

Київський університет імені Бориса Грінченка
Інститут людини

Н. Є. Тимошенко

ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ
СОЦІАЛЬНА РОБОТА

Модуль 2

Навчальний посібник

Київ – 2014

УДК 364
ББК 60.9(4 Укр)
Т76

Рекомендовано до друку
Вченою радою Київського університету імені Бориса Грінченка
(Протокол № 2 від 27 лютого 2014 р.)

Автор:

Тимошенко Н. Є. — завідувач науково-методичного центру соціально-психологічних тренінгів, викладач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка, кандидат педагогічних наук.

Рецензенти:

Лукашевич М. П. — завідувач кафедри Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, доктор філософських наук, професор;

Харченко С. Я. — завідувач кафедри соціальної педагогіки Інституту педагогіки і психології Луганського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор педагогічних наук, професор.

Тимошенко Н. Є.

Т76 Вступ до спеціальності: соціальна робота. Модуль 2 : навч. посіб. / Тимошенко Н. Є. — К. : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2014. — 264 с.

У навчальному посібнику розкрито сутність і значення професійної діяльності соціального працівника, його функції, особистісно-професійні якості, подається професійний портрет фахівця, розкрито основні етапи професійного зростання та компетентнісні виміри майбутньої професії. Зміст посібника відповідає освітньо-професійній програмі підготовки фахівців за напрямом 1301 «Соціальне забезпечення» та вимогам Державного галузевого стандарту освіти для спеціальності 6.130102 «Соціальна робота».

Посібник призначений для студентів вищих навчальних закладів — майбутніх соціальних працівників, викладачів, а також для аспірантів та практиків.

УДК 364
ББК 60.9(4 Укр)

© Тимошенко Н. Є., 2014

© Київський університет імені Бориса Грінченка, 2014

ПЕРЕДМОВА

Думки наводять на мету, цілі реалізуються в діях,
дії формують звички, звички визначають характер,
а характер вирішує нашу долю...

Трайон Едвардс

Наразі в Україні відбувається реформа системи надання соціальних послуг, розробляються механізми соціального замовлення, переосмислюється роль державних соціальних служб та неурядових організацій у здійсненні соціальної роботи у громадах. Перед сучасним соціальним працівником постають нові соціальні проблеми, які потребують вирішення, розширюється коло об'єктів соціальної роботи. З огляду на це, актуальним є питання підготовки висококваліфікованих соціальних працівників, готових працювати у нових умовах, реагувати на нові суспільні виклики, професійно надавати соціальні послуги.

В Україні не вистачає висококваліфікованих фахівців у даній галузі, які могли б професійно здійснювати роботу з діагностики і прогнозування соціальних процесів, надавати профілактичну, соціально-терапевтичну, психологічну, педагогічну і правову допомогу різним категоріям населення. Це зумовлено тим, що в нашій країні тільки з середини 90-х років ХХ століття розпочалася професійна підготовка соціальних працівників. На той час у соціальних працівників не було практичного досвіду роботи в цій галузі, а також науково-теоретичних розробок з актуальних питань соціальної роботи та підготовки фахівців для соціальної сфери.

Пропонований навчальний посібник розкриває зміст другого модуля навчальної дисципліни «Вступ до спеціальності». Основне завдання навчального посібника — розширити уявлення студентів, молодих фахівців про професію соціального

працівника, її особливості та специфіку професійної діяльності. Матеріали посібника допоможуть студентам ознайомитися з основами їх майбутньої професії, професійними сферами діяльності соціального працівника та функціями, які покладаються на спеціаліста; ознайомлять їх з професійними ролями, які може виконувати соціальний працівник, а також з вимогами, які покладаються на спеціаліста; можливостями професійного зростання соціального працівника та вдосконалення професійної майстерності.

Навчальний посібник розрахований на студентів коледжів, вищих навчальних закладів — майбутніх соціальних працівників; викладачів; аспірантів та практиків без дипломів; а також на волонтерів, які працюють помічниками соціальних працівників; фахівців неурядових організацій, які планують надавати соціальні послуги різним категоріям клієнтів.

МОЯ МАЙБУТНЯ ПРОФЕСІЯ — СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК

У розділі розглядаються такі питання: історія виникнення професії «соціальний працівник»; поняття *професія, професійна діяльність, професія «соціальний працівник», соціальний працівник*; вимоги до рівня володіння знаннями та уміннями соціального працівника, які випливають з міжнародних вимог до кваліфікації соціального працівника; нормативно-правова база соціального працівника; перелік соціальних послуг, які може надавати соціальний працівник різним категоріям клієнтів; сфери професійної діяльності соціального працівника.

Ключові слова: *соціальний працівник, професія, професійна діяльність, професія «соціальний працівник», нормативно-правовий акт, соціальні послуги.*

МОЯ МАЙБУТНЯ ПРОФЕСІЯ — СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК

Змістовна частина матеріалу розкривається у послідовності, що представлена в блок-схемі даного параграфу.

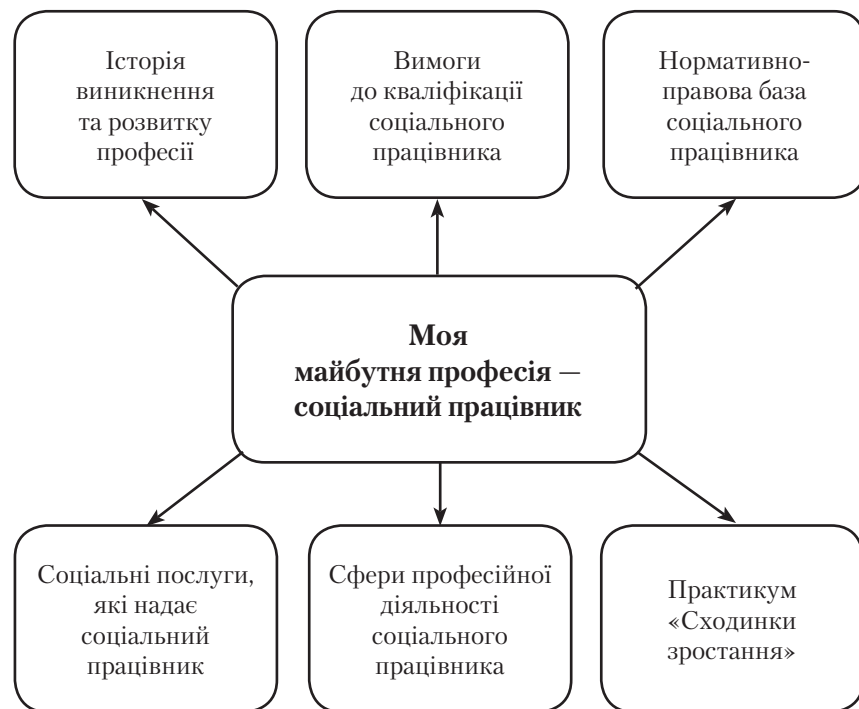


Рис. 1. Блок-схема параграфу
«Моя майбутня професія — соціальний працівник»

Історія виникнення та розвитку професії «соціальний працівник»



Візьміть до уваги!

Соціальний працівник — професійно підготовлений фахівець, який має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи та виконує різноманітні види соціальної роботи; людина, яка внаслідок своїх посадових і професійних обов'язків надає всі (або окремі) види соціальної допомоги в подоланні людиною, сім'єю або групою людей проблем, що виникли у них.

Чому виникла потреба в професії соціального працівника?

Історія свідчить про те, що починаючи з найдавніших часів у різних країнах і в різний час формувалася особливий вид діяльності — соціальна робота. Її роль стає особливо значущою, коли мова йде про задоволення інтересів та потреб соціально вразливих категорій громадян, людей з обмеженими можливостями для свого повноцінного функціонування в суспільстві — інвалідів, людей поважного віку, дітей-сиріт, безробітних та ін.

Перші *соціальні працівники* з'явилися у деяких європейських країнах (Великій Британії, Німеччині) і США у кінці XVIII ст. Це були представники благодійних організацій (спочатку їх називали «доброчинними відвідувачами»; термін «соціальний працівник» був введений С. Паттенем у 1900 р.), які на добровільних засадах надавали допомогу біднякам, формували у них вміння і навички самопомоги, сприяли у здобутті освіти, працевлаштуванні, проявляли турботу про здоров'я цієї категорії населення.

Загалом, процес здобуття соціальним працівником професійного статусу завершився у кінці XIX ст., пройшовши такі *стадії*:

- формування групи людей, для яких надання соціальної допомоги стало основним видом діяльності;
- нагромадження досвіду практичної соціальної роботи, дедалі більш глибокого його усвідомлення;
- поступове формування теоретичних засад професійної соціальної роботи;
- відкриття спеціальних навчальних закладів для підготовки фахівців соціальної роботи;

- формування системи професійних асоціацій; розгортання політичної кампанії, спрямованої на формування соціальної політики, як основи для здійснення практичної соціальної роботи;

- розробка та впровадження Етичного кодексу соціального працівника [8].

Якщо говорити узагальнено, то люди, які надавали допомогу нужденним, були завжди. Основною передумовою становлення професії соціального працівника було надання благодійної допомоги нужденним спочатку на церковно-приходському рівні, а далі й на рівні світському.

У часи СРСР діяла єдина державна система соціального обслуговування та страхування, що мала на меті поступово вирівнювати рівень життя різних груп населення і тих, хто особливо потребував соціальної допомоги, за рахунок суспільних фондів споживання, зосереджених у руках держави. У розподілі фондів брали активну участь громадські організації, насамперед, професійні спілки.



Візьміть до уваги!

Громадська організація – об'єднання громадян, яке створюється для спільної реалізації спільних інтересів (культурних, економічних, вікових, гендерних, регіональних, релігійних, професійних, соціальних тощо).

Професійні спілки – добровільна неприбуткова організація, галузева спілка, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Незважаючи на те, що в Україні професія соціального працівника є відносно молодою, процес її становлення здійснювався не з нульової позначки. Аналізуючи передумови професіоналізації соціальної роботи в Україні, Г. Попович наводить дані, які дають підставу стверджувати, що до 1917 р. цей процес багато в чому був подібний до того, який відбувався у європейських державах і США. Проте, розпочата професіоналізація на тривалий час була порушена у зв'язку із наданням цьому виду діяльності особливого характеру відповідно до нової політичної доктрини соціалістичного розвитку країни.

Як самостійна сфера наукової і професійної діяльності соціальна робота не визнавалася, оскільки саме вживання цього терміну автоматично передбачало визнання наявності соціальних проблем у соціалістичній державі. Специфічною формою розвитку соці-

альної роботи протягом семи десятиліть була система соціального забезпечення, державного страхування та охорони здоров'я, особливо у сфері охорони материнства та дитинства, патронажу і диспансеризації, освіти, культури, пенітенціарної системи [5, 9].

Л. Міщик зазначає, що розвиток системи соціальної роботи гальмувався організаційною, кадровою, фінансовою незабезпеченістю. Процес ускладнювався сформованим підходом, відповідно до якого функції соціального працівника розподілялися поміж традиційно діючими службами, установами освіти, охорони здоров'я, спорту, дозвілля, внутрішніх справ, соціального забезпечення. Такий підхід до організації соціальної роботи не задовольняв потреби ані окремих індивідів, ані суспільства в цілому. Тому постала об'єктивна необхідність у ліквідації роз'єднаності соціальних, педагогічних, психологічних, правових заходів і зорієнтованості системи служб соціальної допомоги населенню на реалізацію його потреб [5].

Наприкінці 80-х рр. ХХ ст. в Україні сформувалися всі необхідні умови для переходу від окремих елементів практичної діяльності у соціальній роботі до державного рівня вирішення проблеми організації системи служб соціальної допомоги населенню, працівникам і службовцям з розгалуженою структурою та кадровим забезпеченням.

Як самостійний вид професійної діяльності соціальна робота в Україні починає розвиватися з 1991 року, коли постановою Держкомпраці СРСР у квітні 1991 року до кваліфікаційного довідника посад включено посаду «фахівець з соціальної роботи», яка еквівалентна прийнятій в міжнародній практиці посаді соціального працівника з вищою освітою.

Становлення в нашій країні нової професії «соціальний працівник», розгортання мережі закладів, які надають різнобічну допомогу літнім людям, особам з обмеженими можливостями, сім'ям, дітям, позбавленим батьківського піклування, та іншим категоріям населення, обумовили необхідність підготовки відповідних фахівців, які поряд з оволодінням системою професійних знань і умінь, повинні бути наділені такими морально-духовними якостями як милосердя, гуманність, соціальна справедливість, емпатія, терпимість тощо.

Більш детально історію становлення та розвиток соціальної роботи в Україні вивчає навчальна дисципліна «Історія соціальної роботи».

Вимоги до кваліфікації соціального працівника

Вимоги до рівня знань та умінь соціального працівника впливають з Міжнародних вимог до кваліфікації соціального працівника.

Згідно зі «*Стандартом кваліфікації практичної соціальної роботи*» [8] **соціальному працівнику необхідно** мати уявлення про:

- теорію і методичку роботи з окремими клієнтами і групою;
- ресурси та послуги, які надаються суспільством;
- програми і мету соціальних служб як суб'єктів регіонального та локальних рівнів;
- місцеву інфраструктуру, служби охорони здоров'я та соціального забезпечення;
- основи соціально-економічної й політичної теорії;
- расові, етнічні та інші культурні групи в суспільстві (їх морально-етичні цінності та норми, можливі проблеми);
- результати професійних і наукових досліджень, які можна використовувати в практичній роботі;
- концепції та методи соціального прогнозування;
- теорію і практику проведення спостережень, зокрема, за практичною соціальною роботою;
- теорію і практику управління персоналом;
- соціальні, психологічні, соціологічні методи і методички;
- теорії та методи психосоціальної оцінки різних видів і форм втручання з боку соціальних служб, а також диференційовану діагностику стану клієнта;
- теорію та методи адвокатської практики;
- етичні стандарти і практику професійної соціальної роботи.

До соціального працівника визначаються певні **кваліфікаційні вимоги**.

- *Вимоги до особистісних якостей*: гуманістична спрямованість особистості; особиста і соціальна відповідальність; почуття власної гідності й поважання гідності іншої людини; емпатичність; готовність зрозуміти іншу людину і надати їй всебічну допомогу й підтримку.
- *Вимоги до діяльності*: а) до посадових обов'язків: уміти організувати соціально значущу діяльність для клієнта серед населення; надати соціально-правовий захист клієнту; координувати діяль-

ність різних громадських і державних організацій для підтримки клієнта; б) до професійних знань і вмінь: уміти бачити проблеми клієнта, діагностувати їх; уміти визначати характер необхідної допомоги, надавати консультації в своїй роботі; в) до рівня сформованості діяльнісно-рольових вмінь: уміти встановлювати партнерські стосунки з клієнтом, формувати нові соціальні ролі у клієнта тощо.

- *Вимоги до особливостей соціальної взаємодії соціального працівника і клієнта*: уміти координувати соціальні зв'язки і стосунки, свої власні дії на основі навичок спостереження, відбору та аналізу соціально значущої інформації тощо.

- *Вимоги до комунікативних навичок і вмінь*: володіти культурою спілкування (уміти слухати і чути, володіти культурою безконфліктного спілкування) [8].

Нормативно-правова база соціального працівника



Візьміть до уваги!

Нормативно-правовий акт — юридичний документ, який приймається органами державної влади або суб'єктами, що уповноважені державою, має формально визначений, загальнообов'язковий характер та охороняється державною владою від порушень.

Соціальна робота в Україні має певне нормативно-правове забезпечення.

Законодавство забезпечує правовий статус соціальної роботи, створює правові умови для ефективного регулювання діяльності соціальних служб і системи соціальної підтримки населення, забезпечує юридичне підґрунтя для розв'язання різнопланових соціальних проблем.

Україна ратифікувала чимало міжнародних та європейських конвенцій та декларацій:

- «*Загальна Декларація прав людини*» від 10.12.1948 р.
- *Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» № 2859-XII від 15.12.1992.*
- *Конвенція про права дитини від 21.12.1995 р.*

Закони України, які мають відношення до надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів:

- Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р.

- Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р.

- Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.93 р.

- Закон України «Про зайнятість населення» від 04.07.2013 р.

- Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 р.

- Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» від 21.06.2001 р.

- Закон України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 р.

- Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р.

Ці закони визначають права представників соціально вразливих груп на отримання соціальної допомоги, зокрема, на соціальне обслуговування. Нормативно-правову базу також утворюють різноманітні положення, затверджені указами Президента України та постановами Кабінету Міністрів, які визначають порядок діяльності певних соціальних установ:

- Указ Президента України «Про додаткові заходи щодо вдосконалення соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями» від 23.06.2001 р.

- Постанова Кабінету Міністрів України «Про розвиток центрів соціальних служб для молоді від 21.01.1998 р.

- Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про дитячий будинок сімейного типу» від 26.04.2002 р.

- Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про прийомну сім'ю» від 26.04.2002 р.

- Постанова Кабінету Міністрів України «Про розвиток мережі центрів ресоціалізації наркозалежної молоді «Твоя перемога» від 13.06.2002 р.

- Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Фонд соціального захисту інвалідів» від 26.09.2002 р. тощо.

Наразі в Україні нормативну базу соціальної сфери не можна вважати остаточно сформованою [1]. Їй надалі розвивається законодавство з питань практичної діяльності соціальних працівників, визначаються правові можливості для партнерства держави й неурядових організацій у соціальній сфері, вносяться зміни та

корективи до законодавчої бази з питань соціального захисту населення, відбувається реформування законодавства у сфері надання соціальних послуг, йдуть дискусії щодо соціального замовлення тощо.

Нормативно-правову базу, яка регулює та допомагає здійснювати фахову соціальну роботу з конкретними групами клієнтів, студенти вивчають за такою навчальною дисципліною як «Соціально-правовий захист населення».

Соціальні послуги, які надає соціальний працівник

Діяльність соціального працівника повинна бути спрямована на організацію соціальної роботи, у тому числі шляхом забезпечення психологічних, соціально-педагогічних, юридичних, інформаційних соціально-економічних та соціально-медичних послуг різним категоріям клієнтів, відповідно до чинного законодавства України, разом з мультидисциплінарною командою, до якої можуть долучатися: психолог, юрист, реабілітолог, медичний працівник, співробітник правоохоронних органів, соціальний педагог, інспектор у справах дітей та ін.



Візьміть до уваги!

Соціальні послуги — комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя.

Згідно Закону України № 966-IV «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 р. [3], який визначає основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, соціальний працівник може надавати певні *види соціальних послуг* (рис. 2).

- *Соціально-побутові послуги* — забезпечення продуктами харчування, м'яким та твердим інвентарем, гарячим харчуванням, транспортними послугами, засобами малої механізації; здійснення соціально-побутового патронажу тощо.

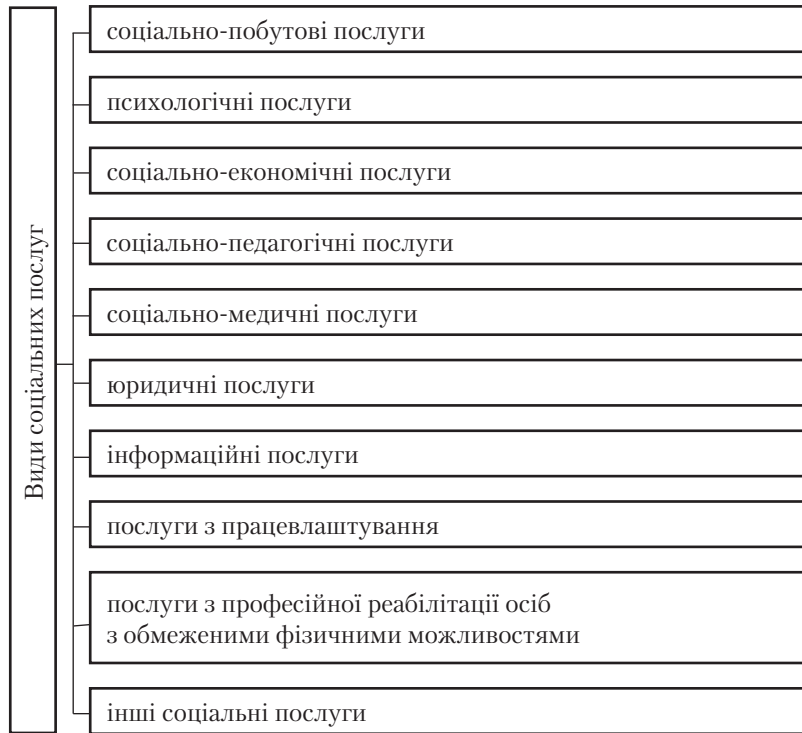


Рис. 2. Види соціальних послуг

- *Психологічні послуги* — надання консультацій з питань психічного здоров'я та поліпшення взаємин з оточуючим соціальним середовищем, застосування психодіагностики, спрямованої на вивчення соціально-психологічних характеристик особистості, з метою її психологічної корекції або психологічної реабілітації, надання методичних порад.

- *Соціально-педагогічні послуги* — виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, організація індивідуального навчального, виховного та корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності тощо, а також залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, зацікавлених осіб.

- *Соціально-медичні послуги* — консультації щодо запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів особи, збереження, підтримка та охорона її здоров'я, здійснення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів, працетерапія.

- *Соціально-економічні послуги* — задоволення матеріальних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, що реалізуються у формі надання натуральної чи грошової допомоги.

- *Юридичні послуги* — надання консультацій з питань чинного законодавства, здійснення захисту прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, сприяння застосуванню державного примусу і реалізації юридичної відповідальності осіб, що вдаються до протиправних дій щодо цієї особи (оформлення правових документів, адвокатська допомога, захист прав та інтересів особи тощо).

- *Послуги з працевлаштування* — пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні та соціальне супроводження працевлаштованої особи.

- *Послуги з професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями* — комплекс медичних, психологічних, інформаційних заходів, спрямованих на створення сприятливих умов для реалізації права на професійну орієнтацію та підготовку, освіти, зайнятість.

- *Інформаційні послуги* — надання інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації (довідкові послуги); розповсюдження просвітницьких та культурно-освітніх знань (просвітницькі послуги); поширення об'єктивної інформації про споживчі властивості та види соціальних послуг, формування певних уявлень і ставлення суспільства до соціальних проблем (рекламно-пропагандистські послуги).

- *Інші соціальні послуги* [3].



Цікаво знати!

Перелік соціальних послуг, які надає фахівець із соціальної роботи особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати (затверджений наказом Мінсоцполітики України № 537 від 03.09.2012):

1. Догляд:

1.1. *догляд вдома* — допомога у самообслуговуванні (дотримання особистої гігієни, рухового режиму, годування), у пересуванні в побутових умовах, у веденні домашнього господарства (закупівля продуктів харчування, ліків та інших товарів, приготування їжі, прання, прибирання житла, оплата комунальних платежів, дрібний ремонт одягу, взуття тощо), в організації взаємодії з іншими фахівцями та службами (виклик лікаря, комунальних служб, транспортних служб тощо); навчання навичкам самообслуговування; допомога у забезпеченні технічними засобами реабілітації, навчання навичкам користування ними; психологічна підтримка; надання інформації з питань соціального захисту населення; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги; допомога в оформленні документів;

1.2 *догляд стаціонарний* — створення умов для проживання (надання ліжко-місця з комунально-побутовими послугами в стаціонарних умовах); забезпечення харчуванням, твердим, м'яким інвентарем; допомога у самообслуговуванні (дотримання особистої гігієни, рухового режиму, прийому ліків, годування); спостереження за станом здоров'я, організація надання реабілітаційних та медичних послуг; допомога у забезпеченні технічними засобами реабілітації, навчання навичкам користування ними; навчання навичкам самообслуговування; організація розпорядку дня, у тому числі денної зайнятості, дозвілля;

1.3. *денний догляд* — забезпечення умов для денного перебування; забезпечення харчуванням; допомога у самообслуговуванні (дотримання особистої гігієни, рухового режиму, прийому ліків, годування); спостереження за станом здоров'я, надання реабілітаційних послуг; формування та підтримка навичок самообслуговування; психологічна підтримка; організація денної зайнятості, дозвілля.

2. Підтримане проживання — надання місця для проживання; навчання, розвиток та підтримка навичок самостійного проживання; допомога в організації розпорядку дня; організація медичного патронажу; допомога у веденні домашнього господарства (закупівля продуктів харчування, ліків та інших товарів, приготування їжі, прання, прибирання); представництво інтересів; допомога в організації взаємодії з іншими фахівцями та службами; надання інформації з питань соціального захисту населення; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги.

3. Паліативний/хоспісний догляд — допомога у самообслуговуванні (дотримання особистої гігієни, рухового режиму, прийому ліків, годування); спостереження за станом здоров'я; сприяння наданню медичних послуг; допомога у забезпеченні технічними засобами реабілітації, навчання навичкам користування ними; навчання членів сім'ї: надання інформації з питань соціального захисту населення; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги; організація та підтримка груп самопомоги.

4. Послуга з влаштування до сімейних форм виховання — підбір та навчання прийомних батьків, батьків-вихователів, опікунів/піклувальників; підготовка дитини до влаштування; консультування сімей; соціальна підтримка сімей; захист майнових, житлових та інших прав дитини; сприяння навчанню та розвитку дитини; робота, спрямована на повернення дитини до біологічної родини; допомога у зміцненні/відновленні родинних та суспільно корисних зв'язків; врегулювання, призупинення конфліктів у сім'ї; корекція психологічного стану та поведінки в повсякденному житті.

5. Послуга соціальної адаптації — допомога в аналізі життєвої ситуації, визначенні основних проблем, шляхів їх вирішення, складання плану виходу із складної життєвої ситуації; залучення отримувача послуги до вирішення власної складної життєвої ситуації; надання інформації з питань соціального захисту населення; навчання, формування та розвиток соціальних навичок, умінь, соціальної компетенції; представництво інтересів; корекція психологічного стану та поведінки у повсякденному житті; надання психологічної підтримки; допомога в оформленні документів; сприяння працевлаштуванню; допомога у зміцненні/відновленні родинних та суспільно корисних зв'язків; організація клубів за інтересами, клубів активного довголіття, університетів третього віку; допомога в організації денної зайнятості та дозвілля; сприяння організації та діяльності груп самопомоги.

