5	48,5	-27	729
29	1	2	21,5	48,5	-27	729
30	1	2	21,5	48,5	-27	729
31	1	2	21,5	48,5	-27	729
32	1	2	21,5	48,5	-27	729
33	1	1	21,5	18,5	3	9
34	1	2	21,5	48,5	-27	729
35	1	2	21,5	48,5	-27	729
36	1	2	21,5	48,5	-27	729
37	1	2	21,5	48,5	-27	729
38	2	1	51,5	18,5	33	1089
39	2	1	51,5	18,5	33	1089
40	2	1	51,5	18,5	33	1089
41	1	1	21,5	18,5	3	9
42	1	2	21,5	48,5	-27	729
43	1	2	21,5	48,5	-27	729
44	2	2	51,5	48,5	3	9
45	2	1	51,5	18,5	33	1089
46	1	1	21,5	18,5	3	9
47	2	2	51,5	48,5	3	9
48	2	2	51,5	48,5	3	9

49	1	2	21,5	48,5	-27	729
50	1	2	21,5	48,5	-27	729
51	2	1	51,5	18,5	33	1089
52	2	1	51,5	18,5	33	1089
53	2	1	51,5	18,5	33	1089
54	2	1	51,5	18,5	33	1089
55	1	1	21,5	18,5	3	9
56	1	1	21,5	18,5	3	9
57	1	1	21,5	18,5	3	9
58	2	2	51,5	48,5	3	9
59	2	1	51,5	18,5	33	1089
60	1	1	21,5	18,5	3	9
		Сумма	1830	1830	Сумма	28260
	до 5 лет – 1; свыше 5 лет - 2	ниже средне- го – 1, выше средне- го - 2				

Ранги первого показателя (d_1): стаж работы до 5 лет – 21,5; свыше 5 лет – 51,5.

Ранги второго показателя (d_2): уровень значимости ниже среднего – 18,5; выше среднего – 48,5.

Рассчитаем $R_{эмп}$:

$$R_{эмп} = 1 - \frac{6 \times \sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

$$R_{эмп} = 1 - \frac{6 \times 28260}{60(60^2 - 1)} = 1 - \frac{169560}{215940} = 0,214782 \approx 0,215$$

Проведем сравнение значений $R_{эмп}$ и $R_{крит}$:

$R_{крит} = 0,25$ при $p_0 = 0,005$;

$R_{крит} = 0,325$ при $p_0 = 0,001$.

Если $R_{эмп} \geq R_{крит}$, то принимаем H_1 и отвергаем H_0 .

Если $R_{эмп} \leq R_{крит}$, то принимаем H_0 и отвергаем H_1 .

$0,215 \leq 0,25$ и $0,215 \leq 0,325$, следовательно, принимаем H_0 и отвергаем H_1 .

Корреляционная связь между исследуемыми параметрами прямая, слабая.

Достоверной связи между стажем работы и уровнем значимости для специалистов по социальной работе профессиональной ценностной ориентации «предпринимательство» не установлено.

IV. Существует ли связь между уровнем значимости профессиональной ценностной ориентации на служение и принятие профессиональных ценностей социальной работы, предъявляемых к профессии?

H_0 . достоверной связи между исследуемыми параметрами не обнаружено.

H_1 - существует достоверная связь между исследуемыми объектами.

Таблица 12. – Расчет $\sum d^2$ по параметрам уровня значимости профессиональной ценностной ориентации «служение» и принятия профессиональных ценностей социальной работы

№ п/п	Уровень значимости	Принятие профессиональных ценностей	Ранг 1 показателя d_1	Ранг второго показателя d_2	Разность рангов $d = d_1 - d_2$	Квадрат разности рангов d^2
1	2	1	33	19	14	196
2	2	2	33	49	-16	256
3	2	2	33	49	-16	256
4	2	2	33	49	-16	256
5	2	2	33	49	-16	256
6	2	1	33	19	14	196
7	2	1	33	19	14	196
8	2	1	33	19	14	196
9	1	2	3	49	-46	2116
10	2	2	33	49	-16	256
11	2	1	33	19	14	196
12	2	1	33	19	14	196
13	2	1	33	19	14	196
14	2	1	33	19	14	196

15	2	1	33	19	14	196
16	2	1	33	19	14	196
17	2	1	33	19	14	196
18	2	1	33	19	14	196
19	2	1	33	19	14	196
20	2	1	33	19	14	196
21	2	1	33	19	14	196
22	2	1	33	19	14	196
23	2	1	33	19	14	196
24	2	2	33	49	-16	256
25	2	1	33	19	14	196
26	2	1	33	19	14	196
27	2	1	33	19	14	196
28	2	2	33	49	-16	256
29	2	2	33	49	-16	256
30	2	2	33	49	-16	256
31	2	2	33	49	-16	256
32	2	1	33	19	14	196
33	2	1	33	19	14	196
34	2	2	33	49	-16	256
35	2	2	33	49	-16	256
36	2	2	33	49	-16	256
37	2	1	33	19	14	196
38	2	2	33	49	-16	256
39	1	1	3	19	-16	256
40	2	1	33	19	14	196
41	2	1	33	19	14	196
42	2	1	33	19	14	196
43	2	2	33	49	-16	256
44	2	2	33	49	-16	256
45	2	1	33	19	14	196
46	2	2	33	49	-16	256
47	1	1	3	19	-16	256
48	1	1	3	19	-16	256

49	2	2	33	49	-16	256
50	2	1	33	19	14	196
51	2	1	33	19	14	196
52	2	1	33	19	14	196
53	2	2	33	49	-16	256
54	1	2	3	49	-46	2116
55	2	2	33	49	-16	256
56	2	1	33	19	14	196
57	2	1	33	19	14	196
58	2	2	33	49	-16	256
59	2	1	33	19	14	196
60	2	1	33	19	14	196
		Сумма	1830	1830	Сумма	17040
	ниже среднего – 1, выше среднего – 2	не принятие -1, принятие -2				

Ранги первого показателя (d_1): уровень значимости ниже среднего – 3;
выше среднего – 33.

Ранги второго показателя (d_2): принятие - 49, отрицание – 19.

Рассчитаем $R_{эмп}$:

$$R_{эмп} = 1 - \frac{6 \times \sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

$$R_{эмп} = 1 - \frac{6 \times 17040}{60(60^2 - 1)} = 1 - \frac{102240}{215940} = 0,526535 \approx 0,523$$

Проведем сравнение значений $R_{эмп}$ и $R_{крит}$:

$R_{крит} = 0,25$ при $p_0=0,005$;

$R_{крит} = 0,325$ при $p_0=0,001$.

Если $R_{эмп} \geq R_{крит}$, то принимаем H_1 и отвергаем H_0 .

Если $R_{эмп} \leq R_{крит}$, то принимаем H_0 и отвергаем H_1 .

$0,523 \geq 0,25$ и $0,523 \geq 0,325$, следовательно, принимаем H_1 и отвергаем H_0 .

Корреляционная связь между исследуемыми параметрами прямая, средняя.

Существует достоверная связь между уровнем значимости профессиональной ценностной ориентации на служение и принятием профессиональных ценностей социальной работы, предъявляемых к профессии.