6. Послуги соціальної інтеграції та реінтеграції — розвиток, формування та підтримка соціальних навичок; допомога в аналізі життєвої ситуації; залучення отримувача до складання плану виходу із складної життєвої ситуації, до вирішення власної складної життєвої ситуації; надання інформації з питань соціального захисту населення; представництво інтересів; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги; допомога в оформленні документів; допомога в отриманні реєстрації місця проживання/перебування; сприяння в отриманні житла, працевлаштуванні тощо; корекція психологічного стану та поведінки у повсякденному житті; надання психологічної підтримки; допомога у зміцненні/відновленні родинних та суспільно корисних зв'язків із національно-культурними організаціями співвітчизників.

7. Послуга абілітації — сприяння наданню медичної допомоги: психологічна підтримка; консультування; допомога у забезпеченні технічними засобами реабілітації, навчання навичкам користування ними; представництво інтересів; допомога у самообслуговуванні, здійсненні санітарно-гігієнічних заходів.

8. Послуги соціальної реабілітації — навчання, формування, розвиток та підтримка соціально-побутових навичок (самообслуговування, комунікації, позитивної поведінки, приготування їжі, користування грошима, орієнтування тощо); допомога у забезпеченні технічними засобами реабілітації, навчання навичкам користування ними; психологічна підтримка; організація дозвілля; спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності, працетерапії; арт-терапії; надання інформації з питань соціального захисту населення;

8.1. *послуга соціально-психологічної реабілітації* — надання ліжко-місця з комунально-побутовими послугами; забезпечення твердим, м'яким інвентарем, одягом, взуттям, харчуванням; створення умов для здійснення санітарно-гігієнічних заходів, дотримання особою гігієни; організація збереження особистих речей; проведення психологічного консультування та психолого-педагогічної корекції з урахуванням індивідуальних потреб кожної дитини; створення умов для здобуття дітьми освіти з урахуванням їх інтересів та можливостей; надання безоплатної правової допомоги; представництво інтересів; розвиток формування та підтримка соціальних навичок; допомога в аналізі життєвої ситуації, визначенні основних проблем, шляхів їх вирішення; організація отримання медичних послуг, медичного обстеження; робота, спрямована на повернення дитини до біологічної родини.

9. Надання притулку — надання ліжко-місця з комунально-побутовими послугами; забезпечення твердим, м'яким інвентарем, одягом, взуттям, харчуванням; створення умов для здійснення санітарно-гігієнічних заходів, дотримання особою гігієни; створення умов для здобуття дітьми освіти з урахуванням їх інтересів та можливостей; організація збереження особистих речей; надання інформації з питань соціального захисту населення; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги; представництво інтересів; розвиток формування та підтримка соціальних навичок; допомога в аналізі життєвої ситуації, визначенні основних проблем, шляхів їх вирішення; залучення отримувача послуг до вирішення власної складної життєвої обставини; організація отримання медичних послуг, медичного обстеження; психологічне консультування; допомога в організації взаємодії з іншими фахівцями, службами.

10. Кризове втручання — психологічна допомога (консультування, підтримка, реабілітація, діагностика, корекція, психотерапія); надання інформації з питань соціального захисту населення; допомога в організації взаємодії з іншими фахівцями, службами; представництво інтересів; корекція сімейних стосунків; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги; організація надання невідкладної медичної допомоги; організація надання притулку.

11. Консультування — допомога в аналізі життєвої ситуації, визначення основних проблем, шляхів їх вирішення, складання плану виходу із складної життєвої ситуації; психологічне консультування; сприяння в отриманні правової допомоги.

12. Соціальний супровід/патронаж — обстеження, оцінка потреб, визначення шляхів вирішення основних проблем; складання індивідуального плану соціального супроводу; залучення отримувача послуги до виконання індивідуального плану соціального супроводу; регулярні зустрічі чи відвідування отримувача послуги з метою моніторингу виконання поставлених завдань; сприяння в отриманні інших послуг, організація взаємодії з іншими суб'єктами соціального супроводу; допомога в усвідомленні значення дій

та/або розвиток вміння керувати ними; навчання та розвиток навичок; психологічне консультування; психологічна допомога.

12.1 *Соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці* — регулярні зустрічі з отримувачем послуги; відвідування на робочому місці; сприяння в адаптації особи до виконання робочих функцій, пристосуванні робочого місця для осіб з інвалідністю; сприяння в отриманні інших послуг, організації взаємодії з іншими суб'єктами соціального супроводу; навчання та розвиток трудових і соціальних навичок; психологічне консультування; психологічна підтримка.

13. Представництво інтересів — ведення переговорів від імені отримувача соціальних послуг; допомога в оформленні або відновленні документів; сприяння в реєстрації місця проживання або перебування; допомога у розшуку рідних та близьких, відновленні родинних та соціальних зв'язків; сприяння у забезпеченні доступу до ресурсів і послуг за місцем проживання/перебування, встановленні зв'язків з іншими фахівцями, службами, організаціями, підприємствами, органами, закладами, установами тощо.

14. Посередництво (медіація) — допомога у врегулюванні конфліктів; ведення переговорів; опрацювання шляхів та умов розв'язання конфлікту.

15. Соціальна профілактика — організація навчання та просвіти; довідкові послуги; розроблення та розповсюдження рекламно-інформаційних матеріалів щодо надання соціальних послуг.

Сфери професійної діяльності соціального працівника



Візьміть до уваги!

Професія — здатність особи виконувати роботи, які вимагають від неї певної кваліфікації.

Професійна діяльність — вид трудової діяльності професіоналів, які володіють комплексом спеціальних теоретичних знань та практичних навичок, набутих в результаті спеціальної підготовки та досвіду роботи, мають високу ділову репутацію та володіють професійною етикою; зміст професійної діяльності фахівців складається з доцільної зміни та перетворення навколишнього середовища шляхом виконання покладених на них особливих професійних обов'язків та здійснення наданих ним професійних прав.

Професійна діяльність — діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків (робіт), які виконує фахівець.

Професія «соціальний працівник» — це спеціалізована професійна діяльність, спрямована безпосередньо на надання соціальної допомоги окремій людині, сім'ї або групі людей, що опинилися в складній життєвій ситуації через інформування, організацію різних форм підтримки, обслуговування хворих та самотніх людей.



Цікаво знати!

Існують й інші підходи до виділення предметної сфери соціальної діяльності. Наприклад, якщо за основу взяти сфери соціальної практики, то в такому випадку можна виокремити соціальну роботу в сфері освіти, охорони здоров'я, дозвілля тощо.

Поширеним підходом є також спеціалізація соціальної роботи за характеристикою соціально-психологічних особливостей клієнтів: соціальна робота з молоддю, соціальна робота з сім'єю, соціальна робота з важкими підлітками чи іншими категоріями населення.

До основних професійних завдань, що є змістом соціальної роботи на макрорівні, російський дослідник Є. Холостова відносить: спрямований вплив на формування і реалізацію соціально-економічної політики на всіх рівнях — від місцевого до державного — з метою забезпечення соціально здорового середовища життєвого існування і життєвої діяльності людини і створення системи підтримки людей, які опинилися у скрутному становищі; аналіз впливу змін, які відбуваються в соціальному розвитку суспільства чи окремого регіону, на соціальне становище різних груп населення; забезпечення взаємодії державних, громадських і благодійних установ у сфері соціального захисту громадян. Соціальна робота на макрорівні реалізується через систему закладів та організацій соціальної роботи в їх вертикальних і горизонтальних зрізах, а керівною установою виступає Міністерство соціальної політики України.

На мезорівні соціальна робота віддзеркалює специфіку об'єктів її діяльності, конкретних соціальних груп і спрямована на профілактику важких життєвих ситуацій, реабілітацію та адаптацію окремих людей чи груп до нових, незвичних умов життєдіяльності. Мета соціальної роботи на цьому рівні зводиться до: створення спеціалізованих соціальних служб для різних груп населення для розв'язання типових соціальних та особистих проблем; організації комплексних служб підтримки найбільш соціально незахищених (вразливих) груп населення; розробки технологій роботи з різними проблемними групами, допомоги їм у процесах соціальної адаптації, реадптації та реабілітації й отримання відчутних соціальних послуг; розробка комплексних соціальних програм із розв'язанням соціальних проблем конкретної групи населення тощо.

Мікрорівень соціальної роботи — це та сама сфера практичної психосоціальної діяльності, але вона більшою мірою представлена індивідуальною роботою з клієнтами. Соціальна робота на цьому рівні спрямована на вирішення таких професійних завдань: надання допомоги окремій людині шляхом підтримки, консультування, реабілітації або використання інших видів соціальних послуг; актуалізація потенціалу людей, які опинилися у складній життєвій ситуації, щодо самопомоги, активізація потенціалу власних сил і можливостей конкретної людини; здійснення профілактичної роботи із запобігання виникненню факторів, які негативно впливають на життєдіяльність особистості тощо [8].

Вирізняють два види практичної соціальної роботи, а саме: *загального профілю та спеціалізовану*.

Соціальна робота *загального профілю* передбачає три сфери:

1) соціальна терапія на індивідуально-особистісному та сімейному рівні з метою соціальної адаптації та реабілітації індивіда в контексті його навколишнього середовища;

2) соціальна робота з групами, які можуть класифікуватися за віком, за статтю, за інтересами або схожими проблемами;

3) соціальна робота в громаді, за місцем проживання, орієнтована на розширення мережі послуг, зміцнення громадських зв'язків, створення сприятливого психологічного клімату в місцях проживання людей, сприяння різного роду локальним ініціативам, організацію взаємодопомоги тощо. [9].

Спеціалізованою соціальною роботою фахівці займаються у: сфері праці та зайнятості, охороні здоров'я, медико-реабілітаційних службах, установах освіти, будинках пристарілих, пенітенціарних установах, збройних силах.

Згідно Закону України «Про соціальні послуги» № 966-IV від 19 червня 2003 р. соціальне обслуговування фахівцями здійснюється (рис. 3) [3]:

• **Стационарні інтернатні установи та заклади:** будинки-інтернати для громадян похилого віку та інвалідів — стационарні соціально-медичні установи загального типу для постійного прожи-



Рис. 3. Заклади загального профілю

вання громадян похилого віку, ветеранів війни та праці, інвалідів, які потребують постійного стороннього догляду, побутового і медичного обслуговування; *спеціальні будинки-інтернати для громадян похилого віку та інвалідів* — стаціонарні соціально-медичні установи, призначені для постійного проживання осіб похилого віку, переважно з числа особливо небезпечних рецидивістів та інших осіб, за якими, відповідно до чинного законодавства, встановлено адміністративний нагляд, інвалідів та громадян похилого віку з числа колишніх засуджених, які потребують не тільки побутового та медичного обслуговування, а й цілеспрямованого виховного впливу, а також для громадян, яких за рішенням місцевих органів виконавчої влади переводять з інших інтернатних установ загального типу за систематичне порушення громадського порядку, вживання алкоголю та інших токсичних препаратів, бійки тощо; *геріатричний пансіонат* — стаціонарні соціально-медичні установи для проживання осіб з вираженими віковими порушеннями психіки, підтвердженими висновком лікувально-консультативної комісії органів охорони здоров'я; *пансіонат для ветеранів війни і праці* — стаціонарна соціально-медична установа загального типу для постійного проживання громадян похилого віку, ветеранів війни та праці, інвалідів, які потребують стороннього догляду, побутового та медичного обслуговування; *психоневрологічний інтернат* — стаціонарна соціально-медична установа, призначена для постійного проживання громадян із психоневрологічними захворюваннями, які потребують стороннього догляду, побутового і медичного обслуговування.

- **Установи та заклади тимчасового або постійного перебування:** *територіальний центр соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян* — спеціальна державна установа, що надає пенсіонерам, інвалідам, одиноким непрацездатним громадянам та іншим соціально незахищеним громадянам вдома, в умовах стаціонарного, тимчасового та денного перебування послуги, які спрямовані на підтримання їхньої життєдіяльності і соціальної активності; *центр реінтеграції бездомних громадян* — заклад соціального захисту для бездомних громадян, діяльність якого спрямована на поступове повернення особи до самостійного повноцінного життя шляхом надання їй комплексу соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб; *центр соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі* — соціальна установа для надання соціальних послуг особам, звільненим з місць позбавлення

волі, та їх тимчасового перебування; *соціальний готель* — заклад соціального захисту для перебування бездомних громадян, який має у своєму складі окремі номери; *будинки нічного перебування* — заклад соціального захисту для ночівлі громадян, які не мають житлового приміщення, яке б вони могли використовувати для проживання.

- **Реабілітаційні установи та заклади** — заклади для здійснення комплексу реабілітаційних заходів, спрямованих на розвиток та коригування порушень розвитку інвалідів, навчання їх основним соціальним та побутовим навичкам, розвиток здібностей, створення передумов для інтеграції у суспільство.

- **Установи та заклади денного перебування** — заклади для надання комплексу заходів, що здійснюються в денний період часу і спрямовані на створення умов забезпечення життєдіяльності осіб, які частково або повністю втратили/не набули здатності до самообслуговування без надання місця для проживання. Мета денного догляду полягає в тому, щоб максимально віддалити, чи запобігти ситуації, коли отримувача послуги потрібно буде помістити до стаціонарного закладу, зміцнивши його віру у власні сили і здібності, надавши можливість реалізовувати себе та знаходитись у громаді. Як правило, декілька годин чи й увесь день отримувачі соціальної послуги проводять в установах і закладах суб'єкта, який надає соціальну послугу денного догляду, де можуть отримати низку соціальних послуг, що включає: денний догляд, сприяння в організації дозвілля, соціальну реабілітацію, консультування тощо, а іншу половину дня, вечір, ніч проводять у колі своєї родини, у власній домівці. Таким чином, вони залишаються у звичному оточенні, мають змогу підтримувати свої соціальні зв'язки, брати участь у житті громади.

- **Заклади соціальної підтримки (догляду)** — стаціонарні відділення для постійного або тимчасового проживання територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг) та інші установи, заклади для постійного проживання громадян похилого віку, інвалідів.

- **Соціальні служби** — підприємства, установи та організації незалежно від форм власності й господарювання, а також громадяни, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги. Соціальна служба є первинною ланкою в системі соціальної роботи. У державній системі соціального захисту соціальна служ-

ба опікується людьми, що мають ослаблені позиції у суспільстві. Соціальні служби можуть бути державними і недержавними. Державні соціальні структури здатні делегувати свої повноваження щодо соціальної підтримки, обслуговування та захисту громадян організаціям третього сектору в суспільстві, тобто сектору НДО (недержавним, неприбутковим, переважно громадським організаціям, заснованим на засадах місцевих ініціатив). Інституційні застави соціальної служби становлять три основні елементи: *правовий статус* (являє собою правове закріплення за установою соціального захисту певного виду діяльності згідно з типовими чи оригінальними положеннями, регламентами); *організаційна структура* (відображає внутрішню будову, сукупність формальних та неформальних соціальних зв'язків в установі соціального захисту, може бути типовою чи оригінальною залежно від спеціалізації соціальної служби); *функції* (як реалізація певних видів діяльності, що відповідають правовому статусу чи організаційній будові соціальної служби).

Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (далі – центри) – спеціальні заклади, уповноважені державою реалізувати соціальну політику шляхом проведення соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями. Центри належать до соціальних служб територіального охоплення, що дає можливість: залучити спеціалістів певного профілю та необхідної кваліфікації; створити можливості для клієнтів певної територіальної одиниці користуватися послугами спеціалістів; чітко виокремити конкретні соціальні проблеми дітей, сімей і молоді певної громади й об'єднати її ресурси для їх вирішення; посилити відповідальність керівників і виконавців за кінцевий результат діяльності. Центри є активним суб'єктом соціальної політики, їх діяльність спрямована на забезпечення соціального захисту різних цільових груп у складних ситуаціях, на створення умов для формування безпечного соціального середовища особистості. Соціальна робота у центрах здійснюється за такими напрямками: профілактика соціального сирітства, профілактика бездоглядності та безпритульності, правопорушень і злочинності, соціальна підтримка людей, які живуть із ВІЛ, та молоді, що вживає наркотики, соціальна реабілітація дітей та молоді з функціональними обмеженнями, соціальна освіта та виховання.

• **Тимчасовий притулок для дорослих** – організація нічного або тимчасового проживання бездомних людей, осіб, що постраж-

дали від фізичного або психічного насильства та торгівлі людьми, стихійного лиха, катастрофи тощо, з наданням їм правової, психологічної, соціальної, медичної та побутової допомоги в подоланні тимчасових труднощів, сприянням у встановленні особи, відновленні документів, паспортизації та працевлаштуванні.

• **Тимчасовий притулок для неповнолітніх** – організація тимчасового проживання, виховання, утримання безпритульних дітей, дітей, позбавлених батьківського піклування, які зазнали жорстокості, насильства та постраждали від торгівлі дітьми або з інших причин потребують соціального захисту.

• **Територіальний центр надання соціальних послуг** – бюджетна організація, що здійснює соціальне обслуговування та надання соціальних послуг громадянам, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги, за місцем проживання, в умовах стаціонарного, тимчасового та денного перебування. Надання соціальних послуг територіальним центром – *методичне забезпечення та координація суб'єктів, що надають соціальні послуги*: вивчення індивідуальних потреб громадян в соціальних послугах, планування видів та обсягів послуг; створення системи надання якісних соціальних послуг шляхом вдосконалення діючих і запровадження інноваційних моделей в роботі; аналіз стану професійної підготовки працівників центру, організація їх навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації; організація роботи по впровадженню у центрі кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи, організація інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення щодо переліку соціальних послуг, умов та порядку їх надання, розміщення інформаційних матеріалів у ЗМІ; *соціальна допомога вдома інвалідам з психічними захворюваннями* – придбання та доставка продуктів харчування, медикаментів; приготування їжі, годування, прибирання приміщення, присадибних ділянок, прання білизни, миття вікон; виклик лікаря, надання допомоги в госпіталізації, відвідування хворого в лікарні, супроводження до різних організацій та закладів; оформлення житлових субсидій, документів на санаторно-курортне лікування, влаштування до психоневрологічного інтернату, центрів медико-соціальної реабілітації для психічно хворих, інших документів, оплата платежів; представлення та захист інтересів підопічних на підприємствах, установах та організаціях (окрім судових), що можуть допомогти

у вирішенні проблем; участь у похованні самотнього інваліда, надання допомоги у похованні родичам померлого тощо; допомога у вирішенні соціальних проблем кожної людини, яка потрапила в особливо несприятливі обставини через свою хворобу, сприяння у подоланні або пом'якшенні життєвих труднощів; *транспортне обслуговування інвалідів з порушенням опорно-рухового апарату* – здійснення перевезень інвалідів, які пересуваються на візках, за допомогою милиць або палиць та мають III, IV або V групу рухової активності; надання послуг з перевезення спеціально пристосованими автомобілями інвалідів: до лікувально-профілактичних, санаторно-оздоровчих, реабілітаційних та навчальних закладів, протезно-ортопедичних підприємств та майстерень; на соціальні, культурно-масові та спортивні заходи за замовленнями установ та організацій соціального захисту населення; *надання адресної побутової та натуральної допомоги* – виходячи з можливостей, наявної фінансової та матеріально-технічної бази забезпечення громадян: одягом, взуттям, іншими предметами першої необхідності; ліками, предметами медичного призначення; предметами побутової гігієни; продовольчими та промисловими товарами; гарячими обідами; надання послуг швачки та перукаря тощо. На платній або безоплатній основі можуть надаватись швацькі, кравецькі, перукарські послуги, послуги з ремонту вікон, дверей, квартир (будинків), санвузлів, дахів, парканів, побутової техніки, радіоапаратури, холодильників, взуття, послуг із заготівлі та заведення палива, розпилювання дров тощо.

Інноваційні форми соціальних послуг, які впроваджуються в практику територіальними центрами соціального обслуговування: запровадження нових підходів в організації надання соціальних послуг шляхом утворення мультидисциплінарних команд; залучення до навчання за різними напрямками через надання соціально-педагогічних послуг «Університети третього віку»; надання паліативної допомоги – соціальних послуг за місцем проживання вдома невиліковно хворим самотнім непрацездатним громадянам.

Однією зі складових реформування системи соціально-правового захисту різних категорій населення є організація діяльності різних спеціалізованих закладів. Спеціалізовані заклади соціального спрямування направлені на надання підтримки та соціальної допомоги сім'ям, дітям та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах [4].



Рис. 4. Заклади соціального обслуговування дітей та молоді

До закладів соціального обслуговування дітей та молоді належать (рис. 4).

• **Центр соціально-психологічної допомоги** – заклад, що надає соціальні послуги особам, які опинились у складних життєвих обставинах, і утворюється місцевим органом виконавчої влади та органами місцевого самоврядування (Додаток 1). *Основними завданнями центру* є надання невідкладних психологічних, соціально-побутових, соціально-педагогічних, соціально-медичних, соціально-економічних, інформаційних і юридичних послуг, послуг з працевлаштування осіб, які опинилися у складних життєвих обставинах, для сприяння їх якнайшвидшому поверненню до нормальних умов життєдіяльності. *Центр відповідно до покладених на нього завдань*: надає допомогу (у тому числі дітям) у складних життєвих обставинах; надає особам, які прийняті до центру, тимчасовий притулок та забезпечує їх харчуванням; надає медичні поради, проводить психодіагностику з метою психологічної реабі-

літації та адаптації; забезпечує реалізацію прав дітей, молоді, сім'ї у суспільстві, надає консультації з питань виховання дітей, сприяє гармонійному розвитку осіб, їх соціальному патронажу; здійснює лікувально-оздоровчі заходи, подає першу медичну допомогу в разі нещасного випадку; забезпечує пошук донорів для надання гуманітарної допомоги; забезпечує захист прав та інтересів особи, подає допомогу в оформленні правових документів; надає інформацію про режим роботи закладів соціального спрямування, охорони здоров'я, освіти, центру зайнятості, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; направляє у разі потреби осіб, які звернулися до центру, до інших закладів та установ, що можуть повніше задовольнити їх запити; сприяє разом з іншими організаціями та установами виведенню з кризового стану осіб, які звернулися до центру.

• **Соціальний гуртожиток** — заклад для тимчасового проживання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 15 до 18 років, а також осіб з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 18 до 23 років, метою діяльності якого є створення умов для соціальної адаптації осіб, що в ньому проживають, та їх підготовка до самостійного життя (Додаток 2). Основними завданнями гуртожитку є: забезпечення дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 15 до 18 років, а також осіб з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 18 до 23 років житлом; надання психологічних, соціально-педагогічних, юридичних, соціально-економічних та інформаційних послуг зазначеним особам. Гуртожиток відповідно до покладених на нього завдань забезпечує: створення соціально-побутових умов для проживання; захист прав та інтересів осіб, що в ньому проживають.

• **Соціальний центр матері та дитини** — заклад тимчасового проживання жінок на сьомому-дев'ятому місяці вагітності та матерів з дітьми віком від народження до 18 місяців, які опинилися в складних життєвих обставинах, що перешкоджають виконанню материнського обов'язку (Додаток 3). Основною метою діяльності центру є запровадження нових форм соціальної підтримки жінок та запобігання відмові батьків від новонароджених дітей. Основні завдання центру: надання безоплатних психологічних, соціально-педагогічних, правових, соціально-економічних та інформаційних послуг особам, що тимчасово у ньому проживають,

та забезпечення їх харчуванням; створення належних психолого-педагогічних і житлово-побутових умов для забезпечення нормальної життєдіяльності осіб, що тимчасово у ньому проживають; сприяння здобуттю особами, що тимчасово у ньому проживають, освіти, фаху, навичок самостійного життя з дитиною поза межами центру, захист їх прав та інтересів. *Центр відповідно до покладених на нього завдань:* забезпечує проведення попередньої співбесіди спеціаліста-психолога з жінками, які звертаються до центру, ознайомлення їх із правилами внутрішнього розпорядку та метою роботи працівників центру; за домовленістю з керівництвом закладів охорони здоров'я організовує проведення спеціалістами центру психологічної діагностики та надання психологічної допомоги жінкам, які перебувають в акушерсько-гінекологічних, неонатологічних та педіатричних відділеннях; на підставі діагностики розробляє план соціального супроводу осіб, що тимчасово проживають у центрі, де визначає форми і методи взаємодії з метою досягнення максимального ефекту в інтересах матері і дитини; проводить соціальне інспектування (нагляд, контроль, аналіз та експертизу) умов проживання осіб після вибуття їх із центру; проводить з особами, що тимчасово проживають у центрі, індивідуальні та групові корекційні заходи, надає психотерапевтичну допомогу, кваліфіковані консультації (психологічні, педагогічні, медичні, правові), у разі потреби організовує їх госпіталізацію та клінічне обстеження; забезпечує виконання індивідуальних програм адаптації, реабілітації та реінтеграції в суспільство осіб, що тимчасово проживають у центрі; порушує клопотання про притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні прав та інтересів осіб, що тимчасово проживають у центрі; веде облік соціальної роботи з особами, що тимчасово проживають у центрі, готує статистичні, інформаційні та аналітичні матеріали з питань, що належать до його компетенції.

• **Центр соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями** — заклад денного перебування дітей та молоді з функціональними обмеженнями віком від 7 до 35 років, метою діяльності якого є відновлення та підтримка їх фізичного та психічного стану, адаптація та інтеграція у суспільство (Додаток 4). Основним завданням центру є надання психологічних, соціально-педагогічних, соціально-

медичних, юридичних та інформаційних послуг дітям та молоді з функціональними обмеженнями і членам їх сімей. *Центр відповідно до покладених на нього завдань*: забезпечує розроблення та виконання реабілітаційних програм; надає різні види соціальних послуг; залучає батьків до співпраці в процесі реабілітації, дає їм методичні поради; організовує клуби за інтересами, проводить конкурси, фестивалі; організовує проведення заходів, спрямованих на успішну реабілітацію та інтеграцію в суспільство дітей та молоді, що в ньому перебувають; здійснює лікувально-оздоровчі заходи, подає невідкладну допомогу в разі необхідності; направляє у разі потреби осіб, які звернулися до центру, до інших закладів та установ, що можуть забезпечити задоволення їх потреб; забезпечує щоденне одноразове харчування дітей та молоді, що в ньому перебувають.

• **Центр для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді** – спеціалізований заклад, що проводить роботу із соціальної адаптації ВІЛ-інфікованих дітей та молоді (Додаток 5). *Основними завданнями центру* є створення умов для соціальної адаптації ВІЛ-інфікованих дітей та молоді, розроблення і здійснення заходів щодо соціальної підтримки і супроводу таких дітей та молоді, що спрямовані на їх інтеграцію в суспільство. *Центр відповідно до покладених на нього завдань*: надає ВІЛ-інфікованим дітям та молоді різні види соціальних послуг (соціально-побутові, психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, юридичні та інформаційні); здійснює лікувально-оздоровчі заходи, надає в разі потреби першу невідкладну допомогу; організовує клуби за інтересами, проводить конкурси; залучає батьків або осіб, що їх замінюють, до співпраці, дає їм методичні поради; організовує роботу груп взаємодопомоги для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді, а також батьків або осіб, що їх замінюють; забезпечує харчування дітей та молоді, що в ньому перебувають, відповідно до установлених норм; співпрацює із закладами охорони здоров'я, навчальними закладами та іншими організаціями, які надають допомогу ВІЛ-інфікованим дітям та молоді; направляє у разі потреби осіб, що звернулися до центру, до закладів та установ, які можуть забезпечити задоволення їх потреб.



Візьміть до уваги!

• Радимо прочитати •

1. Вступ до спеціальності : навч. посіб. / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. — К. : Академвидав, 2005. — 304 с.
2. Державний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003-95 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://uzakon.com>
3. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06. 2003 № 966-IV [Електронний ресурс] : поточна ред. від 18.10.2012, підстава 5290-17 // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 45. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>
4. Збірник нормативно-правових актів з питань діяльності спеціалізованих закладів і формувань у сфері соціальної підтримки сім'ї, дітей та молоді / упоряд. Л. Є. Леонтєва, О. В. Вакуленко. — К. : Держ. ін-т розвитку сім'ї та молоді, 2007. — 280 с.
5. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Звереві. — К., Сімферополь : Універсум, 2012. — 536 с.
6. *Карпенко О. Г.* Вступ до спеціальності «Соціальна робота» : навч.-метод. посіб. / Карпенко О. Г. — К. : Слово, 2011. — 248 с.
7. *Семигіна Т. В.* Введення в соціальну роботу : навч. посіб. / Семигіна Т. В., Грига І. М., Шевчук О. С. — К. : Фенікс, 2001. — 288 с.
8. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін. ; за заг. ред. І. Д. Звереві, Г. М. Лактіонової. — К. : Центр навчальної літератури, 2004. — 256 с.
9. *Файер О. А.* Поняття професійної діяльності та її структурні елементи [Електронний ресурс] / О. А. Файер // Університетські наукові записки. — 2009. — № 3. — С. 126–129. — Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua>

I. Запитання для самоконтролю.

1. Дайте визначення поняттю «соціальний працівник».
2. З якого року соціальна робота в Україні починає розвиватися як самостійний вид професійної діяльності?
3. Охарактеризуйте кваліфікаційні вимоги до соціального працівника.
4. Які нормативно-правові документи регламентують діяльність соціального працівника?
5. Дайте визначення поняттю «соціальні послуги». Які є види соціальних послуг згідно Закону України «Про соціальні послуги»?
6. В яких закладах загального профілю може працювати соціальний працівник?
7. Дайте характеристику видів спеціалізованих закладів соціального спрямування, де може працювати соціальний працівник.

II. Пройдіть тест. Відповіді запишіть на відривній сторінці (с. 35).

1. З якого року соціальна робота в Україні починає розвиватися як самостійний вид професійної діяльності? (Оберіть правильну відповідь.)

- а) 1991 р.
- б) 1994 р.
- в) 1993 р.

2. Яким документом було включено посаду «фахівець з соціальної роботи» до кваліфікаційного довідника посад у квітні 1991 року? (Оберіть правильну відповідь.)

- а) Постанова Держкомпраці СРСР.
- б) Наказ Міністерства освіти України.
- в) Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю».

3. На Вашу думку, соціальна служба для сім'ї, дітей та молоді це... (Оберіть правильну відповідь.)

- а) спеціальний заклад, уповноважений державою реалізувати соціальну політику шляхом проведення соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями.
- б) заклад денного перебування дітей та молоді з функціональними обмеженнями віком від 7 до 35 років, метою діяльності якого є відновлення та підтримка їх фізичного та психічного стану, адаптація та інтеграція у суспільство.
- в) заклад, що надає соціальні послуги особам, які опинились у складних життєвих обставинах, і утворюється місцевим органом виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

4. Який Закон України визначає види соціальних послуг? (Оберіть правильну відповідь.)

- а) Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю».
- б) Закон України «Про соціальні послуги».
- в) Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні».

5. На Вашу думку, соціальні послуги це... (Оберіть правильну відповідь.)

- а) комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя.
- б) виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, організація індивідуального навчального, виховного та корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності тощо; залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, зацікавлених осіб.
- в) консультації щодо запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів особи, збереження, підтримка та охорона її здоров'я, здійснення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів, працетерапія.

6. Які три рівні розрізняються у соціальній роботі як професійній діяльності?

7. Перерахуйте чотири групи кваліфікаційних вимог до соціального працівника.

8. В яких закладах загального профілю може працювати соціальний працівник?

9. В яких спеціалізованих закладах соціального спрямування може працювати соціальний працівник?

10. Які основні завдання виконує соціальний центр матері та дитини?



Перевір себе (Відривні сторінки)

I. Відповіді на тест (зі с. 32–33)

- | | | | | | | |
|----|----|--------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|
| 1. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 2. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 3. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 4. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 5. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |

6. _____

7. _____

8. _____

9. _____

10. _____

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Лінія відрізу



II. Виконайте завдання.

Завдання 1. Встановіть відповідність між назвами рівнів соціальної роботи як професійного виду діяльності та їх змістом.

соціальна політика	а)	макрорівень	1)
соціальні програми регіонального, місцевого рівня і за місцем проживання	б)	мезорівень	2)
соціальна робота з клієнтом	в)	мікрорівень	3)

а)	б)	в)

Завдання 2. На основі знань щодо сфер професійної діяльності соціального працівника, назвіть можливі категорії клієнтів соціального працівника.

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Види послуг	

Завдання 3. Запишіть назви основних видів соціальних послуг, які надаються соціальними працівниками у процесі надання допомоги різним категоріям клієнтів згідно Закону України «Про соціальні послуги».

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Завдання 4. Заповніть таблицю. Запишіть назви соціальних послуг та їх визначення у відповідності один до одного.

Вид послуги	Визначення
	надання інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації; розповсюдження просвітницьких та культурно-освітніх знань; поширення об'єктивної інформації про споживчі властивості та види соціальних послуг, формування певних уявлень і ставлення суспільства до соціальних проблем
послуги з професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями	
	виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, організація індивідуального навчального, виховного та корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності тощо, а також залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, заінтересованих осіб
	пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні та соціальне супроводження працевлаштованої особи
соціально-економічні послуги	
	надання консультацій з питань чинного законодавства, здійснення захисту прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, сприяння застосуванню державного примусу і реалізації юридичної відповідальності осіб, що вдаються до протиправних дій щодо цієї особи
соціально-побутові послуги	
	консультації щодо запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів особи, збереження, підтримка та охорона її здоров'я, здійснення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів, працетерапія
психологічні послуги	

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Завдання 5. Пройдіть тест.

Інструкція. До кожного з 10 питань запропоновано по 3 варіанти відповіді. Обери той з них, який здається тобі найбільш вдалим.

1. *Тобі подобається спілкуватися з людьми?*

- Не дуже, я замкнута людина.
- Взагалі, так, але інколи буваю замкнутим.
- Так, я дуже комунікабельна людина.

2. *Тобі подобається правознавство?*

- Я його непогано знаю, але цей предмет мені не подобається.
- Так, цей мій улюблений предмет.
- А чому воно має мені подобатися?! Воно ж таке нудне!

3. *Продовж речення. «Коли я бачу, що мій друг засмучений, я...»*

- ...зроблю вигляд, що нічого не помічаю. Навіщо втручатися не в свою справу?
- ...делікатно поцікавлюся, чому він засмучений, і якщо це в моїх силах, обов'язково допоможу.
- ...спробую його розрадити і втішити.

4. *Чи маєш ти схильність до роботи з документацією?*

- Так, в мене це досить добре виходить.
- Ні, по-моєму, це дуже нудно!
- Я непогано розуміюся на ділових паперах, але ця справа мене не приваблює.

5. *Як ти зазвичай поводишся в компанії друзів?*

- Я намагаюсь особливо не виділятися, але зі мною цікаво спілкуватись.
- Я — центр компанії, постійно всіх розважаю, зі мною дуже цікаво!
- Зазвичай я займаю позицію стороннього спостерігача.

6. *Продовж речення: «Якщо мені доручили якусь справу, я...»*

- ...докладу максимум зусиль і зроблю її «на відмінно»!
- ...зроблю її так, щоб не виникало бажання звернутися до мене іншого разу...
- ...зроблю все від мене залежне, щоб виконати її добре.



7. Як ти поводишся у стресових ситуаціях?

- Намагаюся контролювати свої негативні емоції, але в мене це не завжди виходить.
- Завжди контролюю свої негативні емоції.
- «Виплескую» свої негативні емоції на оточуючих.

8. Як ти готуєшся до екзаменів?

- Не маю конкретного плану, вчу стільки, скільки встигну.
- Складаю план підготовки і чітко його дотримуюся.
- Згадую про необхідність підготовки в останній момент.

9. Продовж речення. «Перш ніж прийняти рішення, я...»

- ...звертаюся за порадою до друга.
- ...ретельно зважую всі «за» і «проти».
- ...не особливо розмірковую, дію спонтанно.

10. Чому ти вирішив обрати саме цю професію?

- Тому що хочу допомагати людям.
- А чому б і ні? Все одно в мене немає потягу до якоїсь конкретної професії...
- Тому що вважаю, що це цікава професія.

Опрацювання і інтерпретація результатів.

Підрахуйте кількість відповідей «так».

8–10 балів. Ви комунікабельна людина, досить добре вмієте слухати співрозмовника та стараєтесь допомогти йому. Не керуетесь стереотипами по відношенню до нього, намагаєтесь його розрадити і втішити. Докладаєте максимум зусиль для того, щоб справу, яку Вам доручили, зробити на найкращому рівні.

6–8 балів. Часто Ви проявляєте вміння слухати партнера. Навіть якщо Ви чимось не задоволені, то все одно намагаєтесь вислухати співрозмовника до кінця та контролювати свої негативні емоції. Вам важко самому приймати важливі рішення, і Ви звертаєтесь за допомогою до друзів. Якщо Вам доручили якусь справу, Ви робите все від Вас залежне, щоб виконати її добре.

Менше 6 балів: На жаль, Вам не дуже подобається спілкуватися з людьми, Ви не комунікабельна особа, завжди займаєте позицію стороннього спостерігача. Важливі рішення Ви приймаєте спонтанно. Ви не вмієте стримувати своїх емоцій.

СПЕЦИФІКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

- У розділі розглядаються такі питання: сутність професіоналізму у соціальній роботі; професійні функції соціального працівника та їх характеристика з основними підходами до їх класифікування; рівні реалізації професійних функцій соціального працівника; професійні ролі, які можуть виконувати соціальні працівники.

Лінія відрізу



Ключові слова: професія в соціальній сфері, професіоналізм у соціальній роботі, функція, професійні функції соціального працівника, роль, професійні ролі соціального працівника.

СПЕЦИФІКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Змістовна частина матеріалу розкривається у послідовності, що представлена в блок-схемі даного параграфу.

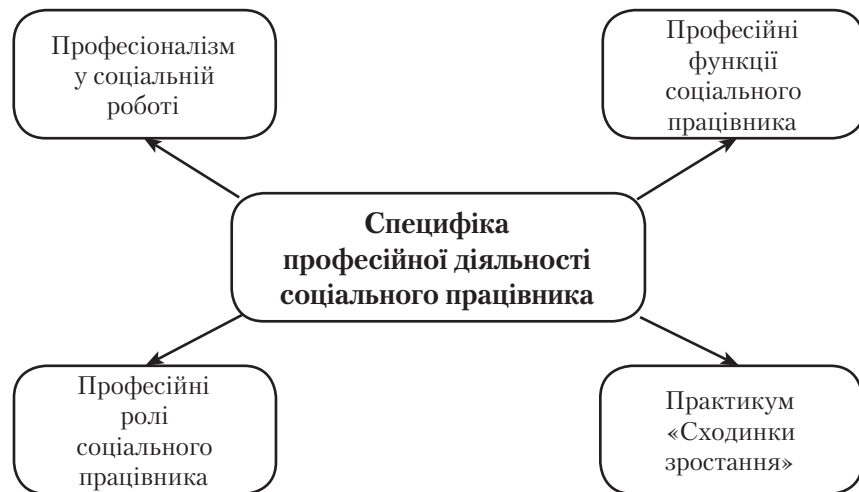


Рис. 5. Блок-схема параграфу «Специфіка професійної діяльності соціального працівника»

Професіоналізм у соціальній роботі

Поняття «професіоналізм у соціальній роботі» до цього часу є недостатньо визначеним.

Одні дослідники переконані, що професіоналізм — це ступінь оволодіння соціальним працівником професійними навичками; інші

вважають, що «професійна підготовка» і «професійна кваліфікація» — це обов'язкові компоненти професіоналізму; треті додають до цих компонентів «етичні знання» як невід'ємну частину професійної діяльності соціального працівника; четверті вважають, що професіоналізм у соціальній роботі неможливий без схильності до виконання соціальної роботи, певних задатків до роботи з людьми [10].

Професіоналізм відображає радикальну зміну ролі соціальної роботи в суспільстві, що сприймається як реакція на негативні явища в країні.



Візьміть до уваги!

Професія в соціальній сфері — готовність до виконання соціально доцільної діяльності, яка покращує соціальний світ людини і максимально мобілізує потенційні можливості кожної особистості для розв'язання складних проблем, адекватної реакції на зміни в суспільстві та особистому житті.

Професіоналізм у соціальній роботі — високий рівень знань, умінь і навичок, які постійно підтримуються на належному рівні та є основою кваліфікованої допомоги людям у розв'язанні їх життєвих проблем, досягненні високої якості і результатів праці.



Цікаво знати!

На початку 90-х років різні фахівці намагалися дати визначення професіоналізму в соціальній роботі. Кожне з наведених нижче трактувань має свої переваги і право на визнання:

- **соціологи** здебільшого акцентують увагу на складових професіоналізму, а саме: професійні цінності, способи соціального впливу, професійне покликання, глибока мотивація до професійної діяльності соціального працівника, професійна підготовка, професійна майстерність, професійна культура, професійна спеціалізація, трудові навички, кваліфікація;
- **психологи, акмеологи** більшу увагу звертають на такі аспекти становлення професіоналізму соціальних працівників, як престижність цієї професії, професійна майстерність, соціальна престижність, успішність професійної діяльності, динаміка, етапи, рівні розвитку професіоналізму, знання, вміння, навички професійної діяльності, визначення індивідуально-психологічних властивостей і станів особистості соціального працівника, спрямованість, ієрархія мотивів, ціннісних орієнтацій. На цій основі вони розрізняють три компоненти професіоналізму: професіоналізм власне діяльнісний, професіоналізм власне особистісний, професіоналізм відносно до іншого (інших);

- **педагоги** акцентують увагу на таких пріоритетних, на їх думку, якостях, як мотиваційно-ціннісне ставлення до професії, професійна свідомість і самосвідомість, професійно зумовлені якості та властивості особистості, готовність до професійної діяльності. Педагоги значну увагу приділяють вивченню таких компонентів професійно-особистісного розвитку спеціалістів соціальної роботи, як готовність до розвитку і саморозвитку, самопізнання і самовдосконалення, самоуправління, самокорекція [10].

Професіоналізм соціального працівника характеризується наявністю в нього професійного покликання, глибокої мотивації до виконання роботи в різних її модифікаціях, духовно-моральних якостей, схильностей до роботи з людьми, професійної майстерності, об'єктивно-критичного ставлення до своєї діяльності, професійних знань і професійних умінь, здатності вчитися протягом усього життя, підвищувати рівень своєї професійної компетентності, професійної гідності як соціально-психологічного стану особистості.

Процес становлення професіоналізму завжди починається з професійної підготовки і виховання фахівців, поетапного формування системи практичних навичок соціальної роботи і професійної майстерності. Без професійної майстерності неможлива успішна організація індивідуальних соціальних послуг з метою розв'язання складних життєвих ситуацій клієнтів і забезпечення соціально-психологічної гармонії в їх житті та діяльності.

Професійно-особистісне становлення і розвиток спеціаліста з соціальної роботи передбачає формування професійного покликання, опанування професійної освіти, розвиток і формування професійної майстерності, а також духовно-моральних якостей шляхом саморегуляції і самовдосконалення.

Професійні функції соціального працівника

Професія «соціальний працівник» створена для вирішення таких соціальних проблем людини і суспільства, як соціальні і психологічні конфлікти, кризові, стресові ситуації; емоційні та психологічні проблеми; нужда і бідність; алкоголізм і наркоманія; насильство та дискримінація; етнічні й національні проблеми; злочини і правопорушення; безробіття та професійна адаптація; інвалідність й самотність; житлові проблеми. Соціальна робота не

обмежується наданням допомоги людям, котрі цього потребують, а є одним із інструментів соціального контролю.

Як зазначає С. Тетерський, сьогодні соціальна робота є «віялом спеціалізацій: соціальний педагог-психолог, етнолог, соціальний юрист, еколог, валеолог, соціальний аніматор, геронтолог, соціальний працівник вузької спеціалізації (робота з біженцями, інвалідами, з особами «групи ризику», медичний соціальний працівник), соціальний працівник, що працює з певною віковою групою (з дітьми, молоддю, людьми похилого віку та ін.) або в певних закладах, в специфічних сферах мікросередовища.

Основна мета професійної діяльності соціального працівника ґрунтується на реалізації цілей соціальної роботи — піклування про добробут, розкриття можливостей і здібностей особистості, сім'ї, суспільства до нормального соціального функціонування.

Зміст соціальної роботи розкривається у процесі соціальної адаптації, профілактики, реабілітації, ресоціалізації та соціального обслуговування певних вікових і соціальних груп. На основі змісту виокремлюють професійні функції соціального працівника.



Візьміть до уваги!

Функція — використання того чи іншого механізму соціальних взаємодій для досягнення певної мети або реалізації певних цінностей.

Функції соціального працівника — це предметно-інструментальна основа його професійної діяльності.

Професійні функції соціального працівника дозволяють уявити структуру функціональних обов'язків як певну суму знань, умінь і навичок, які забезпечують професійну компетентність спеціалістів у практичній роботі.

Модель практичної соціальної роботи включає в себе три базових елементи (*рис. 6*): клієнт, фахівець та соціальна складова процесу змін, до якої, у свою чергу, належать соціальна складова поля клієнта, самого соціального працівника, а також активність або енергія суб'єктів взаємодії, взаємний вплив учасників професійної взаємодії в соціальній роботі [1].

Науковці виокремлюють комплекс професійних функцій, які реалізуються фахівцями соціальних служб у процесі надання допомоги різним категоріям клієнтів (*рис. 7*).

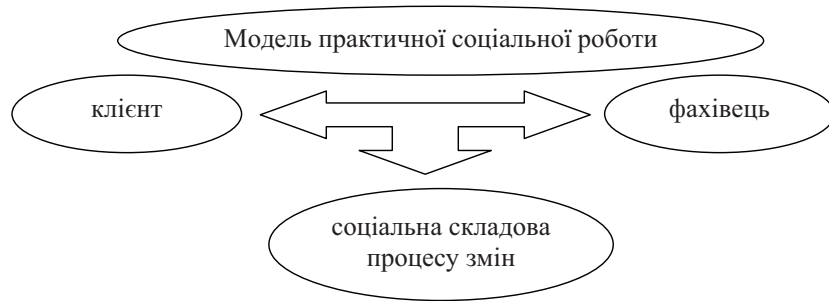


Рис. 6. Модель практичної соціальної роботи



Рис. 7. Комплекс професійних функцій соціального працівника [4].

Характеристика функцій соціального працівника.

- **Аналітико-гностична** – полягає у виявленні суб'єктів соціальної підтримки та здійсненні патронажу стосовно них.
- **Діагностична** – полягає у диференційованому, індивідуалізованому і точному визначенні людей, проблем та умов, їх

взаємозв'язків як необхідної основи для диференційованої допомоги (Хелен Нортен і Макс Сипорин). Ця функція охоплює вивчення, аналіз та оцінку життєвого поля клієнтів (індивідів, сімей, груп, спільнот), особливостей і проблематики їх соціального функціонування; ступінь вмотивованості клієнта на співпрацю із соціальним працівником, а також моніторинг процесу співпраці. Ця функція передбачає також й оцінку результатів, досягнутих у процесі соціальної роботи. Особливість її здійснення полягає в тому, що: а) кожний індивід та його проблеми є неповторними, тому соціальному працівникові інколи досить важко визначити сутність проблеми конкретного клієнта і правильно визначити план допомоги; б) експертна оцінка уточнюється у процесі взаємодії соціального працівника і клієнта; обсяг і характер інформації, якою має володіти соціальний працівник, щоб грамотно надати допомогу клієнту, можуть бути дуже різними, як і спосіб її здобуття; в) більшість сучасних соціальних працівників вважає, що «люди (клієнти) самі здатні розпізнавати свою проблему, їм потрібно допомогти лише сформулювати її».

- **Організаторська** – передбачає активність соціального працівника щодо забезпечення узгодженої взаємодії всіх учасників та установ, задіяних до обслуговування даного конкретного клієнта, групи чи громади у розв'язанні конкретної соціальної ситуації чи проблеми; зміни неефективних сторін функціонування соціальних агентств; створення, розвитку і координації соціальної мережі (волонтерських організацій, громадських об'єднань соціально-педагогічного спрямування, груп самопомоги, помічників соціальних працівників тощо).

- **Прогностична** – сприяє реалізації другої ланки парадигми «визначення проблеми – розробка плану – реалізація намірів – оцінка результату». Після експертної оцінки проблеми клієнта соціальний працівник може приступити до розробки плану розв'язання проблеми, що і є суттю прогностичної функції, яку можна охарактеризувати як визначення мети і міри втручання соціального працівника; прогнозування, програмування, проектування процесів розв'язання проблем клієнтів, надання їм необхідних сервісних послуг. Ця функція передбачає визначення пріоритетів, оскільки проблеми, здебільшого, є багатогранними і вимагають дій за декількома параметрами. І знову ж важливо, щоб клієнти самі визначали свої пріоритети. Від соціального працівника вимагається

лише деяка допомога у формулюванні плану, виборі варіантів його виконання. У зарубіжній практиці соціальної роботи прогностична функція соціальних працівників реалізується у формі контракту — письмової або усної угоди, яка, не маючи юридичної сили, все ж таки укладається між соціальним працівником, клієнтом та іншими зацікавленими особами. Контракт здебільшого укладається з метою роз'яснення різноманітних аспектів сервісних послуг і визначення обов'язків усіх задіяних сторін. У контракті, як правило, зазначається: мета і завдання здійснюваної роботи; часові обмеження; перелік, графік, вартість наданих сервісних послуг, можливі альтернативні варіанти; потреби клієнта, які не можуть бути задоволені, з роз'ясненням причин; форми і методи соціальної роботи, які будуть використовуватися; засоби контролю і перевірки виконання; умови корекції, перегляду, дострокового припинення дії контракту; санкції на випадок порушень умов контракту, процедури їх апеляцій.

• **Попереджувально-профілактична** — коли соціальний працівник задіює соціально-правові, юридичні, соціально-медичні, педагогічні, психологічні та інші механізми попередження і подолання негативних явищ; здійснює вибір і застосування ефективних форм соціально-профілактичної роботи, використовуючи методи заохочення та покарання на засадах гуманізму. Він проводить профілактику правопорушень, конфліктів, побутового правопорушення, алкоголізму, вживання і розповсюдження наркотичних речовин; виявляє людей, схильних до девіантної поведінки у побуті, в колективі, проводить з ними профілактичну й реабілітаційну роботу, залучаючи при потребі спеціалістів різного профілю.

• **Інформаційна** — полягає у забезпеченні клієнтів інформаційними матеріалами; сприяє виявленню закономірностей та особливостей проблем клієнта; розповсюдженні ідеї соціальної роботи та соціального захисту, об'єктивної інформації про види допомоги і категорії клієнтів.

• **Комунікативна** — забезпечує смисловий аспект, стратегію і тактику співпраці соціального працівника з потенційним чи реальним клієнтом. Вона полягає у встановленні, продовженні й припиненні необхідних професійних контактів, обміні інформацією, формуванні в усіх взаємодіючих сторін позитивного ставлення одне до одного. Фахівець забезпечує налагодження взаємодії державних і недержавних організацій, волонтерів, спонсорів, соціальних партнерів; сприяє залученню добровільних помічників,

населення до соціальної роботи, до спільної праці й відпочинку, ділових і особистісних контактів, зосереджує інформацію та налагоджує взаємодію між різними соціальними інститутами в їх роботі з клієнтом.

• **Активізаційна** — сприяння активізації потенціалу власних можливостей окремої людини, сім'ї та соціальної групи, які опинилися в складній життєвій ситуації; стимулювання їх зусиль на само-допомогу, самовдосконалення.

• **Соціально-терапевтична** — комплексний вербальний і невербальний вплив соціального працівника на когнітивну, емоційну і поведінкову сфери особистості клієнта з метою допомогти йому змінити ставлення до наявних проблем та оточуючого соціального середовища (в інших концепціях ця мета подається як особистісне зростання, самоактуалізація, самовизначення, самовиховання тощо). Дана функція полягає у виявленні рівнів і форм соціально-терапевтичної допомоги й обґрунтуванні доцільності, організації та вирішенні проблеми соціально-терапевтичної допомоги клієнтам.

• **Охоронно-захисна** — передбачає оволодіння і вміння соціального працівника використовувати весь комплекс законів та арсенал правових норм для захисту прав і інтересів клієнтів, надання їм допомоги та підтримки, а також сприяння у застосуванні заходів державного примусу і реалізації юридичної відповідальності осіб, які допускають прями чи опосередковані протиправні впливи на клієнта. Соціальний працівник організовує правову просвітницьку роботу серед населення з метою вивчення міжнародних і державних документів, що регламентують права, обов'язки, норми поведінки представників різних груп, об'єктів соціальної роботи. Здійснення даної функції соціальним працівником стосується як населення, яке проживає у країні, так і його частини, що з певних причин опинилася поза її межами.

• **Посередницька** — полягає в наданні допомоги при налагодженні контакту з потрібними соціальними інститутами; покликана виявляти основні функції соціальних інститутів, шляхи і зріст роботи профільних установ у соціальній підтримці та допомозі, попереджувати виникнення конфліктів між клієнтами і державними організаціями чи соціальними інститутами. Фахівець виступає у ролі посередника між клієнтом, групою, громадою і психологами, медиками, юристами, соціальними консультантами. Соціальний працівник погоджує свою діяльність у сфері соціальних послуг

і допомоги з установами соціального забезпечення, благодійними фондами, добровичними організаціями тощо.

- **Корекційно-реабілітаційна** — полягає в роботі щодо зміни та вдосконалення особистісних якостей клієнта, особливостей його життєдіяльності й створенні умов для розвитку потенційних можливостей. Ця функція визначається тим, що соціальний працівник здійснює аналіз суб'єктивних та об'єктивних можливостей соціальної реабілітації; організовує корекційно-реабілітаційну роботу з різними клієнтами; здійснює вибір оптимальних видів корекції, визначає рівні та ефективність корекційно-реабілітаційної роботи та розробку медичних матеріалів для такої діяльності.

- **Соціально-педагогічна** — у широкому трактуванні передбачає діяльність соціального працівника і соціального педагога з формування пріоритету цілеспрямованого виховного впливу соціуму на поведінку і діяльність клієнтів. У вузькому трактуванні завдання соціально-педагогічної функції — виявляти інтереси і потреби людей щодо різних видів діяльності (культурно-дозвіллевої, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої творчості, туризму) і залучати до роботи з ними різні установи, заклади, товариства, творчі спілки; надавати допомогу підліткам і молоді в період соціального і професійного самовизначення.

- **Соціально-психологічна** — проведення різного роду консультацій і сприяння міжособистісним відносинам людей у різних соціальних інститутах, надання допомоги в соціальній реабілітації всім, хто цього потребує.

- **Соціально-медична** — передбачає організацію роботи з проведення профілактики захворювань, допомоги в оволодінні основами першої медичної допомоги, культури харчування; організацію роботи з планування сім'ї, формування відповідального ставлення до репродуктивної і сексуальної поведінки; сприяння формуванню здорового способу життя.

- **Соціально-побутова** — надання необхідної допомоги різним категоріям населення — інвалідам, людям похилого віку, молодим сім'ям у поліпшенні умов життя та організації нормального побуту [1, 3–4].

Пропонована типологія постійно доповнюється функціями, які, з нашої точки зору, дозволяють детальніше охарактеризувати види практичної соціальної роботи і виявити комплексні професійні вміння.



Цікаво знати!

В. Сидоров, І. Лавриненко, І. Мещанкіна пропонують виділити два підходи до характеристики професійної діяльності соціального працівника через аналіз виконуваних ним функцій: *спектральний* і *процесуальний*.

- **Спектральний підхід** характеризує конкретні рольові дії соціального працівника через спектр виконуваних ним функцій (або функціональний спектр).
- **Процесуальний підхід** базується на виокремленні функцій соціального працівника як частини процесу його професійної взаємодії з клієнтом, адекватного парадигмі «визначення проблеми — розробка плану — реалізація намірів — оцінка результату» (за *Стівеном Шардлоу*).

Український дослідник В. Сидоров основні функції об'єднав у два класи: *базові* і *спеціальні*.

- До *базових функцій* за цією класифікацією автор відносить: діагностичну (оціночну), прогностичну, корекційну.
- До *спеціальних функцій*: комунікативну, організаторську, правозахисну, превентивну, психотерапевтичну, рекламно-пропагандистську, соціально-медичну, соціально-педагогічну, соціально-економічну [1; 6; 7].

Більшість дослідників не дотримується цієї класифікації й розрізняють від 7 до 20 узагальнених функцій сучасного соціального працівника.

Динамічність розвитку соціальної роботи в Україні, як правило, привносить суттєві зміни в систему соціального обслуговування, що, в свою чергу, певною мірою змінює характер функцій соціальних працівників. Ця тенденція змін у функціональному компоненті соціальної роботи як виду професійної діяльності обов'язково має бути врахована в процесі проектування програм навчання, оскільки лише за такої умови може бути реалізований прогностичний компонент розвитку цієї професії.

Для успішного виконання окреслених вище функцій соціальний працівник має:

- бути професійно підготовленим;
- бути ерудованою людиною у сфері культури, політики, економічного і соціального розвитку суспільства;
- уміти передбачати наслідки своїх дій, послідовно втілювати у життя цінності професії;
- володіти навичками комунікативного спілкування, наприклад, уміти правильно спілкуватися з важкими підлітками, інвалідами, людьми похилого віку;

— дотримуватися етики професійної поведінки, професійної таємниці, бути коректним у питаннях, що стосуються інтимних аспектів життя клієнтів;

— бути емоційно врівноваженим, готовим до психологічних навантажень, добросовісно виконувати свій професійний обов'язок, не втрачаючи самовладання, доброзичливості та уваги до клієнта;

— уміти приймати рішення у складних, несподіваних ситуаціях, чітко формулювати і грамотно висловлювати свої думки [10].

Аналізуючи функції соціального працівника варто мати на увазі, що:

— в умовах динамічних змін розвитку соціуму, потреб і запитів клієнтів постійно здійснюється процес зміни пріоритетів виконуваних функцій. Окрім того, зміни у соціумі зумовлюють об'єктивну потребу оновлення чинних і прийняття нових законів, законодавчих актів й інших нормативно-правових документів, що впливають на розширення функціонального поля професійної соціальної роботи;

— функції соціальної роботи не є сталими: на певних етапах розвитку суспільства окремі з них можуть зникати, інші виникати;

— статус соціального працівника у суспільстві значною мірою зумовлюється тим, наскільки визначені функції професійної соціальної роботи;

— особливості процесу професійного становлення і розвитку соціальної роботи в Україні спричинили певну «розмитість» сфери функціональної діяльності, оскільки «поле» професійної соціальної діяльності на законодавчому рівні ще тільки окреслюється [10].

Ці функції можуть бути реалізовані на *державному, регіональному, місцевому та індивідуальному рівнях* (рис. 8).

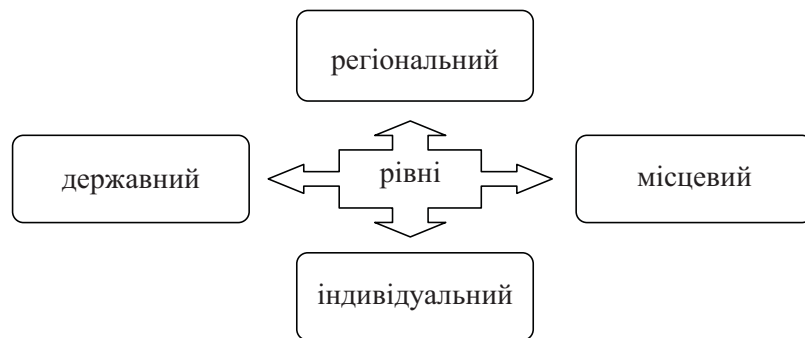


Рис. 8. Рівні реалізації професійних функцій соціального працівника

Зміст соціальної роботи:

• на *державному рівні* обумовлюється законодавчою базою та соціальною політикою держави, розробкою системи соціального захисту населення в межах країни;

• на *регіональному рівні* відбувається реалізація законодавчих і нормативних актів у соціальній сфері з урахуванням різноманітних особливостей певного регіону;

• *місцевий рівень* визначається особливостями соціальних проблем, властивих для певного соціуму, та наявністю організацій і спеціалістів, які можуть брати участь в їх розв'язанні;

• *індивідуальний рівень* — безпосередня робота з конкретною людиною чи групою осіб, які звернулися за допомогою до певних соціальних служб.

Професійні ролі соціального працівника

У своїй роботі з окремими клієнтами, сім'ями та невеликими групами, організаціями та громадами соціальні працівники виконують цілу низку ролей.



Візьміть до уваги!

Роль — модель поведінки, детермінована фаховою культурою; як робоча функція, що передбачає застосування певного підходу; як низка завдань, виконання яких очікують від працівників; опис обмежених дій, які виконуються кимось або чимось в рамках певного процесу.

Професійна діяльність соціального працівника характеризується трьома *основними підходами* до розв'язання проблеми (рис. 9).

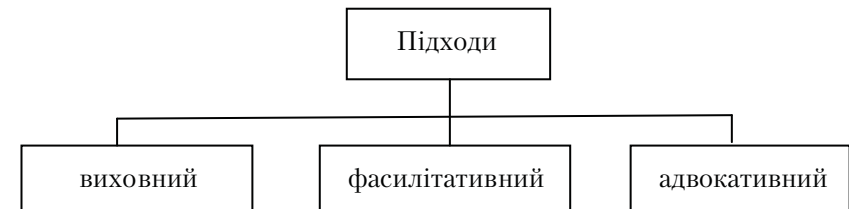


Рис. 9. Основні підходи до розв'язання проблеми

1. *Виховний* — роль учителя, консультанта, експерта. Соціальний працівник у таких випадках дає поради, формує навички правильної поведінки, встановлює зворотний зв'язок, застосовує рольові ігри як метод навчання.

2. *Фасилітативний* — роль помічника, прихильника або посередника у подоланні труднощів чи проблем. Соціальний працівник інтерпретує поведінку клієнта, пояснює ситуацію, що склалася, пропонує та обговорює план подальших дій клієнта, допомагає віднайти внутрішні ресурси.

3. *Адвокативний* — роль адвоката (виступає від імені конкретного клієнта або групи клієнтів), а також помічника тих людей, які не спроможні самостійно захищати свої права. Такого роду діяльність містить допомогу окремим людям у висуненні аргументів, підборі документальних і законодавчих матеріалів [1].

Діяльність соціальних працівників передбачає широкий перелік сервісних послуг, які надаються клієнтам для їх інформування, консультування, обслуговування, стимулювання тощо.

Професійна роль залежить від рівня, на якому діє соціальний працівник (мікро-, мезо- чи макрорівень), теоретичного підґрунтя та моделі роботи. Структура професійної ролі може також визначатися нормативними обов'язками та відповідальностями, які окреслюють статус та посаду працівника, і формують стиль поведінки, що відповідає певній соціальній ситуації.

Науковці по-різному описують та класифікують ролі соціальних працівників. В американській «Енциклопедії соціальної роботи» описано понад 20 різновидів таких ролей. В українській та російській літературі прийнято здебільшого говорити не про ролі, а про функції соціальних працівників. Проте така класифікація здебільшого описує можливі професійні обов'язки соціальних працівників і напрями соціальної роботи, вона не бере до уваги модель поведінки соціального працівника по відношенню до клієнта, колег по роботі й ширшого суспільства.

Грунтовний аналіз рольового репертуару соціальних працівників можна знайти у вітчизняного фахівця В. Сидорова [6; 7], який виділяє шість груп ролей (рис. 10).

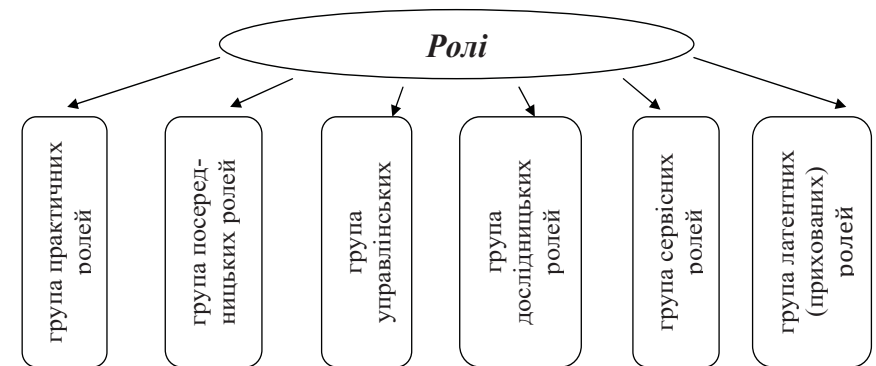


Рис. 10. Групи професійних ролей соціальних працівників

1. *Група практичних ролей* (учитель соціальних умінь; консультант / консультант-клініцист; агент з питань соціальних змін; аніматор; соціальний менеджер; помічник клієнта; вуличний працівник).

2. *Група посередницьких ролей* (брокер соціальних послуг, керуючий справами клієнта; захисник прав та інтересів клієнта).

3. *Група управлінських ролей* (керівник робочого навантаження; лідер команди; керівник персоналу; адміністратор).

4. *Група дослідницьких ролей* (експерт; аналітик; дослідник).

5. *Група сервісних ролей* (викладач; керівник польової практики; супервізор).

6. *Група латентних (прихованих) ролей* (захисник пануючого режиму; порушник державного устрою; брокер у сірих тонах; цап відбувайло; донор; потенційний гнобитель; всезнайко) [1].

Усі ролі взаємопов'язані між собою. При наданні соціальних послуг, соціальний працівник може інтегрувати ці ролі, тобто одночасно виконувати кілька ролей; ролі можуть містити в собі додаткові ролі та функції.

Якщо орієнтуватися на головні цілі практики соціальної роботи, визначені Національною Асоціацією соціальних працівників США, то можна розподілити ролі працівників на **чотири групи** (табл. 1) [1].

Таблиця 1

**РОЛІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА,
ВИЗНАЧЕНІ НАЦІОНАЛЬНОЮ АСОЦІАЦІЄЮ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ США**

Мета діяльності	Ролі
1. Підвищувати здатність клієнта до розвитку, до вирішення проблеми та здатність справлятися з труднощами	<i>Практична</i> — фасилітатор і заохочувач — усі терапевтичні ролі: консультант/консультант-клініцист, терапевт групи, сім'ї — тренер/учитель соціальних навичок — вуличний соціальний працівник — оглядальник
2. Зв'язувати клієнтів з системами, які надають ресурси, послуги та можливості	<i>Посередницька</i> — керівник (управляючий) випадком — брокер соціальних послуг — захисник прав та інтересів клієнта (представництво)
3. Просувати ефективну та гуманну діяльність систем, які забезпечують ресурси та послуги	<i>Адміністративна</i> — консультант, експерт соціальних служб — координатор — керівник (супервізор)
4. Розвиток та вдосконалення соціальної політики	<i>Ролі, пов'язані з аналізом політики й розвитком систем</i> — розробник програм/напрямів роботи — дослідник — аналітик — представник інтересів громад

**Цікаво знати!****Практичні ролі соціальних працівників**

- Фокус практичних ролей зосереджено «на людині», саме тому соціальні працівники виступають головним чином як *фасилітатори* або *заохочувачі*. У ролі фасилітатора соціальний працівник діє переважно як такий, що надає можливість, полегшує взаємодію з соціальним оточенням. Виконання цієї ролі передбачає надання допомоги клієнту у висловленні своїх

потреб, ідентифікації /з'ясуванні стратегії їх вирішення. Фасилітатор допомагає розвинути здатності клієнта справлятися з проблемами більш ефективно. Ця рольова модель трапляється в практиці соціальної роботи найчастіше і застосовується як підхід при виконанні практиком соціальної роботи ролей вчителя, терапевта або консультанта індивідів, груп та сімей. Також використовується у роботі з громадою — переважно коли метою є навчити людей організовувати допомогу самим собі.

- При виконанні ролі *тренера/вчителя навичок* мова йде про практичні та соціальні навички. Виконуючи ці ролі, соціальний працівник ставить за мету: набуття навичок (яких клієнт не мав); поновлення втрачених навичок; компенсування втрачених навичок шляхом поновлення інших; попередження втрати існуючих навичок внаслідок соціальної ізоляції і практичної залежності від інших. Наприклад, працюючи з розумово відсталими дітьми, соціальний працівник в цій ролі допомагає дітям набутти й закріпити практичні та соціальні навички, необхідні для щоденного життя: навички самообслуговування, самогігієни, самодогляду, прання, користування побутовими приладами, готування їжі, планування часу тощо.
- Соціальні працівники, що перебирають на себе *терапевтичні ролі*, консультують клієнтів з різноманітних життєвих питань, зокрема: консультування молоді, що втікає з дому; консультування суїцидальної особистості; консультування фостерних (прийомних) батьків при влаштуванні бездомних дітей у сім'ю; консультування підлітків щодо негативних наслідків вживання наркотиків; допомога алкоголікам усвідомити, що вони мають проблеми; професійне консультування з питань влаштування на роботу тощо. Терапевтичну роль виконує соціальний працівник, коли здійснює сімейні терапевтичні сесії, у сім'ях, що мають родича з проблемами психічного здоров'я тощо.

Посередницькі ролі соціальних працівників

Фокус практики з соціальної роботи на цьому рівні зосереджується на відносинах між клієнтами та системами, з якими вони взаємодіють. Ці ролі відповідають за поєднання систем.

- *Керівник (управляючий) випадком*. Деякі клієнти мають обмежені можливості для того, щоб самостійно дістатися до інших ресурсних систем. Соціальний працівник у такому випадку є відповідальним за оцінювання потреб клієнта, забезпечення та координацію надання необхідних послуг іншими спеціалістами через залучення або супроводження клієнта до інших установ. До функцій керівника випадком належить контроль за виконанням планів догляду та досягненням прогресу клієнта. Прикладом виконання такої ролі можуть слугувати куратори в хеседах (благодійних організаціях громад), які відповідають за оцінку потреб і матеріальних умов тих, хто звертається по допомогу, визначення тих соціальних послуг, на які клієнт має право, координацію надання послуг конкретному клієнтові, стежити за наданням послуг та зміною становища клієнта.

- *Брокер соціальних послуг* — зв'язує окремих клієнтів або групи, які потребують допомоги і не володіють інформацією, де її шукати, з соціальними службами у громаді. Наприклад, жінці, яка страждає від брутальної поведінки свого чоловіка, має бути надана інформація стосовно притулку для жінок, що зазнали насильства. Практик соціальної роботи у ролі брокера має бути обізнаним з наявними ресурсами громади, розкладом роботи та процедурами різних агенцій.
- *Захисник прав та інтересів клієнта* — ця роль була запозичена з професії юриста і передбачає активну цілеспрямовану діяльність щодо представництва прав та інтересів клієнта або групи громадян, ведення переговорів від імені клієнта, захисту його юридичних інтересів, в тому числі в суді, в тих випадках, коли клієнт потребує допомоги, а існуючі служби або інституції не зацікавлені у наданні послуг та вирішенні питань або демонструють відкрито негативне ставлення до нього. В цій ролі соціальний працівник має бути обізнаним із законодавчими актами та нормативними документами. Як захисник прав, соціальний працівник здійснює керівництво у збиранні інформації, доводить обґрунтовано та переконливо, спираючись на законодавство, необхідність задоволення потреб та вимог клієнта. Фахівець оскаржує рішення інституцій, які відмовляють клієнту у забезпеченні послуг. Така роль поширена в практиці індивідуальної соціальної роботи.

Адміністративні ролі соціальних працівників

Фокус практики соціальної роботи на цьому рівні зосереджується на системах, з якими люди вступають у взаємодію. Тому ці ролі передбачають підтримку та вдосконалення системи соціального захисту.

- *Консультант* — здійснює керівництво, управління агенціями та організаціями шляхом порад, пропозицій щодо підвищення ефективності роботи служб, надання послуг. Консультування в цьому сенсі — це процес, у ході якого експерт допомагає консультованому надавати послуги клієнтові ефективніше завдяки збільшенню, розвитку, модифікації знань, навичок, ставлень чи поведінки. Наприклад, спеціалісти однієї організації можуть надавати консультації іншій організації з різних напрямів соціальної роботи, якщо вони більш компетентніші з даних питань. Соціальні працівники можуть надавати консультації не тільки своїм менш кваліфікованим колегам, але й представникам інших професій.
- *Координатор* — функція має на меті покращення систем надання послуг через збільшення контактів, встановлення зв'язку та координування між людськими ресурсами у службах. Фахівець забезпечує узгодження, гармонійне функціонування різних компонентів і напрямків роботи разом в єдиній організованій манері. Виконання цієї ролі передбачає уникання дублювання послуг та конфлікту між службами.
- *Керівник (супервізор)* — стежить за підвищенням ефективності та дієвості, оперативності надання послуг, контролюючи штат працівників. Загалом, супервізія — це засіб, за допомогою якого визначений установою супер-

візор полегшує роботу персоналу та забезпечує стандарти роботи. Її мета — допомагати супервізованим якнайефективніше виконувати їхні завдання, визначені в посадових обов'язках.

Ролі, пов'язані з аналізом політики й розвитком систем

На соціальних працівниках, які виконують такі ролі, лежить функція полегшення та ініціації змін, пошук змін у статутах та соціальній політиці. Від них очікують особистого вкладу в розвиток соціальної роботи.

- *Розробник програми* — просуває чи розробляє програми або технології, які мають на меті задовольнити соціальні потреби певних категорій клієнтів. Наприклад, практичні соціальні працівники долучаються до створення та розвитку служб і послуг, які стають відповіддю на появу чи виявлення нових потреб клієнтів. Такі послуги можуть надаватися у рамках освітніх програм, груп підтримки, програм з розвитку навичок.
- *Дослідник* — час від часу кожний соціальний працівник стає дослідником. Дослідження в практиці соціальної роботи може передбачати вивчення літератури за певною тематикою, оцінювання результатів втручання, визначення якості та недоліків соціальних програм, вивчення громадських потреб у запровадженні тих чи інших соціальних послуг.
- *Аналітик* — аналізує та оцінює, наскільки вдало працюють програми та системи. Скажімо, соціальний працівник може збирати інформацію щодо конкретної географічної території: зокрема, думки людей щодо розвитку населеного пункту, детальну інформацію про існуючі послуги та доступні заклади. Вивчення існуючих даних дозволяє соціальному працівнику визначити потенційні проблеми, з якими доведеться зіткнутися громаді. Завдяки спілкуванню з людьми можна проаналізувати сильні сторони та потреби громади.
- *Представник інтересів громад* — представляє інтереси громади перед органами влади та перед державними структурами на різних рівнях. Соціальні працівники мають широкі контакти з колегами зі споріднених дисциплін, працівників інших соціальних служб, агенцій, лікарями, юристами та ін. Через ці контакти соціальні працівники зв'язують клієнтів з ресурсами громади і працюють у напрямку усунення інституціональних бар'єрів і негативного ставлення до клієнтів [1].

Таким чином, соціальні працівники виконують різнопланові ролі — залежно від мети й завдань своєї діяльності та обраних методів роботи. Роль, яка обирається та використовується, має бути ідеально підібрана для ефективної роботи з кожним окремим клієнтом у кожній окремій ситуації. Тому ефективність соціальної роботи значною мірою залежить від самого соціального працівника, його знань, навичок, особистих якостей.

Невизначеність і нестабільність сучасного українського суспільства створюють нові стимули і можливості для зростання ролі професійних соціальних працівників у вирішенні, подоланні або, бодай, пом'якшенні багатьох соціальних конфліктів, соціальних колізій, у становленні нової стратифікації українського громадського суспільства.



Візьміть до уваги!

• Радимо прочитати •

1. Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / за ред. Т. В. Семігіної, І. І. Миговича. — К. : Академвидав, 2005. — 304 с.
2. Карпенко О. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : монографія / Олена Карпенко ; М-во освіти і науки України ; Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. — К.-Дрогобичі : КОЛО, 2007. — 369 с.
3. Карпенко О. Професійні функції соціального працівника як складова професійної компетентності [Електронний ресурс] / Карпенко О. — Режим доступу: <http://library.udru.org.ua>
4. Мельничук І. М. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій [монографія] / Мельничук І. М. — Тернопіль : Економічна думка, 2010. — 326 с.
5. Семігіна Т. В. Введення в соціальну роботу : навч. посіб. / Семігіна Т. В., Грига І. М., Шевчук О. С. — К. : Фенікс, 2001. — 288 с.
6. Сидоров В. Ролі та функції соціальних працівників / В. Сидоров // Соціальна робота в Україні: перші кроки / під ред. В. Полтавця. — К. : Видавничий дім «Academia», 2000. — 236 с.
7. Сидоров В. Н. Профессиональная деятельность социального работника: ролевой подход / Сидоров В. Н. — Винница : Глобус-пресс, 2006. — 408 с.
8. Соціальна робота : [навч. посіб.] : в 3-х ч. / Н. Б. Бондаренко, І. М. Грига, Н. В. Кабаченко та ін. ; за ред. Т. В. Семігіної, І. М. Григи. — К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2004. — Ч. 1: Основи соціальної роботи. — 178 с.
9. Соціальна робота : навч. посіб. : у 2-х ч. / К. М. Левсківський, В. Л. Кулініченко, В. Є. Слушаєнко та ін. — К. : НТУУ «КПІ», 2011. — Ч. 1. — 372 с.
10. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін. ; за заг. ред. І. Д. Зверевої, Г. М. Лактіонової. — К. : Центр навчальної літератури, 2004. — 256 с.



Практикум

«Сходінки зростання»

I. Запитання для самоконтролю.

1. Поясніть значення терміну «професіоналізм у соціальній роботі».
2. На чому ґрунтується основна мета професійної діяльності соціального працівника ?
3. Які основні професійні функції соціального працівника? Охарактеризуйте кожен з них.
4. З яких трьох базових елементів складається модель практичної соціальної роботи?
5. Скільки є рівнів реалізації професійних функцій соціального працівника? Охарактеризуйте кожен з них.
6. Які шість груп професійних ролей соціальних працівників виділяє вітчизняний фахівець В. Сидоров?
7. На які чотири групи можна розподілити ролі соціальних працівників, що визначені Національною Асоціацією соціальних працівників США?

II. Пройдіть тест. Відповіді запишіть на відривній сторінці (с. 71)

1. Спектральний підхід... (Оберіть правильну відповідь.)

- а) характеризує конкретні рольові дії соціального працівника через спектр виконуваних ним функцій (або функціональний спектр).
- б) базується на виокремленні функцій соціального працівника як частини процесу його професійної взаємодії з клієнтом, адекватного парадигмі «визначення проблеми — розробка плану — реалізація намірів — оцінка результату».
- в) спрямований на рольову активність, рольову дію соціального працівника; частину процесу професійної взаємодії соціального працівника з клієнтом.

2. Процесуальний підхід... (Оберіть правильну відповідь.)

- а) характеризує конкретні рольові дії соціального працівника через спектр виконуваних ним функцій (або функціональний спектр).

б) базується на виокремленні функцій соціального працівника як частини процесу його професійної взаємодії з клієнтом, адекватного парадигмі «визначення проблеми — розробка плану — реалізація намірів — оцінка результату».

в) спрямований на рольову активність, рольову дію соціального працівника; частину процесу професійної взаємодії соціального працівника з клієнтом.

3. У чому полягає діагностична функція соціального працівника? (Оберіть правильну відповідь.)

а) У диференційованому, індивідуалізованому і точному визначенні людей, проблем та умов, їх взаємозв'язків як необхідної основи для диференційованої допомоги.

б) У сприянні реалізації другої ланки парадигми «визначення проблеми — розробка плану — реалізація намірів — оцінка результату».

в) В активності соціального працівника щодо забезпечення узгодженої взаємодії всіх учасників та установ, задіяних до обслуговування даного конкретного клієнта, групи чи громади у розв'язанні конкретної соціальної ситуації чи проблеми; зміни неефективних сторін функціонування соціальних агентств; створення, розвитку і координації соціальної мережі.

4. На вашу думку, роль соціального працівника це... (Оберіть правильну відповідь.)

а) модель поведінки, детермінована фаховою культурою; як робоча функція, що передбачає застосування певного підходу; як низка завдань, виконання яких очікують від працівників.

б) надання допомоги клієнту у висловленні своїх потреб, ідентифікації /з'ясуванні стратегії їх вирішення.

в) допомога клієнтам у набуванні й закріпленні практичних та соціальних навичок, необхідних для повсякденного життя.

5. У чому полягає мета діяльності соціального працівника, який виконує практичні ролі? (Оберіть правильну відповідь.)

а) Підвищувати здатність клієнта до розвитку, до вирішення проблеми та здатність справлятися з труднощами.

б) Зв'язувати клієнтів з системами, які надають ресурси, послуги та можливості.

в) Просувати ефективну та гуманну діяльність систем, які забезпечують ресурси та послуги.

6. На вашу думку, брокер соціальних послуг займається тим, що... (Оберіть правильну відповідь.)

а) зв'яже окремих клієнтів або групи, які потребують допомоги і не володіють інформацією, де її шукати, з соціальними службами в громаді.

б) підвищує здатність клієнта до розвитку, до вирішення проблеми та здатність справлятися з труднощами.

в) допомагає клієнтам набутти й закріпити практичні та соціальні навички, необхідні для повсякденного життя.

7. Соціальний працівник, виступаючи у ролі захисника прав та інтересів клієнта,... (Оберіть правильну відповідь.)

а) здійснює активну цілеспрямовану діяльність щодо представництва прав та інтересів клієнта або групи громадян, ведення переговорів від імені клієнта, захисту його юридичних інтересів, у тому числі в суді, в тих випадках, коли клієнт потребує допомоги, а існуючі служби або інституції не зацікавлені у наданні послуг та вирішенні питань або демонструють відкрито негативне ставлення до нього.

б) допомагає клієнтам набутти й закріпити практичні та соціальні навички, необхідні для повсякденного життя.

в) зв'яже окремих клієнтів або групи, які потребують допомоги і не володіють інформацією, де її шукати, з соціальними службами у громаді.

8. Соціальний працівник, виконуючи роль керівника (управляючого) випадком,... (Оберіть правильну відповідь.)

а) є відповідальним за оцінювання потреб клієнта, забезпечення та координацію надання необхідних послуг іншими спеціалістами через залучення або супроводження клієнта до інших установ.

б) здійснює активну цілеспрямовану діяльність щодо представництва прав та інтересів клієнта або групи громадян, ведення переговорів від імені клієнта, захисту його юридичних інтересів, у тому числі в суді, в тих випадках, коли клієнт потребує допомоги, а існуючі служби або інституції не зацікавлені у наданні послуг та вирішенні питань або демонструють відкрито негативне ставлення до нього.

в) здійснює зв'язок окремих клієнтів або груп, які потребують допомоги і не володіють інформацією, де її шукати, з соціальними службами в громаді.

9. Які професійні ролі виконує соціальний працівник?

10. У чому полягає професійна діяльність соціального працівника, якщо він виконує роль представника інтересів громад?

 **Перевір себе**
(Відривні сторінки)

I. Відповіді на тест (зі с. 67–70)

- | | | | | | | |
|----|----|--------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|
| 1. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 2. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 3. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 4. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 5. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 6. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 7. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 8. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |

9. _____

10. _____

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Лінія відрізу



III. Виконайте завдання.

Завдання 1. Знайдіть відповідність між змістом основних підходів до розв'язання проблеми у професійній діяльності соціального працівника та їх назвами.

соціальний працівник дає поради, формує навички правильної поведінки, встановлює зворотний зв'язок, застосовує рольові ігри як метод навчання	а)	фасилітативний	1)
соціальний працівник інтерпретує поведінку клієнта, пояснює ситуацію, що склалася, пропонує та обговорює план подальших дій клієнта, допомагає віднайти внутрішні ресурси	б)	виховний	2)
діяльність соціального працівника містить допомогу окремим людям у висуванні аргументів, підборі документальних і законодавчих матеріалів	в)	адвокативний	3)

а)	б)	в)

Завдання 2. Уявіть, що Ви хочете пояснити доступно, чим займається соціальний працівник. Спробуйте в одному реченні викласти зміст діяльності соціального працівника.

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Завдання 3. Заповніть таблицю. Запишіть назви груп професійних ролей соціальних працівників, які виділив вітчизняний фахівець В. Сидоров.

Назва групи	Ролі, які виконує дана група
	учитель соціальних умінь; консультант / консультант-клініцист; агент з питань соціальних змін; аніматор; соціальний менеджер; помічник клієнта; вуличний працівник
	викладач; керівник польової практики; супервізор
	захисник пануючого режиму; порушник державного устрою; брокер у сірих тонах; цап відбувайло; донор; потенційний гнобитель; всезнайко
	керівник робочого навантаження; лідер команди; керівник персоналу; адміністратор
	експерт; аналітик; дослідник
	брокер соціальних послуг, керуючий справами клієнта; захисник прав та інтересів клієнта

СПЕЦИФІКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Завдання 4. Заповніть таблицю. Запишіть характеристики професійних функцій, які реалізуються фахівцями соціальних служб у процесі надання допомоги різним категоріям клієнтів.

Назва функцій	Характеристика функцій
активізаційна	
прогностична	
посередницька	
соціально-побутова	
корекційно-реабілітаційна	
аналітико-гностична	
соціально-медична	
соціально-психологічна	

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Назва функцій	Характеристика функцій
соціально-педагогічна	
комунікативна	
соціально-терапевтична	
попереджувально-профілактична	
охоронно-захисна	
інформаційна	
організаційна	
діагностична	

ПРОФЕСІЙНИЙ ПОРТРЕТ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

- У розділі розглядаються такі питання: вимоги до кваліфікаційної характеристики професії; професійні знання та вміння соціального працівника; завдання та обов'язки, які він повинен виконувати; особисті та моральні якості соціального працівника; професіограма соціального працівника; професійна етика та норми етичної поведінки соціального працівника стосовно клієнтів.

Лінійний відрізок



Ключові слова: кваліфікаційна характеристика, професіограма, знання, вміння, навички, якості, професійна етика, етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи, цінності.

ПРОФЕСІЙНИЙ ПОРТРЕТ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Змістовна частина матеріалу розкривається у послідовності, що представлена в блок-схемі даного параграфу.

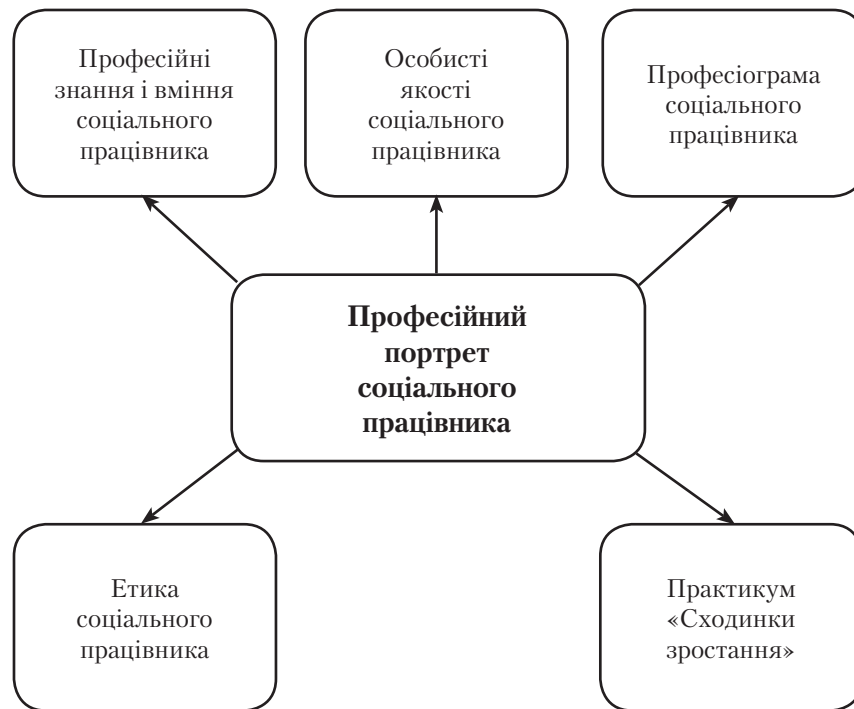


Рис. 11. Блок-схема параграфу
«Професійний портрет соціального працівника»

Професійні знання і вміння соціального працівника

Професійна майстерність соціального працівника залежить не тільки від рівня підготовки фахівця, його знань та досвіду, а й від особистісних характеристик, якостей, світоглядної сфери та життєвої позиції. Ідеальний образ соціального працівника висвітлює різнобічні аспекти міждисциплінарного характеру професії, складність і глибину взаємозв'язків, що виникають в процесі надання соціальної допомоги та підтримки.

Складовими такого образу є :

- *кваліфікаційні вимоги до фахівців різних рівнів* (знання, навички, вміння, функції);
- *психолого-педагогічна готовність до оволодіння професією* (обізнаність із специфікою професії, її сутністю, рівень мотивації);
- *особистісні якості, що зумовлюють професійне призначення фахівця* (позитивна життєва спрямованість, дотримання етичних норм, цінностей, установок, риси характеру, відповідні місії та завдання соціальної роботи).

При розробці посадових інструкцій фахівця повинні враховуватися вимоги, наприклад, до кваліфікаційної характеристики професії «Фахівець із соціальної роботи», які затверджені наказом Мінсоцполітики № 324 від 25.05.2012 р., відповідно до якого фахівець: визначає потреби громади у соціальних послугах; здійснює соціальне інспектування; планує і визначає форми та методи надання допомоги, соціальних послуг; здійснює соціальний супровід, який включає заходи щодо допомоги в отриманні соціальних виплат та соціальних послуг, у тому числі послуг, спрямованих на мінімізацію негативних наслідків або подолання складних життєвих обставин сім'ї/особи; сприяє залученню коштів місцевого бюджету та благодійних внесків для вирішення проблем отримувача послуг; представляє інтереси отримувачів послуг у державних установах; сприяє у наданні сім'ї/особі соціальних послуг чи різних видів допомоги іншими закладами, установами та організаціями (різних форм власності та господарювання); сприяє формуванню знань та навичок відповідального батьківства; готує питання на розгляд дорадчого органу (у частині, що стосується допомоги повнолітнім особам) та Комісії з питань захисту прав дітей (у разі порушення прав дитини), які виносить до розгляду відповідний центр соціальних

служб; здійснює заходи, розповсюджує інформаційні матеріали з питань пропагування сімейних форм виховання [3].

Предметно-інструментальна основа професійної діяльності соціального працівника включає професійні знання та досвід.

Соціальний працівник мусить володіти широким колом відповідних знань та умінь, які умовно можна об'єднати у *такі групи*:

- загальні вимоги до освіти спеціаліста;
- вимоги до знань та умінь з циклу загальних гуманітарних і соціально-економічних дисциплін;
- вимоги до знань і вмінь з циклу загально професійних дисциплін;
- вимоги до знань і вмінь з циклу спеціальних дисциплін.

Здобуття фаху соціального працівника передбачає вивчення основних положень практично всіх наукових дисциплін, які є дотичними до питань існування людини [8]. Навчання соціальної роботі ґрунтується на загальних і специфічних знаннях, навичках, спирається на історію та філософію цього фаху, передбачає підтримку ідеї соціальної та економічної справедливості, вдосконалення практики та досліджень у соціальній сфері [5].

За циклом загально-професійних дисциплін соціальний працівник має:

- знати специфіку роботи в різному соціальному середовищі;
- використовувати передовий вітчизняний та зарубіжний досвід соціально-культурної діяльності;
- знати основні психічні функції та їх фізіологічні механізми, співвідношення природних і соціальних факторів у становленні психіки, розуміти значення волі та емоцій, потреб і мотивів, а також несвідомих механізмів у поведінці людини;
- знати дані наукових досліджень щодо особистості, її формування в процесі соціалізації, основні закономірності та форми регуляції соціальної поведінки в соціальних спільнотах і групах, особливості протікання соціальних процесів;
- володіти основами соціологічного аналізу;
- знати типологію, основні джерела виникнення і розвитку масових соціальних явищ, форми соціальної взаємодії, фактори соціального розвитку, типи і структуру соціальних організацій та інституцій;

• знати основи загальної педагогіки, психології та їх спеціальних розділів;

• знати форми, засоби, методи психолого-педагогічного впливу, форми і методи виховної роботи і просвіти;

• знати національні особливості побуту і сімейного виховання, народні традиції регіонів, вміло використовувати їх у практичній соціальній роботі;

• знати норми сімейного, трудового, житлового законодавства, які регулюють питання охорони материнства та дитинства, права неповнолітніх, пенсіонерів, людей з особливими потребами і забезпечують їх соціальний захист;

• знати основи кримінального та цивільного права;

• знати порядок та організацію опіки, піклування, всиновлення, позбавлення батьківських прав, направлення до спеціальних навчально-виховних закладів;

• знати організацію медико-соціальної роботи, санітарної просвіти і пропаганди здорового способу життя.

За циклом спеціальних дисциплін соціальний працівник має знати:

• особливості соціальної екології, методи оцінки стану навколишнього середовища, володіти екологічною культурою;

• актуальні проблеми геронтології, методи організації медико-соціального обслуговування людей похилого віку та специфіку роботи з даною категорією;

• методи соціальної статистики, використання статистичних вимірів у соціальній роботі;

• конкретний досвід діяльності місцевих органів і центрів соціального захисту населення та його використання в практичній роботі;

• як використовувати в практичній діяльності особливості спеціальної підготовки: організувати допомогу населенню, соціальну роботу в трудових колективах, медико-соціальну допомогу населенню, соціальну роботу з молоддю, сім'ями та дітьми, соціальну реабілітацію і трудотерапію, роботу з особами похилого віку та людьми з особливими потребами тощо.

Крім того, **соціальний працівник повинен уміти:**

• забезпечити посередництво, з одного боку, між особистістю і сім'єю, а з іншого, — між різними громадськими і державними структурами;

- забезпечити зв'язок між особистістю і мікросередовищем, дітьми та дорослими, сім'єю та суспільством;
- впливати на стосунки між людьми та ситуацію в малій групі, стимулювати клієнта до виконання соціально-значущої діяльності;
- працювати в умовах неформального спілкування, сприяючи ініціативі та активній життєвій позиції клієнта;
- надавати психологічну характеристику особистості (її темпераменту, здібностям і т.п.), інтерпретувати власний психічний стан, володіти прийомами психодіагностики і психічної саморегуляції;
- вести організаційно-управлінську, дослідницько-аналітичну, науково-педагогічну і практичну роботу на різних об'єктах професійної діяльності;
- надавати першу медичну допомогу;
- володіти методикою і технологією соціального прогнозування та проектування, використовувати отримані знання в реальних проектах;
- володіти процедурою і методами соціальних інновацій, творчо використовувати інновації в практиці соціальної роботи;
- застосовувати отримані знання для розв'язання сучасних проблем зайнятості населення, вести соціальну роботу серед безробітних, надавати їм моральну та матеріальну підтримку, допомагати в працевлаштуванні;
- використовувати поглиблені знання спеціальних розділів психології та педагогіки соціальної роботи;
- вести соціальну роботу з урахуванням сучасної етнографічної та демографічної ситуації;
- володіти методикою дослідницької роботи при аналізі конкретних явищ і процесів в соціальній сфері, використовувати і впроваджувати отримані результати досліджень.

Кваліфікаційні вимоги згідно кваліфікаційної характеристики професії «Фахівець із соціальної роботи», які затверджені наказом Мінсоцполітики № 324 від 25.05.2012:

- *провідний фахівець із соціальної роботи*: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр/спеціаліст). Підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією фахівця із соціальної роботи I категорії — не менше 2 років;
- *фахівець із соціальної роботи I категорії*: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст/магістр) та підвищення кваліфікації: для магістра — без вимог до стажу роботи, для спе-

ціаліста — стаж роботи за професією фахівця із соціальної роботи II категорії — не менше 2 років;

- *фахівець із соціальної роботи II категорії*: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст). Підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією фахівця із соціальної роботи — не менше 1 року;

• *фахівець із соціальної роботи*: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст) без вимог до стажу роботи [4].

Фахівець повинен знати: законодавство України з соціального захисту й допомоги; нормативні, методичні та інші розпорядчі документи та матеріали, які регламентують організацію соціальної роботи; основи державної сімейної політики та захисту дітей; нормативно-правові акти, що регулюють охорону материнства й дитинства, права неповнолітніх, ветеранів, інвалідів, пенсіонерів; сутність, значення, види соціальної роботи, її напрямки (психологічний, соціально-педагогічний, юридичний, економічний, медичний); показники та характеристики зони соціального обслуговування; суб'єкти та об'єкти соціальної роботи, їх основні характеристики; мету, завдання, принципи соціальної роботи, шляхи їх реалізації; міжнародний досвід роботи у соціальній сфері; зміст, форми, методи і критерії ефективності соціальної роботи; повноваження і ресурси організацій — партнерів з соціальної роботи; особливості створення і реалізації соціальних програм; організацію соціально-медичної роботи; соціологію; психологію; форми й методи виховання дітей та підлітків; основи трудового, житлового, кримінального та цивільного права; норми, порядок та організацію юридичної допомоги, піклування, опікування, догляду, соціальної реабілітації, надання та позбавлення батьківських прав, соціального захисту та допомоги, ведення домашнього господарства; методи та засоби пропагування здорового способу життя; національні особливості побуту, сімейного виховання та культури людських відносин; сучасний досвід соціальної роботи; охорону праці й вимоги до безпечного ведення робіт у різних соціальних обставинах; діловодство [4].

Фахівець із соціальної роботи має такі *завдання та обов'язки*: організовує виявлення та реєстрацію в мікрорайоні або зоні соціального обслуговування (на підприємстві, в організації, установі) сімей, окремих громадян, підлітків та дітей, які потребують соціальної, медичної, юридичної, психологічної, педагогічної,

матеріальної та іншої допомоги, охорони й захисту їх морально-го, фізичного та психологічного здоров'я, та виконує завдання та обов'язки щодо організації піклування, опікування та догляду; сприяє формуванню в громаді, мікрорайоні сімейних цінностей та засад відповідального батьківства; організовує виявлення вразливих категорій громадян з ознаками складних життєвих обставин (підлітків, сімей з дітьми) та здійснює їх соціальне інспектування й оцінку потреб; забезпечує здійснення соціального супроводу сімей з дітьми під час перебування в складних життєвих обставинах; організовує залучення наявних фінансових, матеріальних та інших можливостей громади для підтримки вразливих категорій громадян та розв'язання їх проблем; встановлює причини конфліктних ситуацій та відхилень, які спричинили асоціальні явища; реєструє асоціальні явища й розробляє комплекс заходів щодо їх усунення, зменшення негативного впливу на людське середовище; пропагує здоровий спосіб життя, норми поведінки й використання вільного часу, ефективні методи родинного планування і господарювання, виховання дітей, дбайливого ставлення до ветеранів та інвалідів, високі зразки етики та культури соціальних відносин; розробляє заходи щодо запобігання травматизму та правопорушень; надає допомогу громадянам, особливо молоді, у працевлаштуванні; співпрацює з органами охорони громадського порядку в питаннях ліквідації причин негативних соціальних явищ; проводить психологічні та педагогічні консультації (якщо має відповідну освіту); організовує соціальну, медичну, побутову допомогу громадянам похилого віку й непрацездатним громадянам; вживає заходів щодо влаштування осіб, що потребують допомоги, у лікувальні установи, інтернати для дітей та дорослих, професійно-технічні училища тощо; подає до відповідних організацій матеріали та документи з приводу встановлення і позбавлення батьківських прав, піклування, опікування, виховання, догляду, допомоги, лікування, протезування тощо; бере участь у роботі центрів та інших організацій, які забезпечують соціальну діяльність: центрів реабілітації, адаптації, соціальної допомоги та захисту, піклування та опікування, притулків, інтернатів, осередків для молоді, підлітків та дітей, клубів, асоціацій та об'єднань за інтересами; забезпечує професійний рівень роботи персоналу підрозділу, у тому числі соціальних працівників та соціальних робітників [4].

Також треба зазначити, що відповідно до Наказу Мінісоцполітики № 8940/0/14-12-56 від 17.08.12 фахівці із соціальної роботи першочергово повинні забезпечувати виконання наступних завдань:

- раннє виявлення сімейних криз з метою надання необхідної допомоги у вирішенні проблем;
- збереження сімейного середовища для дитини, запобігання вилученню дітей із сімей;
- допомога соціально неадаптованим сім'ям у набутті навичок відповідального батьківства та пошуку власних ресурсів для самостійного розв'язання життєвих проблем сім'ї;
- термінове реагування на випадки жорстокого поводження з дітьми, насильства, залучення дітей до найгірших форм дитячої праці [4].

Особисті якості соціального працівника

Особисті якості соціального працівника можна умовно поділити на **три групи**:

- до *першої групи* належать психофізіологічні характеристики, від яких залежать здібності до даного виду діяльності: психічних процесів (сприймання, пам'ять, уява, мислення), психічних станів (апатія, стрес, депресія, тривожність), емоційних (стриманість, індиферентність) і волевових (наполегливість, послідовність, імпульсивність) характеристик;
- до *другої групи* належать психологічні якості, що характеризують соціального працівника як особистість: самоконтроль, самокритичність, самооцінка своїх вчинків, а також якості, які характеризують стресостійкість, такі як фізична тренуваність, вміння переключатися та управляти своїми емоціями;
- до *третьої групи* — психолого-педагогічні якості, від яких залежить ефект особистої привабливості, а саме: комунікативність (уміння швидко встановлювати контакт з людьми), емпатичність (уміння вловити зміни в настрої людей, виявляти їх настанови та очікування, співпереживати), красномовність (уміння впливати і переконувати словом) [7, 8].

Особистісні та моральні якості працівника соціальної сфери:

- *чесність* (якщо з огляду на об'єктивні причини соціальний працівник не впевнений у позитивному кінцевому результаті, він

повинен попередити про це клієнта, щоб у подальшому не викликати нарікань з його боку);

- *совість* (як моральна відповідальність за свою поведінку, вчинки, що виконує функцію регулятора поведінки як у професійному плані, так і в особистих вчинках: своєрідна пересторога від формального підходу в процесі професійних дій);

- *об'єктивність* соціального працівника полягає у беземоційному ставленні до клієнта та його індивідуальних якостей;

- *справедливість* (оцінка діяльності колег має враховувати об'єктивні й суб'єктивні фактори та ні в якому разі не перебільшувати або применшувати заслуги й недоліки колег);

- *тактовність* (вміння соціального працівника дотримуватись міри, визначених моральних норм, врахувати обставини, наслідки своїх вчинків тощо);

- *уважність і спостережливість* (ці якості дозволяють враховувати найменші зміни в настрої, самопочутті клієнта, що дуже позитивно вплине на подальшу роботу, дозволить скоригувати обраний план дій);

- *терпимість* (прийняття клієнта таким, яким він є: з його інтересами, схильностями, сильними та слабкими сторонами, певним способом життя);

- *витримка та стриманість* (вміння стримано реагувати на будь-які емоційні прояви з метою надання клієнтові ефективної допомоги);

- *любов до людей* (спілкуючись із клієнтом, соціальний працівник мусить побачити в ньому позитивні якості, намагатися змінити в клієнта думку про самого себе й таким чином сприяти позитивній трансформації особистості);

- *самокритичність* (вміння аналізувати свої вчинки, професійну діяльність, бачити помилки та шляхи їх подолання, допомагає соціальному працівникові самовдосконалюватись у своїй професійній діяльності);

- *терпіння* (вміння відкоригувати свої негативні емоції та почуття, спрямувавши їх у конструктивне русло, з метою позитивної мотивації на подальшу співпрацю);

- *комунікабельність* (спілкуючись із клієнтом, соціальний працівник має змогу дізнатися про його проблеми, очікування та надії; завдяки спілкуванню можна виробити план спільних дій, вчасно

скоригувати можливі шляхи розв'язання проблеми, спрогнозувати очікувані результати);

- *оптимізм* (джерело впевненості в соціальній справедливості, здатності людини до постійного саморозвитку та самовдосконалення);

- *сила волі* (свідома волева спрямованість на виконання об'єктивно необхідних дій, здатність адекватно оцінювати перешкоди, доводити розпочату справу до логічного завершення);

- *емпатія* (здатність соціального працівника розуміти свого клієнта та співчувати йому, дивитись на ситуацію його очима);

- *прагнення до самовдосконалення* (постійне прагнення до професійного зростання, вдосконалення практичних умінь і навичок, здобуття нових теоретичних знань, духовного та морального розвитку);

- *творче мислення* (соціальна робота не має цілком однакових ситуацій та ідентичних випадків, кожне звернення — це унікальний випадок) [1].

Визначення особистісних якостей соціального працівника припускає опору на теоретичне обґрунтування процесу професійного самовизначення.

Професіограма соціального працівника

Професіограма складається на основі аналізу змісту професійної діяльності і містить у собі загальну характеристику професії і вимоги, що професія ставить до людини. Система вимог до людини з кожної професії називається професіограмою.



Візьміть до уваги!

Професіограма — спеціальна карта, яка містить розгорнутий перелік умов і характеристик трудової діяльності з конкретної професії, її окремих вимог і професійно важливих якостей, якими повинен володіти працівник.

Якщо людина хоче вибрати професію відповідно до своїх індивідуальних особливостей, їй більше підійдуть професіограми, побудовані на основі психологічного вивчення професій, чим ті, що побудовані на підставі формальних ознак професій. Так, при зміні професії чи при виборі запасного варіанта, краще орієнту-

ватися на професії, пов'язані з такими психологічними характеристиками: спосіб мислення; тип особистості; спосіб взаємодії з людьми.

Кожна професіограма складається з таких розділів: класифікаційна картка професій; домінуючі види діяльності; властивості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності — здібності, особистісні якості, інтереси, схильності); властивості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності; сфери застосування професійних знань; історія професії; перелік професій, що також підходять людині з даним типом особистості; навчальні заклади, що навчають даній професії [6].

Професіограма соціального працівника.

• **Зміст праці.** Соціальний працівник організовує матеріально-побутову допомогу і надає морально-правову підтримку громадянам, що мають потребу у соціальних послугах: інвалідам, самотнім старим людям, самотнім матерям, багатодітним родинам, дітям-сиротам, біженцям, а також потерпілим у результаті природних, екологічних, техногенних і т.д. катастроф. Соціальний працівник виявляє коло нужденних осіб, визначає характер і обсяг необхідної допомоги, координує зусилля різних державних і суспільних структур, розробляє програму реабілітаційних заходів, домагається прийняття рішень, що відповідають закону, в офіційних інстанціях, консультує з питань соціального захисту. Прагне максимально наблизити спосіб життя своїх підопічних до способу життя здорових і благополучних людей, нормальних умов і норм. З цією метою приділяє особливу увагу з'ясуванню можливостей участі людини в посильній праці.

• **Умови праці.** Праця соціальних працівників може бути спеціалізована по вікових, медичних, соціальних критеріях (соціальна робота з родиною і дітьми, у сфері зайнятості, в установах і на підприємствах соціального обслуговування, соціально-правова підтримка населення, організація пенсійного забезпечення і т.д.).

• **Домінуюча професійна спрямованість** — на роботу з людьми і документами. Професійний тип особистості — соціальний, дослідницький, конвенціональний.

• **Домінуючі інтереси** — до суспільної роботи, педагогіки, психології, права, економіки. Супутні інтереси — медицина, біологія, історія, література.

• **Необхідні якості.** Соціальному працівнику необхідна компетентність у соціально-правових і психолого-педагогічних питаннях, поінформованість в області економіки, соціології, зайнятості населення, етики, морально-гуманітарних знань. Професійно важливими є співчуття, співпереживання, сумлінність, відповідальність, витримка, самовладання. Потрібні аналітичні здібності — уміння оцінити ситуацію і сформувані план дій. Необхідні виражені організаторські здібності, практична спрямованість, уміння працювати з документацією. Неприпустимі черствість, нестриманість, недотримання моральних норм.

• **Медичні обмеження.** Робота не рекомендується людям, що страждають серцево-судинними, нервово-психічними захворюваннями й іншими недугами, що знижують загальну працездатність і урівноваженість у спілкуванні, вчинках і т.д.

• **Родинні професії:** юрист, соціальний педагог, психолог, соціолог, фахівець в області реабілітації.

• **Перспективи професійного росту:** адміністративне просування в структурі соціальних служб. Соціальні працівники працюють в органах соціального захисту громадян, державних структурах, громадських організаціях і фондах і т.д. Професія соціального працівника затребувана на ринку праці.

• **Шляхи одержання професії** — навчання в коледжах, технікумах, вищих навчальних закладах за фахом «Соціальна робота». Бажаючий може одержати середню фахову освіту у коледжах і технікумах (напрямок — право й організація соціального забезпечення); вищу освіту (напрямок — соціальна робота, менеджмент у соціальній сфері, соціально-економічні знання, психолого-соціально-робота) [6].

Етика соціального працівника

Критичний розгляд моральних проблем, що виникають у роботі соціального працівника, є предметом *професійної етики*. Питання про професійну етику — одне з фундаментальних теоретичних основ будь-якої професійної діяльності. Професійна етика не займається цитуванням професійних кодексів поведінки й не ставить собі за мету їх створення. Вона пов'язана з філософським (соціологічним, психологічним тощо) аналізом дій професіонала в складних ситуаціях [7].

Трудова діяльність соціального працівника є найбільш типовим прикладом практичної діяльності, в зв'язку з чим на перший план виходить питання професійної етики.



Візьміть до уваги!

Професійна етика — це сукупність ідеалів і цінностей, етичних принципів і норм поведінки, які відображають сутність професії та забезпечують стосунки між людьми.

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи — норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи, що є основою їхньої професійної діяльності з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також задоволення людських потреб.

Цінності — ідеї (ідеали), переконання, на які можна спиратися при прийнятті рішень, їх неможливо оцінити жодними об'єктивними критеріями, вони цілком суб'єктивні, найчастіше їх може поділяти група людей.

У соціальній роботі часто особисті якості соціального працівника можуть відігравати більшу роль, ніж професійні. Фахова діяльність соціального працівника настільки різноманітна, що не може бути повністю передбачена в службових та посадових інструкціях. Тому особливої значущості набули етичні норми, якими мають керуватися соціальні працівники в процесі професійної діяльності.

У межах Міжнародної федерації соціальних працівників, яка була створена в 1994 році, прийнято два документи, які формалізують етичні стандарти поведінки соціального працівника:

1. Міжнародна декларація етичних принципів соціальної роботи;
2. Міжнародні етичні стандарти соціальних працівників.

В Україні у 2003 році Українською асоціацією соціальних педагогів і спеціалістів із соціальної роботи було ініційовано прийняття документу «Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи», який став нормативним документом для спеціалістів соціальної сфери. В основу цього документа покладений вітчизняний досвід і міжнародні етичні принципи й стандарти соціальної роботи, визначені на загальних зборах Міжнародної федерації соціальних працівників (IFSW) у м. Коломбо (Шрі-Ланка) 6–8 липня 1994 р.

Професійна діяльність соціального працівника базується на *трьох фундаментальних положеннях*:

- повага до людини, визнання її безумовної цінності, незалежно від реальних досягнень і поведінки особистості;

- людина — унікальна соціальна істота, яка реалізує свою унікальність у стосунках з іншими людьми та залежить від них у розвитку своєї унікальності;

- людині одвічно притаманна здатність до змін, покращення свого життя, зростання, а звідси — прагнення до свободи вибору, прийняття рішень [1].

Соціальний працівник у своїй практичній діяльності повинен виходити із типовості проблем клієнтів і використовувати передусім ті висновки і правила, що формулюються наукою і практикою на основі відкритих закономірностей, які стали принципами діяльності соціального працівника.

До них належать *специфічні принципи*: право індивіда на підтримку; право на повагу власної людської гідності; право на самовизначення; право на самореалізацію своїх потенційних можливостей; відповідальність індивіда за свої вчинки; поважання гідності кожної людини; пріоритетність інтересів клієнтів; толерантність і гуманізм; довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта; доступність послуг; орієнтованість на потребу клієнтів, залучення їх до процесу позитивних змін; відповідальність за дотримання норм професійної етики.

Виходячи з положень Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України, можна визначити такі *норми етичної поведінки соціального працівника стосовно клієнтів* (особи, групи, суспільства): поважати особистість клієнта і гарантувати захист його гідності та прав незалежно від походження, статі, віку та внеску в суспільний і соціальний розвиток; намагатися зрозуміти кожного клієнта, з'ясувати всі чинники щодо проблеми, яка виникла; пропонувати оптимальні види професійної діяльності або соціальної послуги; безпека клієнтів — перша умова здійснення діяльності спеціалістів із соціальної роботи; допомагати всім клієнтам однаково; відповідати за свої дії; підтримувати право клієнта на взаємодію, яка ґрунтується на довірі, співчутті та збереженні конфіденційності; клієнти мають право на зміну власних переконань і життєвих уподобань без будь-якого тиску з боку соціальних працівників (крім соціальних ситуацій, коли клієнти не усвідомлюють небезпеки для себе та близького соціального оточення); визнавати й поважати наміри, відповідальність клієнтів щодо рішення, яке прийняте; якщо неможливо надати відповідну соціальну послугу, спеціалісти із соціальної роботи зобов'язані

повідомити про це клієнтів таким чином, щоб залишити за ними право на свободу дій [1, 2–7].

Цікаво знати!

Головні *практичні поради* для соціальних працівників:

- насамперед, зберігайте перспективу, володійте інформацією щодо вашої компетенції, а також відомостями про речі, які є поза вашою компетенцією;
- чітко усвідомлюйте, хто ви і для чого дієте;
- зберігайте професійну дистанцію. Це означає будьте реалістичним, але відвертим, поважливим до клієнта;
- пам'ятайте про відмінність між дружніми і професійними стосунками. Соціальні працівники не є друзями своїх клієнтів і не можуть ними бути. Стосунки між соціальним працівником і клієнтом обмежені в часі й мають для першого конкретну мету: якісне виконання своєї роботи, досягнення певних цілей тощо;
- знайте, що важлива якість соціального працівника — здатність залишатися поруч із кимось у біді або в кризі, не «руйнуючись» від цієї кризи або від емоцій, що виявляє клієнт;
- пам'ятайте, що професійна межа — поняття динамічне; важливо мати особистий простір. Деякі можуть із задоволенням тісно спілкуватися з іншими людьми, а інші представники навіть тієї ж самої культури можуть вважати це нестерпним.

Соціальна робота вимагає усвідомленого вибору, ґрунтовної підготовки і постійного вдосконалення спеціалістів у цій галузі. Професія ця не лише суспільно вагома, високо гуманна, але й цікава. Обравши її за покликом душі, людина зможе сповна розвинути й реалізувати свій творчий потенціал, буде постійно збагачуватися духовно, відчувати радість пізнання, спілкування, пошуків, самоутверджувати себе і допомагати гідно жити співвітчизникам.

Візьміть до уваги!

• *Радимо прочитати* •

1. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Звереві. — К., Сімферополь : Універсум, 2012. — 536 с.
2. Лукашевич М. П. Соціальна робота в Україні: теоретико-методичні застави : навч. посіб. / Лукашевич М. П., Мигович І. І., Пінчук І. М. — К. : МАУП, 2001. — 126 с.
3. Наказ про затвердження нової редакції кваліфікаційної характеристики професії «Фахівець із соціальної роботи» від 25.05. 2012 № 324 / Міністерство соціальної політики України. — К. : [б. в.], 2012. — 3 с.

4. Наказ про методичні рекомендації щодо організації роботи фахівця із соціальної роботи центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді від 01.10.2012 № 613 / Міністерство соціальної політики України. — К. : [б. в.], 2012. — 3 с.

5. Представництво інтересів соціально вразливих дітей та сімей : навч. посіб. / за ред. Т. В. Семігіної. — К. : Четверта хвиля, 2004. — 216 с.

6. Професіограма [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://prof.org.ua/profes/in.shtml>

7. Соціальна робота : навч. посіб. : у 2-х ч. / К. М. Левківський, В. Л. Кулініченко, В. Є. Слушаєнко та ін. — К. : НТУУ «КПІ», 2011. — Ч. 1. — 256 с.

8. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін. ; за заг. ред. І. Д. Звереві, Г. М. Лактіонові. — К. : Центр навчальної літератури, 2004. — 256 с.

I. Запитання та завдання для самоконтролю.

1. Перерахуйте складові образу ідеального соціального працівника.
2. Що містить предметно-інструментальна основа професійної діяльності соціального працівника?
3. Розкрийте зміст загальних та специфічних знань, на яких ґрунтується соціальна робота.
4. Що таке професіограма та на основі чого вона складається?
5. З яких розділів складається професіограма соціального працівника?
6. Що представляє собою «Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи»?
7. На яких фундаментальних положеннях базується професійна діяльність соціального працівника?

II. Пройдіть тест. Відповіді запишіть на відривній сторінці (с. 101)

1. У чому полягає така особиста якість працівника соціальної сфери як чесність? (Оберіть правильну відповідь.)

- а) Якщо з огляду на об'єктивні причини соціальний працівник не впевнений у позитивному кінцевому результаті, він повинен попередити про це клієнта, щоб у подальшому не викликати нарікань з його боку.
- б) Моральна відповідальність за свою поведінку, вчинки, що виконує функцію регулятора поведінки як у професійному плані, так і в особистих вчинках: своєрідна пересторога від формального підходу в процесі професійних дій.
- в) Беземоційному ставленні до клієнта та його індивідуальних якостей.

2. У чому полягає така особиста якість соціального працівника як самокритичність? (Оберіть правильну відповідь.)

- а) Вміння стримано реагувати на будь-які емоційні прояви з метою надання клієнтові ефективної допомоги.

б) Спілкуючись із клієнтом, соціальний працівник мусить побачити в ньому позитивні якості, намагатися змінити в клієнта думку про самого себе й таким чином сприяти позитивній трансформації особистості.

в) Вміння аналізувати свої вчинки, професійну діяльність, бачити помилки та шляхи їх подолання, допомагає соціальному працівникові самовдосконалюватись у своїй професійній діяльності.

3. Що таке професіограма? (Оберіть правильну відповідь.)

а) Спеціальна карта, яка містить розгорнутий перелік умов і характеристик трудової діяльності з конкретної професії, її окремих вимог і професійно важливих якостей, якими повинен володіти працівник.

б) Сукупність ідеалів і цінностей, етичних принципів і норм поведінки, які відображають сутність професії та забезпечують стосунки між людьми.

в) Складова системи професійної підготовки, що включає в себе формування професійно орієнтованих інтересів, готовності до оволодіння спеціальністю у вищому навчальному закладі, мотивації до самореалізації в професійній діяльності.

4. У якому році була створена Міжнародна федерація соціальних працівників? (Оберіть правильну відповідь.)

- а) 1994 рік.
- б) 1992 рік.
- в) 1993 рік.

5. Професійна етика трактується як... (Оберіть правильну відповідь.)

а) сукупність ідеалів і цінностей, етичних принципів і норм поведінки, які відображають сутність професії та забезпечують стосунки між людьми.

б) норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи, що є основою їхньої професійної діяльності з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також задоволення людських потреб.

в) переконання, на які можна спиратися при прийнятті рішень, їх неможливо оцінити жодними об'єктивними крите-

ріями, вони цілком суб'єктивні, найчастіше їх може поділяти група людей.

6. *Поняття «цінності» визначаюся як... (Оберіть правильну відповідь.)*

- а) сукупність ідеалів і цінностей, етичних принципів і норм поведінки, які відображають сутність професії та забезпечують стосунки між людьми.
- б) норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи, що є основою їхньої професійної діяльності з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також задоволення людських потреб.
- в) ідеї (ідеали), переконання, на які можна спиратися при прийнятті рішень, їх неможливо оцінити жодними об'єктивними критеріями, вони цілком суб'єктивні, найчастіше їх може поділяти група людей.

7. *У якому році в Україні Українською асоціацією соціальних педагогів і спеціалістів із соціальної роботи було ініційовано прийняття документу «Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи»? (Оберіть правильну відповідь.)*

- а) 2002 рік.
- б) 2003 рік.
- в) 2004 рік.

8. *Як називають систему вимог до людини з кожної професії?*

9. *На які три групи можна умовно поділити особисті якості соціального працівника ?*

10. *Хто здійснює нормативно-правове забезпечення діяльності фахівців із соціальної роботи?*

 **Перевір себе**
(Відривні сторінки)

I. Відповіді на тест (зі с. 98–100)

- 1. а) б) в)
- 2. а) б) в)
- 3. а) б) в)
- 4. а) б) в)
- 5. а) б) в)
- 6. а) б) в)
- 7. а) б) в)

8. _____

9. _____

10. _____

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Лінія відрізу



III. Виконайте завдання.

Завдання 1. Випишіть зі словників та енциклопедій визначення шести особистих якостей, які, на Вашу думку, притаманні Вам як майбутньому соціальному працівнику.

якість	характеристика	джерело

Лінія відрізу

Лінія відрізу

Завдання 2. Знайдіть відповідність між кваліфікаційним вимогами згідно кваліфікаційної характеристики професії «Фахівець із соціальної роботи», які затверджені наказом Мінсоцполітики № 324 від 25.05.2012 р., та їх назвами.

повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст/магістр) та підвищення кваліфікації: для магістра — без вимог до стажу роботи, спеціаліста — стаж роботи за професією фахівця із соціальної роботи II категорії — не менше 2 років	а)	<i>провідний фахівець із соціальної роботи</i>	1)
повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст) без вимог до стажу роботи	б)	<i>фахівець із соціальної роботи</i>	2)
повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр/спеціаліст). Підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією фахівця із соціальної роботи I категорії — не менше 2 років	в)	<i>фахівець із соціальної роботи II категорії</i>	3)
повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст). Підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією фахівця із соціальної роботи — не менше 1 року	г)	<i>фахівець із соціальної роботи I категорії</i>	4)

а)	б)	в)	г)

Завдання 3. Складіть портрет професійного соціального працівника.

ПРОФЕСІЙНИЙ ПОРТРЕТ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Lined writing area consisting of 20 horizontal lines.

Завдання 4. На основі професіограми соціального працівника розробіть орієнтовний зміст Вашої майбутньої професії.

розділ	зміст
<i>зміст праці</i>	
<i>умови праці</i>	
<i>домінуюча професійна спрямованість</i>	
<i>домінуючі інтереси</i>	

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Лінія відрізу



Лінія відрізу



розділ	зміст
<i>необхідні якості</i>	
<i>медичні обмеження</i>	
<i>родинні професії</i>	
<i>перспективи професійного росту</i>	
<i>шляхи одержання професії</i>	

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Завдання 5. Модифікований тест-опитувальник емпатійних якостей.

Кожному учаснику дослідження дається тест-опитувальник, який має 33 твердження, та бланк для відповідей з нумерацією відповідних опитувальнику тверджень і двома варіантами можливих відповідей: «Так» і «Ні». Бланки для відповідей бажано не підписувати, а особливим чином пронумерувати, щоб потім визначити респондента, збільшивши при цьому його довір'я.

Інструкція випробовуваному.

Тест містить 33 твердження. Прочитайте їх і по ходу читання дайте відповідь, згадуючи або припускаючи, які відчуття в подібній ситуації виникали або могли б виникнути особисто у Вас. Якщо Ваші переживання, думки, реакції відповідають тим, що запропоновані в твердженні, то в бланку відповідей проти відповідного номера, співпадаючого з номером твердження, підкресліть відповідь «Так», а якщо вони інші, тобто не відповідають твердженню, то підкресліть відповідь «Ні».

Пам'ятайте, що в тесті немає «хороших» і «поганих» відповідей. Не старайтеся своїми відповідями справити сприятливе враження. Свою думку висловлюйте вільно і щиро, тільки в такому разі Ви отримаєте дійсне уявлення про свої психологічні особливості. Краще давати ту відповідь, яка першою прийшла Вам в голову. Кожне подальше твердження читайте після того, як відповісте на попереднє, прагніть також не залишати дані питання-твердження без відповіді.

Якщо у Вас виникнуть які-небудь питання, пов'язані із заповненням бланка, задайте їх досліднику перш, ніж почнете роботу за тестом-опитувальником.

Якщо все зрозуміло, приступайте до відповідей.

Тест-опитувальник.

- 1. Мене засмучує, коли я бачу, що людина, навіть незнайома мені, відчуває себе серед людей самотньо.*
- 2. Люди перебільшують здатність тварин розуміти і переживати.*
- 3. Мені неприємно, коли люди не уміють стримуватися і відкрито проявляють свої відчуття.*
- 4. Мене дратує в нещасних людях те, що вони самі себе жаліють.*
- 5. Коли хто-небудь поряд зі мною нервує, я теж починаю нервувати.*

Лінія відрізу



Лінія відрізу



6. Я вважаю, що плакати від щастя безглуздо.
7. Я приймаю близько до серця проблеми моїх друзів.
8. Деколи пісні про любов викликають у мене сильні переживання.
9. Я сильно хвилююся, якщо доводиться повідомляти людям неприємні для них звістки.
10. На мій настрій сильно впливають оточуючі мене люди.
11. Я вважаю іноземців «холодними» і бездушними.
12. Мені хотілося б отримати професію, пов'язану зі спілкуванням з людьми.
13. Я не занадто засмучуюся, якщо мої друзі або подруги діють неправильно.
14. Мені подобається дивитися, як люди отримують подарунки.
15. Самотні люди часто недоброзичливі.
16. Я переймаюся, якщо бачу людину, яка плаче.
17. Слухаючи деякі мелодії, я відчуваю себе щасливим.
18. Коли я читаю якийсь роман, я так співпереживаю, наче всі події відбувається насправді.
19. Я завжди гніваюся, якщо бачу, що з ким-небудь погано поведуться.
20. Мене не надто турбує навіть те, що деякі люди навколо мене плачуть.
21. Якщо мої подруги або друзі починають обговорювати зі мною власні проблеми, я намагаюся перевести розмову на інше.
22. Коли я буваю в кіно, мене дивує, чому багато глядачів всерйоз сприймають фільми, плачуть і зітхають.
23. Чужі веселощі мене не стосуються: люди часто сміються безпричинно.
24. Коли я приймаю власне рішення, почуття інших людей із цього приводу мене не хвилюють.
25. Я хвилююся, впадаю в розпач, якщо оточуючі чимось пригнічені.
26. Мені неприємно бачити, як люди часто хвилюються через дрібниці.
27. Я хвилююся, побачивши страждання тварин.
28. Досить нерозумно переживати те, що описується в книгах.
29. Безпорадність старих людей мене пригнічує.
30. Чужі сльози викликають у мене скоріше роздратування, аніж співчуття.
31. Мені подобається співпереживати із героями кінофільмів.
32. Іноді я зауважую, що здатний бути байдужим до хвилювань навколишніх.
33. Мені здається, що малюта найчастіше плачуть безпричинно.

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Ключ до опитувальника.

Щоб отримати індекс емпатійності, потрібно підрахувати кількість відповідей, співпадаючих з наступним «ключем».

Так	1, 5, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 31
Ні	2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33

Таким чином, індекс емпатійності (Ie) є сумою збігів відповідей по питаннях-твердженнях, що припускають відповідь «Так», і по питаннях-твердженнях, що припускають відповідь «Ні».

Для визначення рівня емпатійних тенденцій пропонується таблиця інтерпретації індексу Ie з урахуванням віку і статі респондентів.

Стать	Рівні емпатійних тенденцій		
	високий	середній	низький
юнаки	3325	2417	168
дівчата	3329	2822	2112

Якщо індекс емпатійності виявився менше запропонованого для інтерпретації в таблиці, то випробовуваного слід попросити ще раз відповісти на питання тесту, пояснивши умови його виконання ще раз. При повторному тестуванні важливо простежити за реакцією відповідаючого, щоб переконатися в адекватності тестової діагностики. У разі повторення результату рівень емпатійних тенденцій вважають дуже низьким.

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Завдання 6. Тест «Чи сформовані у Вас необхідні для соціального працівника якості?» (Левітан К.М.)

Визначте методом самооцінки за п'ятибальною шкалою (поставте + у відповідній колонці) рівень сформованості у себе необхідних професійних якостей. Для об'єктивності попросіть колегу оцінити Ваші якості. Порівняйте результати. Цифра «5» означає вищий рівень виявлення тієї чи іншої якості, а «1» – повну її відсутність.

Якості особистості	1	2	3	4	5
чуйність					
справедливість					
вимогливість до інших					
врівноваженість					
відповідальність					
стриманість					
доброзичливість					
ініціативність					
творчий хист					
самоконтроль					
комунікативність					
вимогливість до себе					
почуття власної гідності					
працьовитість					
педагогічний такт					
почуття гумору					
оптимізм					
щирість					

Рівень сформованості професійних важливих якостей визначається сумою балів, які нараховуються у процесі оцінки або самооцінки. *Високий* рівень – сума в межах від 81 до 100 балів; *вище середнього* – від 61 до 80; *середній* – 60; *нижче середнього* – від 59 до 40; *низький* – від 39 до 20 балів. Змістова інтерпретація рівня відбувається на основі наведених професійно-особистісних якостей.

ЕТАПИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

- Розділ присвячено розгляду питань: допрофесійної підготовки; професійного становлення майбутнього соціального працівника у вищому навчальному закладі; післядипломного навчання; підвищення професійного рівня у системі неперервної освіти; значення професійного самовдосконалення на шляху до успіху.

Лінія відрізу



Ключові слова: допрофесійна підготовка, різнорівнева професійна підготовка у ВНЗ, освітньо-кваліфікаційні рівні освіти, бакалавр, спеціаліст, магістр, післядипломне навчання, післядипломна освіта, професійне самовдосконалення, професійне самовдосконалення соціальних працівників.

ЕТАПИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Змістовна частина матеріалу розкривається у послідовності, що представлена в блок-схемі даного параграфу.



Рис. 12. Блок-схема параграфу «Етапи професійного зростання соціального працівника»

Професійна підготовка соціальних працівників

Проблема розвитку людини у нинішньому соціокультурному вимірі посідає центральне місце. Наразі науковці все більше акцентують свою увагу на питанні подальшого професійного зростання особистості фахівця. Особливо ця проблема актуальна для фахівців, які працюють у сфері «людина – людина», що передбачає їх здатність успішно функціонувати у системі міжособистісних відносин. До таких фахівців належить і соціальний працівник.

В Україні професійна підготовка соціальних працівників здійснюється в системі неперервної професійної освіти.

Дана система включає в себе такі **структурні компоненти**:

- *допрофесійну підготовку* (що передбачає актуалізацію самопізнання і професійного самовизначення, допрофесійну підготовку і професійний відбір);
- *різнорівневу професійну підготовку у ВНЗ* (що здійснюється за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст і магістр);
- *післядипломне навчання* (яке передбачає підвищення кваліфікації, перекваліфікацію, оволодіння новими спеціалізаціями, професійний розвиток і самоосвіту) [2].

Системотвірними елементами неперервної професійної освіти соціальних працівників є: вимоги й потреби суспільства та клієнтів, цінності, мета, зміст і технології соціальної і соціально-педагогічної діяльності, необхідність формування у фахівців готовності до виконання професійних обов'язків, професійної компетентності й професійно зумовлених особистісних якостей.

Мета професійної підготовки соціальних працівників в умовах неперервної освіти полягає у формуванні професійно компетентного, конкурентоздатного й мобільного фахівця шляхом створення сприятливих умов для усвідомленого професійного самовизначення, професійно-особистісного формування в системі різномірної професійної підготовки і професійного зростання на всіх етапах трудової діяльності.

Допрофесійна підготовка соціального працівника

Допрофесійна підготовка як складова безперервної професійної освіти має створювати фундамент для розвитку індивідуальної професійної компетентності особистості, яка вимагає оволодіння досвідом соціальної діяльності, необхідними для цього знаннями і навичками, найважливішими з яких є вміння навчатися самостійно, аналізувати й інтегрувати нову інформацію.

Допрофесійна підготовка особистості до навчання у вищому навчальному закладі розглядається як складова системи професійної підготовки, що включає в себе формування професійно орієнтованих інтересів, готовності до оволодіння спеціальністю у вищому навчальному закладі, мотивації до самореалізації в професійній діяльності [1].



Візьміть до уваги!

Допрофесійна підготовка – здобуття початкових професійних знань, умінь особами, які раніше не мали робітничої професії.

Наразі в Україні застосовуються різноманітні форми допрофесійної підготовки, які здійснюються у наступних типах освітніх закладів: у загальноосвітніх закладах (школах, ліцеях, гімназіях, технікумах); у закладах додаткової освіти (будинках дитячої творчості, соціально-педагогічних клубах, гуртках, факультативах, групах помічників соціальних працівників); у вищих закладах освіти (факультетах майбутнього соціального працівника, очно-заочних школах соціального працівника); у взаємодії «загальноосвітній заклад – заклад вищої освіти» (соціально-педагогічних класах, спеціалізованих класах із конкретного профілю, педагогічних коледжах та ліцеях, школах майбутнього соціального працівника).

Викладачі багатьох університетів України спільно із загальноосвітніми закладами розробляють і втілюють у життя ідею допрофесійної підготовки помічників соціальних працівників. Організація допрофесійної підготовки соціальних працівників спрямована на підтримку ініціативи дітей та молоді: вона допомагає учням зробити свідомий вибір професії, оволодіти основними знаннями та вміннями відповідно до освітнього стандарту помічника соціального працівника, започаткувати формування професійно важливих якостей фахівця [6].

Різномірівнева професійна підготовка соціального працівника

Відповідно до Переліків напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями, з 2007 р. підготовка бакалаврів за напрямом «Соціальна робота» (Постанова КМУ № 1719 від 13 грудня 2006 р. зі змінами та доповненнями), та з 2010 р. підготовка спеціалістів та магістрів за спеціальністю «Соціальна робота» (Постанова КМУ № 787 від 27 серпня 2010 р.) відбуваються в галузі знань 1301 «Соціальне забезпечення» [8].

Мета професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ВНЗ: створення оптимального освітньо-виховного простору для професійно-особистісного формування майбутнього фахівця, забезпечення пролонгованої діагностики з метою визначення відповідності рівня професійної підготовки освітньо-кваліфікаційним стандартам, визначення спеціалізацій і майбутнього місця роботи.

Бакалавр (4 роки навчання)



Візьміть до уваги!

Бакалавр – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула базову вищу освіту, фундаментальні і спеціальні уміння та знання щодо узагальненого об'єкта діяльності (праці), достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт), що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності, на експлуатаційному рівні професійної діяльності.

Освітньо-кваліфікаційні рівні освіти – характеристика професійної освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки (роботи) певного рівня професійної діяльності – характеристики професійної діяльності за ознаками певної сукупності професійних робіт, які виконує фахівець.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика (ОКХ) випускника вищого навчального закладу є галузевим нормативним документом, в якому узагальнюється зміст вищої освіти, тобто відображаються цілі вищої освіти та професійної підготовки, визначається місце фахівця в структурі галузей економіки держави, формулюються вимоги до його компетентності, інших соціально важливих

властивостей та якостей. ОКХ відображає соціальне замовлення на підготовку фахівця, що розробляється у сферах праці та професійної підготовки з урахуванням аналізу професійної діяльності випускника вищого навчального закладу — спеціаліста з напрямку «Соціологія», і державні вимоги до властивостей та якостей особи, яка здобула базову вищу освіту відповідного фахового спрямування «Соціальний працівник» [1].



Цікаво знати!

Стандарт використовується при: визначенні первинних посад випускників вищих навчальних закладів та умов їх використання; визначенні об'єкта, цілей освітньої та професійної підготовки; розробці та корегуванні освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів з напрямку «Соціологія»; розробці засобів діагностики рівня якості освітньо-професійної підготовки «бакалавра соціології, соціального працівника»; визначенні змісту навчання як бази для оволодіння новими спеціальностями, кваліфікаціями; визначенні змісту навчання у системі перепідготовки та підвищення кваліфікації; атестації випускників вищих навчальних закладів та сертифікації фахівців; укладанні договорів або контрактів щодо підготовки фахівців; професійній орієнтації здобувачів фаху; визначенні критеріїв професійного відбору; прогнозуванні потреби у фахівцях відповідної спеціальності та освітньо-кваліфікаційного рівня і при плануванні їх підготовки; обґрунтуванні переліків спеціальностей та спеціалізації вищої освіти; визначенні кваліфікації фахівців; розподілі та аналізі використання випускників вищих навчальних закладів [1, 8].

Головною ознакою професійної готовності фахівців даного напрямку є здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі власної професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

У процесі навчання та практичної підготовки студенти набувають концептуальних знань (включаючи певні знання з області сучасних досягнень) та умінь щодо розв'язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів.

Перед майбутнім соціальним працівником цього рівня підготовки стоять задачі з управління комплексними діями або проектами, на ньому лежить відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах. Щодо комунікативної складової кваліфікації, він має вміти донести до фахівців і нефахівців інформацію, ідеї, пропозиції з вирішення проблеми, спираючись на власні знання та досвід в галузі професійної діяльності.

Професійні види робіт, які вимагають кваліфікації бакалавра, згідно класифікатору професій, належать до розділу «фахівців».

До **фахівців**, кваліфікація яких відповідає підготовці за напрямком «соціальна робота», належать:

- *державні інспектори*: інспектор з виплати пенсій, інспектор з призначення пенсій, інспектор з соціальної допомоги;
 - *соціальні працівники*: соціальний працівник (допоміжний персонал);
 - *фахівці в галузі спеціалізованої (особливої) освіти*: асистент вчителя-логопеда, асистент вчителя-реабілітолога;
 - *інші фахівці в галузі освіти*: асистент вихователя соціального працівника з роботи з дітьми-інвалідами, асистент вчителя-дефектолога, вихователь, інструктор-методист у справах глухих, методист з професійної реабілітації;
 - *інструктори*: інструктор з трудової адаптації, інструктор з трудової терапії;
 - *агенти із зайнятості й трудових контрактів*: фахівець з найму робочої сили;
 - *інші технічні фахівці в галузі управління*: фахівець з інтерв'ювання [8].
- Професійна діяльність бакалавра з соціальної роботи на первинних посадах полягає у:
- реалізації загальних функцій шляхом здійснення переважно організаторських, операційних та евристичних процедур праці;
 - прийнятті оперативних рішень в межах своєї компетенції; функціональній та інформаційній підготовці програми професійної діяльності;
 - забезпеченні координації діяльності різних соціальних інститутів у процесі реалізації цільових програм;
 - управління діяльністю підлеглими, компетенція яких не вище за молодших спеціалістів [8].

Опанувавши цей рівень, майбутні соціальні працівники будуть **підготовлені до:**

- організації та проведення соціальної роботи з дітьми, молоддю, батьками;
- проектування професійної діяльності;
- визначення пріоритетних і перспективних напрямів роботи з дітьми та молоддю; розробки методик діагностування об'єктів соціальної роботи;
- виявлення причин девіації і вибору оптимальних форм соціально-профілактичної роботи;
- розробки методичних матеріалів для організації соціальної роботи з дітьми, молоддю, сім'ями за різними напрямками;
- проведення соціально-терапевтичної роботи;
- здійснення соціально-реабілітаційної роботи з дітьми, які мають різні види функціональних обмежень;
- обґрунтування і вибору методів корекційно-реабілітаційної роботи;
- здійснення соціального супроводу прийомних сімей та будинків сімейного типу, сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Спеціаліст соціальної роботи (1 рік навчання)



Візьміть до уваги!

Спеціаліст — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт), що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності, на технологічному рівні професійної діяльності.

Згідно національного класифікатора професій ДК 003:2010, затвердженого Наказом Держспоживстандарту України № 327 від 28.07.2010, який набрав чинності 01 листопада 2010 р., професійні види робіт, які вимагають кваліфікації спеціаліста або магістра, належать до розділу «професіоналів» [1].

До **професіоналів**, кваліфікація яких відповідає підготовці за спеціальністю «соціальна робота», належать:

- *професіонали у сфері державної служби*: державний соціальний інспектор; консультант (в апараті органів державної влади);

- *вчителі спеціалізованих навчальних закладів*: вихователь соціального по роботі з дітьми-інвалідами, консультант психолого-медико-педагогічної консультації;

- *інші професіонали в галузі методів навчання*: вихователь-методист, консультант з питань здорового способу життя;

- *інші професіонали в галузі навчання*: методист позашкільного закладу;

- *професіонали в галузі праці та зайнятості*: експерт з регулювання соціально-трудова відносин, експерт із соціальної відповідальності, профконсультант.

Головною характеристикою рівня професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, що здобувають освіту за даним освітньо-кваліфікаційним рівнем, є здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у процесі власної професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або реалізацію інноваційних програм та характеризується невизначеністю умов і вимог [1, 8].

Спеціаліст має уміти розв'язувати складні задачі та проблеми, що потребують оновлення та інтеграції знань, часто в умовах недостатньої інформації та суперечливих вимог, а також володіти спеціалізованими концептуальними знаннями, набутими в процесі навчання та/або професійної діяльності на рівні новітніх досягнень, які є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, зокрема в контексті дослідної роботи.

З огляду на комунікативні компетенції, спеціаліст повинен мати здібності переконання, доносити власні думки зрозуміло і однозначно. Він має вміти надавати ґрунтовні пояснення фахівцям і не фахівцям (зокрема особам, які навчаються) з певної проблематики. На професіоналів даного рівня покладається відповідальність щодо прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, які потребують застосування нових підходів та методів прогнозування [1, 8].

Випускник спеціальності «Соціальна робота» отримує кваліфікацію «спеціаліст соціальної роботи» на основі кваліфікації бакалавра шляхом оволодіння поглибленими спеціальними вміннями та знаннями інноваційного характеру і досвідом їх застосування й продукування нових знань для вирішення проблемних соціальних і науково-дослідних завдань соціально-педагогічної сфери.



Візьміть до уваги!

Магістр — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності, на дослідницькому рівні професійної діяльності.

Наразі в Україні на базі багатьох навчальних закладів здійснюється підготовка соціальних працівників освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр». Фахівець, який має диплом бакалавра чи спеціаліста, якщо він виявив у себе схильність до науково-дослідної і викладацької роботи, може продовжити навчання у магістратурі.

Це дозволяє досягти певної завершеності підготовки на кожному з рівнів, допомагає соціальним працівникам оволодіти новим (вищим) освітньо-кваліфікаційним рівнем, сприяє підвищенню професіоналізму, розширенню спектру нових можливостей.

Професійні назви робіт, які здатен виконувати **магістр**:

1) **викладач**: викладач вищого навчального закладу, педагогічних, індустріально-педагогічних коледжів, педагогічних інститутів, інститутів післядипломної педагогічної освіти; викладач середнього навчального закладу; викладач професійного навчально-виховного закладу;

2) **науковий співробітник (праця, зайнятість)**: старший науковий співробітник наукового відділу, наукового сектора; науковий співробітник наукового сектора, відділу; молодший науковий співробітник наукового відділу, сектора; науковий співробітник лабораторії наукових досліджень;

3) **науковий співробітник (соціальний захист населення)**: науковий співробітник відділу соціального захисту населення; науковий співробітник управління соціального захисту населення;

4) **фахівець у галузі соціального захисту**: фахівець у галузі соціального захисту обласного, міського, районного відділу соціального захисту населення; завідувач відділу соціального захисту населення головного управління соціального захисту населення міста, району; провідний фахівець головного управління соціального захисту населення; фахівець-організатор соціально-побутового обслуговування;

5) **фахівець із соціальної роботи**: фахівець із соціальної роботи державної служби зайнятості (обласні, міські, районні), фахівець із соціальної роботи підрозділів органів виконавчої влади у справах сім'ї, дітей та молоді; фахівець із соціальної роботи підрозділів органів виконавчої влади з соціального захисту населення; фахівець із соціальної роботи підрозділів Пенсійного фонду України, підрозділів Фонду соціального захисту інвалідів, підрозділів Червоного Хреста України; керівник будинків-інтернатів для одиноких пристарілих людей; керівник соціальних будинків-інтернатів; керівник територіальних центрів по обслуговуванню одиноких пристарілих людей;

6) **фахівець з питань зайнятості**: фахівець з питань зайнятості Державного фонду сприяння зайнятості населення, обласних, міських, районних центрів зайнятості; фахівець з питань зайнятості молодіжних бірж зайнятості, кадрових агенцій; фахівець центру професійної орієнтації молоді; завідувач профконсультаційного центру;

7) **фахівець з аналізу ринку праці**: фахівець з аналізу ринку праці державної служби зайнятості; фахівець з аналізу ринку праці обласної держадміністрації; фахівець з аналізу ринку праці міської державної адміністрації; фахівець з аналізу ринку праці районної державної адміністрації [1, 8].

Особливі вимоги, зумовлені спеціалізованою підготовкою магістра, включають:

- уміння сформулювати і вирішити завдання, які виникають у процесі практичної соціальної роботи, науково-дослідницької та педагогічної діяльності і вимагають поглиблених професійних знань;

- уміння вибирати необхідні методи і технології практичної соціальної роботи, методи дослідження і викладання, модифікувати їх і розробляти нові, виходячи із конкретних завдань того чи іншого виду діяльності;

- уміння обробляти отримані дані із залученням інформаційних технологій, аналізувати і осмислювати їх з урахуванням наявних наукових даних у сфері соціальної роботи;

- уміння виконувати професійні завдання та обов'язки інноваційного характеру (здатності здійснювати інноваційну діяльність).



Цікаво знати!

Загальні вимоги до властивостей і якостей випускника вищого навчального закладу як соціальної особистості подаються у вигляді переліку здатностей вирішувати певні проблеми і задачі соціальної діяльності та системи умінь, що є відображенням наявності цих здатностей (Додаток 6).

Здатності вирішувати проблеми і задачі соціальної діяльності та уміння, що є відображенням наявності цих здатностей: здатність до підготовки та проведення соціологічних досліджень; здатність до розуміння об'єкта, предмета, функцій, законів та категорій політології; осмислення політики та політичної влади як суспільних феноменів; здатність до розуміння мотивів, цілей, засобів, видів, форм політичної діяльності та структури політичних відносин; освоєння теоретичних проблем політичної системи суспільства, її функцій, типів, сучасних трансформацій та місця держави в політичній системі суспільства, розуміння особливості політичної системи сучасного українського суспільства та української держави; здатність до розуміння явищ і процесів політики та практичної орієнтації в політичному житті: до розуміння суті, суспільної ролі, форм, функцій політики, політичної системи, влади, режимів; суспільної ролі політичних партій і політичних систем, громадських організацій і груп тиску, принципів демократичного устрою суспільства; ролі демократичних альтернативних виробів; суті і значення політичних компромісів, консенсусу; суті і суспільної ролі політичних опозицій, суті громадського суспільства, національної політики, національної безпеки, зовнішньої політики; здатність до розуміння закономірностей розвитку нації і національних відносин, суті національної політики у правовій державі; відображення цих уявлень у життєвій і професійній праці; здатність до оволодіння загальними закономірностями виникнення і розвитку держави і права, їх взаємозв'язку і взаємодії, шляхів виникнення і формування держави і права України; освоєння теоретичних проблем демократії, природних і невідчужених прав і свобод людини; основами трудового, цивільного, кримінального, житлового, шлюбно-сімейного права України; наявність етичної культури, здатність до вибору стратегії і тактики соціальної діяльності з урахуванням загальнолюдських цінностей; здатність до дотримання здорового способу життя, фізичного самовдосконалення та зміцнення здоров'я, власного і оточуючих. Виробничі функції, типові задачі діяльності та уміння, якими повинен володіти випускник вищого навчального закладу, подано у Додатку 6.

Післядипломне навчання соціального працівника

Мета післядипломної освіти: створення оптимальних умов для професійно-особистісного розвитку фахівців, а саме: самоосвіти, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, удосконалення фахової майстерності, перекваліфікації, оволодіння додатковими спеціалізаціями тощо.



Візьміть до уваги!

Післядипломна освіта — спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

За час активної професійної діяльності людині потрібно поновлювати професійну освіту 4–5 разів.

Важливою умовою для розвитку професіоналізму соціального працівника є навчання у системі післядипломної освіти.

Система післядипломної освіти складається з 6 блоків (рис. 13).

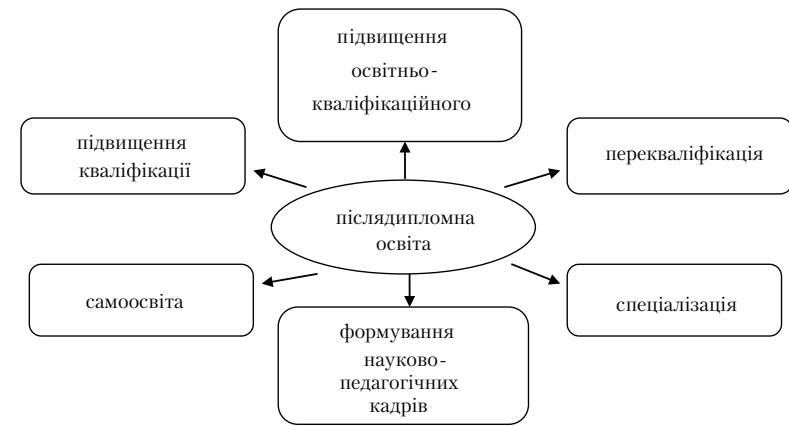


Рис. 13. Система післядипломної освіти

1. Підвищення кваліфікації: курси підвищення кваліфікації різної тривалості, постійно діючі семінари, стажування, обмін досвідом роботи, конференції, наради, творчі майстерні, робота за індивідуальним планом, ресурсні центри, самоосвіта, консультативна допомога, участь у тренінгах.

2. Перекваліфікація: стаціонарна, заочна, дистанційна, екстернатна форми навчання.

3. Підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня.

4. Спеціалізація.

5. Формування науково-педагогічних кадрів: магістратура, аспірантура, докторантура.

6. Самоосвіта [2].

Значення післядипломної освіти в системі неперервної професійної освіти полягає в усуненні прогалин у базовій освіті, доповненні новими знаннями у зв'язку з інтенсивним розвитком соціальної роботи як науки, осмисленні досвіду практичної діяльності, досягненні вищого рівня в умовах постійних змін практики соціальної діяльності, підвищенні рівня професіоналізму через постійне професійне самовдосконалення.

Професійне самовдосконалення особистості — це свідомо професійна діяльність у системі неперервної освіти, що спрямована на підвищення фахового рівня спеціаліста, його професійну самореалізацію, подальший розвиток професійно значущих якостей та включає чотири етапи: усвідомлення необхідності роботи над собою; визначення програми самовдосконалення; пошукове самовдосконалення; усвідомлення та цілеспрямована зміна себе [6; 7].



Візьміть до уваги!

Професійне самовдосконалення — усвідомлений, цілеспрямований процес підвищення рівня власного професіоналізму та розвитку професійно-значущих якостей у відповідності до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистісної програми розвитку.

Професійне самовдосконалення соціальних працівників — процес розвитку професійно-значущих якостей, підвищення рівня професіоналізму, основою якого є професійні самопізнання, самовизначення, самоорганізація та самореалізація фахівця.

Можна виділити такі *форми професійного самовдосконалення* соціальних працівників:

- навчання в аспірантурі та докторантурі;
- курси підвищення кваліфікації;
- участь у конференціях;
- участь у ярмарках соціальних проектів та послуг;
- участь у фестивалях та акціях соціальної тематики;
- відвідування лекцій, семінарів, тренінгів, майстер-класів, круглих столів;
- самостійна робота: опрацювання спеціальної літератури, користування відео-, аудіоресурсами, мережею Інтернет;
- консультації у викладачів відповідних кафедр вищих навчальних закладів;
- консультації у працівників ресурсних центрів;

- участь у конкурсі щодо присвоєння почесного звання «Майстер соціальної роботи»;
- участь у конкурсі «Кращий молодий соціальний працівник року».

Навчання в аспірантурі та докторантурі. Програми післядипломного навчання фахівців забезпечують підготовку кадрів вищої наукової і педагогічної кваліфікації через систему аспірантури і докторантури. Навчання в аспірантурі та докторантурі дає можливість формувати нові науково-педагогічні кадри зі спеціальності «Соціальна педагогіка».

Курси підвищення кваліфікації для соціальних працівників проводять як державні так і громадські організації. До державних структур, які проводять курси підвищення кваліфікації для соціальних працівників, належать, у першу чергу, Державний інститут розвитку сім'ї і молоді, центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, вищі навчальні заклади. Також подібні курси підвищення кваліфікації проводять громадські організації та благодійні фонди, як міжнародні, так і всеукраїнські.

Участь у конференціях дає фахівцю можливість винести на обговорення нагальні проблеми професійної діяльності, здійснити обмін досвідом щодо найкращих практик, збагатитися новими ідеями для вдосконалення своєї роботи. Так, наукові, науково-практичні конференції ініціюються та проводяться державними й громадськими організаціями з різних питань соціальної та соціально-педагогічної діяльності на міжнародному, всеукраїнському та регіональному рівнях. Участь у них беруть не лише провідні науковці у галузі соціальної та соціально-педагогічної роботи, але й докторанти, аспіранти, викладачі, спеціалісти практики.

Участь у ярмарках соціальних проектів та послуг. Організація і проведення таких ярмарок надала можливість громадським організаціям та державним структурам (центрам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, органам соціального захисту населення) презентувати соціальні проекти та послуги для потенційних клієнтів, незалежних інвесторів та бюджетних установ соціального спрямування. Вони сприяють налагодженню співпраці фахівців громадських організацій з органами місцевої державної влади, комерційними структурами, підтримці ділових контактів, приверненню уваги засобів масової інформації до можливостей розв'язання гострих соціальних проблем. Вперше ярмарок соціальних проектів

та послуг було ініційовано та проведено Ресурсним центром «Гурт» та Київською державною адміністрацією 4–5 листопада 1999 року в м. Києві.

Фестивалі соціальної тематики. Зазвичай, вони мають творчий характер та торкаються проблем людей з особливими потребами. Так, у мережі центрів соціальних служб для молоді м. Києва вже понад 10 років проводиться Фестиваль творчості молодих людей з особливими потребами «Повіримо у себе». У рамках фестивалю проводиться конкурс творчості, тематичні секції, ретрансляція художніх та документальних фільмів, які висвітлюють проблеми людей з інвалідністю. Традиційно участь у фестивалі беруть не тільки представники цільової групи, але й соціальні працівники, студенти, які здобувають ці спеціальності. Така форма роботи дозволяє актуалізувати та визначити специфічні проблеми людей з інвалідністю, сприяє професійному вдосконаленню у роботі з цією категорією людей. Така робота дозволяє глибоко вивчити проблему, встановити важливі професійні контакти зі спеціалістами та установами, які працюють у відповідній галузі. Тому подібні акції набули широкої популярності як у соціальних службах різного типу, так і у громадських організаціях.

Відвідування лекцій, семінарів, тренінгів, майстер-класів, круглих столів. На відміну від лекцій, досить популярними в Україні є семінари та тренінги для соціальних працівників. Семінари та тренінги є інтерактивними формами навчання, в яких принцип активності самовдосконалення доповнюється принципом рефлексії над власною поведінкою і поведінкою інших учасників групи. Вони дозволяють розширити інформаційне поле, вивести кожного учасника за межі «Я – поінформованості» і дають змогу сприймати інформацію від них. Поряд з цим, неодмінно слід наголосити на важливості участі соціальних працівників з метою самовдосконалення у різноманітних круглих столах та майстер-класах. Ці форми роботи дозволяють отримати відповіді на питання, які виникають у спеціаліста в контексті проблеми, що обговорюється на заході, а також збагатитися найкращим досвідом, презентованим спеціалістом високої категорії.

Самостійна робота, а саме: робота зі спеціальною літературою, використання відео- та аудіоресурсів, користування мережею Інтернет. Не зважаючи на підвищення значення нових інформаційних технологій в самостійній роботі, основним джерелом знань, як і

раніше, залишаються книги, періодичні видання. Саме тому основним видом самостійної роботи з книгою, як зазначає Р. Вайнола, є професійно-орієнтоване читання — складна інтелектуальна діяльність, зумовлена професійними інформаційними потребами фахівця, яка є формою активного непрямого вербального письмового спілкування. Основною метою професійно-орієнтованого читання є сприйняття, засвоєння та подальше цілеспрямоване застосування накопичених досвіду та знань, які сприяють тривалій фаховій самоосвіті, саморозвитку та самовдосконаленню. Хоча все більш інтенсивно освоюються соціальними працівниками й інші джерела: дистанційне навчання, Інтернет, радіо, кіно, телебачення, інформаційні технології, інтерактивні технології тощо.

Консультавання слухачів — як напрям професійного самовдосконалення соціальних працівників стали використовувати у своїй діяльності інститути та факультети підвищення кваліфікації. Хоча даний напрям мало користується популярністю у спеціалістів, які ще не розуміють потенційних можливостей цих консультацій. Розвиток же консультавання як напряму професійного самовдосконалення соціальних працівників пов'язують, з одного боку, з наявністю підготовлених консультантів, які володіють психотехнічними прийомами, знайомими з сучасними технологіями в галузі консультавання (нейролінгвістичне програмування, практична психологія та ін.), з іншого боку, з умінням і готовністю фахівців виявляти проблеми, з якими буде пов'язана професійна консультація.

Робота у ресурсних центрах. Ресурсні центри набули своєї популярності завдяки можливості отримати в них консультаційні послуги швидко та якісно. Працівники ресурсних центрів надають як індивідуальні консультації, так і групові. Консультації надаються по телефону, електронною поштою, можливий виїзд консультантів до організації чи спеціаліста-замовника.

Конкурс щодо присвоєння почесного звання «Майстер соціальної роботи». Метою даного конкурсу є визнання творчого рівня розвитку професійних вмінь соціальної допомоги дітям, сім'ям та молоді в територіальній громаді. Почесне звання «Майстер соціальної роботи» присвоюється за високий рівень професійної майстерності у галузі соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю в територіальній громаді з врученням посвідчення, іменного буклету та нагрудного знаку.

Конкурс «Кращий молодий соціальний працівник року». Загально-міський конкурс «Кращий молодий соціальний працівник мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді м. Києва» проводиться Київським центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Він має публічний характер і передбачає широку відкритість та інформування. Метою проведення конкурсу є публічне визнання професійних досягнень в практичній діяльності талановитих молодих фахівців мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (ЦСССДМ) м. Києва та стимулювання їх професійного зростання. Завдання Конкурсу: визначити молодих працівників мережі ЦСССДМ м. Києва, які своєю працею сприяють соціально-психологічному благополуччю сім'ї, дітей та молоді в територіальній громаді м. Києва; сприяти розвитку особистісного потенціалу фахівця ЦСССДМ м. Києва; поширити найкращий досвід роботи працівників ЦСССДМ м. Києва шляхом публікації методичних розробок фахівця, організації проходження стажування для інших спеціалістів тощо; привернути увагу громадськості до ролі працівника соціальної служби, підвищити рівень його авторитету. Конкурс проводиться щорічно. Результати підводяться у жовтні поточного року на спільному засіданні Організаційного комітету конкурсу та журі конкурсу. Нагородження переможців проводиться щорічно у листопаді, під час урочистого зібрання спеціалістів соціальної роботи м. Києва з нагоди святкування Дня працівника соціальної сфери. Участь у конкурсі можуть брати спеціалісти та всі працівники центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді віком до 35 років, стаж роботи яких в ЦСССДМ м. Києва становить не менше 2 років.

Плануючи власне професійне зростання, необхідно врахувати такі моменти:

- 1) головна мета (чого досягнути, що вдосконалити);
- 2) перелік найближчих і подальших конкретних цілей;
- 3) шляхи і засоби досягнення найближчих цілей;
- 4) зовнішні умови досягнення цілей;
- 5) внутрішні умови досягнення цілей;
- 6) запасні варіанти і шляхи їх досягнення.



Цікаво знати!

Поради «Як почати професійне зростання».

Порада 1. Починай власне професійне зростання вже зараз:

- кожний втрачений день — це втрачені можливості;
- усвідом своє бажання зробити кар'єру;
- обери сферу, яка тобі до душі. Став великі цілі;
- вибір мети — це старт кар'єри;
- якщо не обрав, чим займатися, можна поки що закладати фундамент — наполягай на загальну підготовку!

Порада 2. Вчи самого себе:

- будуй свої теорії, моделі проблем, систематизуй свої знання. Найцінніший капітал — уміння вчитися, здобувати знання, творити, створювати. Ці вміння набуваються не стільки в навчальному закладі, скільки під час самостійної роботи;
- пробуй різні види діяльності;
- будь не тільки споживачем знань, але і виробником їх;
- вчись у всіх і у кожного.

Порада 3. Виховуй себе, розвивай в собі необхідні якості — «роби себе»:

- виховуй волю, старанність, працьовитість, працездатність. Народна мудрість говорить: «Будеш трудитися — будеш кормитися»;
- розвивай не тільки вузький професіоналізм, але й найважливіші психологічні сторони особистості — інтелект, комунікативність, завзятість;
- виховуй в собі упевненість, здатність покладатися на себе, знаходити вихід з будь-яких життєвих ситуацій.

Порада 4. Прагни до лідерства:

- вчися бути лідером, керувати, приймати рішення, зберігати витримку, самовладання. Не скаржся і не проси;
- будь привабливим, товариським, оптимістичним;
- навчися розбиратися в людях, обходься з ними відповідно до їх індивідуальних особливостей;
- вся твоя сила — в команді. Оточуй себе однодумцями-професіоналами, реалізуй їх інтереси;
- перш ніж наказувати, навчися підкорятись;
- вивчай кар'єри історичних і сучасних діячів.

Порада 5. Формуй звички, які приносять успіх в професійній сфері.

Спочатку ти формуєш звички, а потім звички формують тебе. Які особливі звички мислення і поведінки допоможуть тобі максимально виявити себе і досягнути досконалості в вибраній галузі? Ось деякі звички високоєфективних людей: пунктуальність; ефективний розподіл часу; самодисципліна; концентрація на одній справі; доведення до кінця будь-якого завдання; продумування завдання до дрібниць.

Всі вищеназвані звички можливо сформулювати повторенням (це допоможе тобі швидше просуватися уперед). Ми не сумніваємось, що ти чудово знаєш, які звички виявляться для тебе найбільш корисними.

Професійна підготовка соціальних працівників передбачає *змістовий, діяльнісний, функціональний, технологічний, організаційно-управлінський, нормативно-правовий, професійно-особистісний і моніторингово-корекційний* компоненти [3].

- *Змістовий* компонент відображає зміст професійної підготовки соціальних працівників і зумовлюється цінностями й суттю соціальної та соціально-педагогічної діяльності, загальною метою, конкретними цілями й завданнями структурних компонентів, а також рівнем розвитку теорії і практики соціально-педагогічної діяльності, вимогами споживачів соціально-педагогічних послуг.

- *Діяльнісний* компонент забезпечує підготовку майбутніх соціальних працівників до виконання соціальної/соціально-педагогічної діяльності на професійному рівні в професійно спрямованому середовищі; залучення студентів до вирішення проблем, завдань соціальної/соціально-педагогічної діяльності; суб'єктної позиції всіх учасників навчально-виховного процесу. Суть діяльнісного компоненту неперервної *професійної підготовки* соціальних працівників: високо професійний фахівець може бути підготовлений і вдосконалювати свою фахову майстерність тільки в діяльності.

- *Функціональний* компонент неперервної професійної підготовки соціальних працівників зумовлений необхідністю підготовки майбутніх фахівців до компетентного виконання завдань, функцій і ролей.

- *Технологічний* компонент професійної підготовки соціальних працівників в умовах неперервної освіти полягає у виборі оптимальних технологій допрофесійної, професійної і післядипломної освіти через вибір змісту, форм, методів підготовки, моделей навчання, що сприяє актуалізації мотиваційних компонентів процесу професійного самовизначення, професійного формування, професійного росту й удосконалення.

- *Організаційно-управлінський* компонент полягає у визначенні державного стандарту професійної підготовки соціальних працівників різного освітньо-кваліфікаційного рівня; розробці нормативних документів, що визначають основу стандартів та інших документів, які забезпечують регламентування і стандартизацію процесу професійної підготовки.

- *Нормативно-правовий* компонент базується на нормативно-законодавчій основі й передбачає створення й забезпечення правового поля для діяльності навчальним закладам різних рівнів

акредитації і форм власності та їх підрозділам, які здійснюють підготовку соціальних працівників.

- *Професійно-особистісний* компонент зумовлений тим, що суб'єктам соціальної й соціально-педагогічної діяльності мають бути властиві професійно-особистісні якості, адекватні загальноприйнятим у світовому співтоваристві професійним цінностям. Професійно-особистісний компонент диктує необхідність приділяти особливу увагу в процесі фахової підготовки питанням формування професійно зумовлених особистісних якостей.

- *Моніторингово-корекційний* компонент виявляється у моніторингу досягнутих результатів, зіставленні їх з метою функціонування як системи в цілому, так і окремих структурних компонентів і внесення, у разі потреби, відповідних коректив у їх діяльність; аналізі якості освіти, основними показниками якої є відповідність рівня професійної підготовки соціальних працівників вимогам державного стандарту, споживачів соціально-педагогічних послуг і споживачів освітніх послуг.

Узгоджена взаємодія системотвірних і структурних компонентів є необхідною умовою успішного функціонування системи професійної підготовки соціальних працівників в умовах неперервної освіти, що забезпечує неперервну професійну підготовку, досягнення визначених цілей і результатів професійно-особистісного формування фахівців [3].

Професійний розвиток соціального працівника — постійний процес. Він не пов'язаний лише з періодом навчання і триває протягом всієї професійної діяльності. Знань, що отримані у виші десять чи двадцять років тому, зовсім недостатньо для ефективної роботи у даній професії. Постійно змінюється соціальне середовище, виникають нові проблеми та обставини. Змінюється законодавство, розширюється доступний соціальний інструментарій та методологія. Потрібно «йти в ногу із часом», вчитися, незалежно від віку та посади.



Візьміть до уваги!

- *Радимо прочитати* •

1. *Васюта О. І.* Вимоги до освітнього стандарту з соціальної роботи згідно Національної рамки кваліфікацій [Електронний ресурс] / *Васюта О. І.* — Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchdpu/ped/2012_97

2. *Веретенко Т. Г.* Вступ до спеціальності: соціальна педагогіка. Модуль 2 : навч. посіб. / Т. Г. Веретенко, О. М. Денисюк. — К. : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2011. — 124 с.
3. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Звереві. — К., Сімферополь : Універсум, 2012. — 536 с.
4. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К. : Юрінком Інтер, 2008. — 1040 с.
5. Культура життєвого самовизначення : інтегративний курс для учнів загальноосв. навч. закладів : метод. посіб. : у 3-х ч. / [О. В. Безпалько, М. І. Босенко, Р. Х. Вайнола та ін.] ; наук. кер. та ред. І. Д. Звереві. — К. : Златограф, 2004. — Ч. 3. Старша школа. — 316 с.
6. *Поліщук В. А.* Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід : посібник / Поліщук В. А. — Тернопіль : Навчальна книга — Богдан, 2003. — 184 с.
7. *Троценко Н. Є.* Професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Троценко Наталія Євгенівна. — Луганськ, 2012. — 243 с.
8. Спеціальність 8.040202 «Соціальна робота» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.vmurol.com.ua>



Практикум «Сходишки зростання»

I. Запитання та завдання для самоконтролю.

1. Які структурні компоненти включає в себе система неперервної професійної освіти в Україні?
2. Дайте визначення поняттю «освітньо-кваліфікаційні рівні освіти».
3. Розкрийте зміст професійної підготовки соціальних працівників за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр», «спеціаліст», «магістр».
4. Перерахуйте назви робіт, які здатен виконувати магістр.
5. Перерахуйте назви робіт, які здатен виконувати спеціаліст.
6. Перерахуйте назви робіт, які здатен виконувати бакалавр.
7. В чому полягає мета післядипломної освіти? Дайте визначення поняттю «післядипломна освіта».
8. З яких основних блоків складається система післядипломної освіти?
9. Перерахуйте основні форми професійного самовдосконалення соціальних працівників.
10. Перерахуйте компоненти професійного самовдосконалення.

II. Пройдіть тест. Відповіді запишіть на відривній сторінці (с. 147).

1. *Що передбачає допрофесійна підготовка як структурний компонент системи неперервної професійної освіти? (Оберіть правильну відповідь.)*
 - а) Актуалізацію самопізнання і професійного самовизначення, допрофесійну підготовку і професійний відбір.

б) Підвищення кваліфікації, перекваліфікацію, оволодіння новими спеціалізаціями, професійний розвиток і самоосвіту.

в) Усвідомлений, цілеспрямований процес підвищення рівня власного професіоналізму та розвитку професійно-значущих якостей у відповідності до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистісної програми розвитку.

2. Освітньо-кваліфікаційні рівні освіти це... (Оберіть правильну відповідь.)

а) характеристика професійної освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки (роботи) певного рівня професійної діяльності — характеристики професійної діяльності за ознаками певної сукупності професійних робіт, які виконує фахівець.

б) спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

в) складова частина системи стандартів вищої освіти, у якій узагальнюються вимоги до змісту освіти і навчання з боку держави, світового співтовариства.

3. Поняття «післядипломна освіта» трактується як... (Оберіть правильну відповідь.)

а) спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

б) процес, що вимагає спеціального педагогічного забезпечення, який не виникає стихійно, природним чином, а не лише в результаті спеціального організованого педагогічного впливу.

в) спеціально організована, самостійна, систематична пізнавальна діяльність, спрямована на досягнення визначених особистісно або суспільно значущих освітніх цілей: задоволення пізнаваль-

них інтересів, загальнокультурних і професійних запитів і підвищення кваліфікації.

4. Скільки разів потрібно людині поновлювати професійну освіту за час активної професійної діяльності? (Оберіть правильну відповідь.)

а) 4—5 разів.

б) Кожні п'ять років.

в) 3—4 рази.

5. Як трактується поняття «професійне самовдосконалення»? (Оберіть правильну відповідь).

а) Усвідомлений, цілеспрямований процес підвищення рівня власного професіоналізму та розвитку професійно-значущих якостей у відповідності до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистісної програми розвитку.

б) Як процес оволодіння знаннями за ініціативою самої особистості відносно предмету занять, обсягу і джерел пізнання, установлення тривалості і часу проведення занять, а також вибору форми задоволення пізнавальних потреб і інтересів.

в) Педагогічно організований, обумовлений внутрішніми мотивами процес самостійного набуття знань, додаткових до тих, які людина отримує в процесі навчання.

6. Що відображає змістовний компонент професійної підготовки соціальних працівників? (Оберіть правильну відповідь).

а) Зміст професійної підготовки соціальних працівників і зумовлюється цінностями й суттю соціальної та соціально-педагогічної діяльності, загальною метою, конкретними цілями й завданнями структурних компонентів.

б) Підготовку майбутніх соціальних працівників до виконання соціальної/соціально-педагогічної діяльності на професійному рівні в професійно спрямованому середовищі.

в) Необхідність підготовки майбутніх фахівців до компетентного виконання завдань, функцій і ролей.

7. Перерахуйте, з яких основних блоків складається система післядипломної освіти.


8. Які форми професійного самовдосконалення може використовувати соціальний працівник для підвищення власної професійної майстерності?

9. Які компоненти передбачає професійна підготовка соціальних працівників?

10. Які моменти необхідно врахувати при плануванні власного професійного зростання?

Лінія відрізу



 **Перевір себе**
(Відривні сторінки)

I. Відповіді на тест (зі с. 143–146).

- | | | | | | | |
|----|----|--------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|
| 1. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 2. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 3. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 4. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 5. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |
| 6. | a) | <input type="checkbox"/> | б) | <input type="checkbox"/> | в) | <input type="checkbox"/> |

7. _____

8. _____

9. _____

10. _____

Лінія відрізу



Лінія відрізу



II. Виконайте завдання.

Завдання 1. Пропонуємо скласти власний план професійного зростання.

Подумай про свої професійні цілі: чого б ти хотів (ла) досягнути?	
Напиши головну мету (ким бути, чого досягнути, що потрібно вдосконалити)	
План: які кроки треба зробити, щоб досягти мети? (найближчі й подальші конкретні цілі)	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.
Шляхи і засоби досягнення цілей (внутрішні т а зовнішні)	

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Завдання 2. Заповніть таблицю. Запишіть назви компонентів професійної підготовки соціальних працівників у відповідності до їх характеристик.

Назва компонентів	Характеристика компонентів
	зумовлений необхідністю підготовки майбутніх фахівців до компетентного виконання завдань, функцій і ролей
	відображає зміст професійної підготовки соціальних працівників і зумовлюється цінностями й суттю соціальної та соціально-педагогічної діяльності, загальною метою, конкретними цілями й завданнями структурних компонентів
	полягає у виборі оптимальних технологій допрофесійної, професійної і післядипломної освіти через вибір змісту, форм, методів підготовки, моделей навчання, що сприяє актуалізації мотиваційних компонентів процесу професійного самовизначення, професійного формування, професійного росту й удосконалення
	передбачає створення й забезпечення правового поля для діяльності навчальним закладам різних рівнів акредитації і форм власності та їх підрозділам, які здійснюють підготовку соціальних працівників
	забезпечує підготовку майбутніх соціальних працівників до виконання соціальної/соціально-педагогічної діяльності на професійному рівні в професійно спрямованому середовищі; залучення студентів до вирішення проблем; суб'єктної позиції всіх учасників навчально-виховного процесу
	виявляється у моніторингу досягнутих результатів, зіставленні їх з метою функціонування як системи в цілому, так і окремих структурних компонентів і внесення, у разі потреби, відповідних коректив у їх діяльність; аналізі якості освіти
	полягає у визначенні державного стандарту професійної підготовки соціальних працівників різного освітньо-кваліфікаційного рівня; розробці нормативних документів, що визначають основу стандартів та інших документів, які забезпечують регламентування і стандартизацію процесу професійної підготовки
	зумовлений тим, що суб'єктам соціальної й соціально-педагогічної діяльності мають бути властиві професійно-особистісні якості, адекватні загальноприйнятим у світовому співтоваристві професійним цінностям

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Завдання 3. Знайдіть відповідність між змістом структурних компонентів системи неперервної професійної освіти та їх назвами.

здійснюється за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст і магістр	а)	допрофесійна підготовка	1)
передбачає актуалізацію самопізнання і професійного самовизначення, допрофесійну підготовку і професійний відбір	б)	різнорівнева професійна підготовка у ВНЗ	2)
передбачає підвищення кваліфікації, перекваліфікацію, оволодіння новими спеціалізаціями, професійний розвиток і самоосвіту	в)	післядипломне навчання	3)

а)	б)	в)

Завдання 4. Майстерність чи талант? Чи згодні Ви з думкою А.С. Макаренка щодо здобуття вихователем майстерності? Чому? Чи можна це сказати про соціального працівника? Обґрунтуйте.

«Майстерність вихователя не є якимось особливим мистецтвом, що вимагає таланту, але це спеціальність, якої треба навчитися, як треба навчати лікаря його майстерності, як треба навчати музиканта. Кожна людина, якщо вона не каліка, може бути лікарем і лікувати людей, і кожна людина, якщо вона не каліка, може бути музикантом. Хто – краще, хто – гірше. Це залежатиме від якості інструмента, навчання і т.п. А у педагога такого навчання немає».



Завдання 5. Пройдіть тест «Ваше розуміння ролі соціального працівника».

Оцініть за десятибальною шкалою важливість основних професійних вимог до соціального працівника, які містяться у відповідних твердженнях. Шкала оцінок: 5 — має першочергове значення; 4 — важливо; 3 — достатньо важливо; 2 — не має важливого значення; 1 — не має ніякого значення; 0 — нейтрально; -1 — найімовірніше — негативне значення; -2 — можливе негативне значення; -3 — тільки негативне значення; -4 — наносить шкоду професійному процесу; -5 — має руйнівну силу у професійному процесі.

- 1 — в будь-якій ситуації пам'ятати, що клієнт — це особистість, поважати його гідність;
- 2 — вміння правильно і грамотно говорити, володіти багатим словниковим запасом, бути ерудованим;
- 3 — вміння щиро і відверто спілкуватися, вести діалог;
- 4 — вміння перетворювати клієнтів у співавторів процесу допомоги;
- 5 — вміння ставити деяких клієнтів «на місце», тим самим піднімати авторитет соціального працівника;
- 6 — вміння слухати клієнта, цікавитися його думкою;
- 7 — знати потреби та інтереси кожного клієнта;
- 8 — оберігати клієнтів від негативних впливів, що можуть вплинути на їх поведінку;
- 9 — вміння підтримувати активну роль клієнтів у зміні негативної поведінки.

Результати.

30–45 балів. Ви людина, яка має всі необхідні можливості для здійснення належного впливу на клієнта. Ви переконані, що людина не може жити тільки власними інтересами, а тому прагнете допомогти іншим, поважаєте їх гідність та уподобання.
30 і менше балів. Ви вважаєте, що Ваше власне життя і життя тих, хто Вас оточує, повинні бути унормовані правилами дисципліни, не суперечити здоровому глузду і завжди прогнозовані. Вашому «Я» суперечить усе те, що необхідно робити докладаючи зусиль, Ви не завжди відверті та щирі. Зазначене негативно впливає на Ваше розуміння професійної ролі соціального працівника.

КОМПЕТЕНТІСНІ ВИМІРИ МОЄЇ ПРОФЕСІЇ

- У розділі розглядаються такі питання: компетентнісний підхід, його функції та принципи, етапи реалізації компетентнісного підходу, компетентність, компетенція, професійна компетентність, комунікативна компетентність, етапи професійної діяльності незалежно від спеціалізації. Представлено науковців, які зробили вагомий внесок у розвиток соціальної роботи.

Лінія відрізу



Ключові слова: компетентнісний підхід, компетентність, компетенція, професійна компетентність, комунікативна компетентність.

Змістовна частина матеріалу розкривається у послідовності, що представлена в блок-схемі даного параграфу.

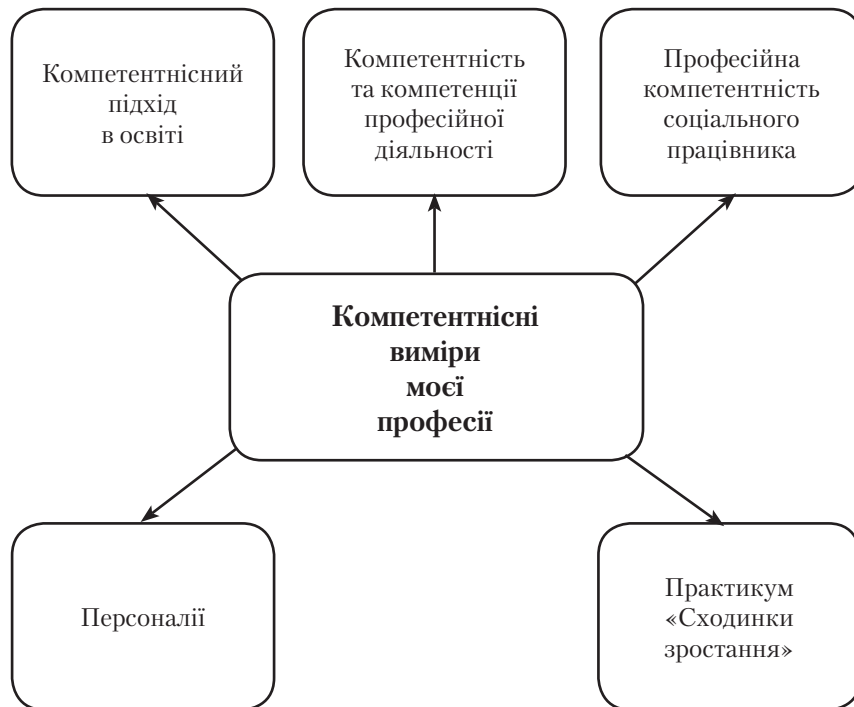


Рис. 14. Блок-схема параграфу «Компетентнісні виміри моєї професії»

Компетентнісний підхід в освіті



Візьміть до уваги!

Компетентнісний підхід — спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості.

Сутнісною **ознакою запровадження компетентнісного підходу в освіті** є:

- формування і розвиток компетентностей;
- можливість побачити результат освітнього процесу з позиції запитів суспільства, потреб ринку праці;
- цільова орієнтація освіти;
- націленість на результат у діяльнісному вимірі;
- активізація суб'єктності у навчанні;
- технологічність (створення умов для активної соціальної дії, проектної, дослідницької діяльності) [13].

Компетентнісний підхід скеровує освіту на формування цілого набору компетентностей (знань, умінь, навичок, ставлень тощо), котрими мають оволодіти студенти під час навчання у вищих навчальних закладах. Компетенція є характеристика (інакше опис) посади, а компетентність — інтеграційна якість людини, орієнтована на вирішення реальних завдань, що визначаються її посадою [3].

Функції компетентнісного підходу:

- *операційна* — виявлення системи знань, умінь, навичок, видів готовності, які визначають компетентність фахівця;
- *діялісно-технологічна* — конструювання змісту навчання з урахуванням майбутньої професії;
- *організаційна* — формування ділових якостей, управлінського досвіду;
- *діагностична* — розробка системи моніторингу якості підготовки, сформованості компетенції.

Принципи компетентнісного підходу:

- взаємозв'язок з гуманізацією освітнього процесу (саморозвиток, самореалізація);
- міждисциплінарність та інтегративність;
- єдність змістово-технологічного забезпечення процесу навчання;

• діагностичність (застосування різнорівневого підходу до оцінки результатів) [13].

Етапи реалізації компетентнісного підходу:

• *організаційний* — проведення кваліфікаційної диференціації у визначенні змісту компетенцій відповідно до освітньо-кваліфікаційних рівнів підготовки майбутніх фахівців (рівнів кваліфікації); визначення основних компетенцій відповідно до виробничих функцій та типових завдань діяльності; узгодження кваліфікаційних вимог із змістом фахових компетенцій;

• *змістовий* — оновлення змісту навчальних дисциплін щодо компетентнісних вимог; доповнення варіативної компоненти освітньо-професійних програм підготовки фахівців питаннями, які відображають компетентнісні основи особистісно-професійної освіти; оновлення змісту практичної підготовки студентів з урахуванням майбутніх компетенцій діяльності; забезпечення самостійної роботи студентів відповідним методичним та інформаційним супроводом;

• *технологічний* — застосування активних форм і методів навчання; використання особистісно орієнтованого підходу до кожного суб'єкта навчальної діяльності; опора на реальний досвід майбутніх фахівців; використання моделювання як способу опосередкованого пізнання та перетворення дійсності, об'єкта професійної діяльності; врахування контекстного характеру навчання;

• *оцінювальний* — розробка засобів діагностики на компетентнісній основі; підготовка тестових методик різноцільового призначення: тест досягнень, критеріально орієнтовані тести, ситуаційний тест [13].

Компетентність та компетенції професійної діяльності

В науковій літературі висвітленню питань професійної підготовки, професійного становлення та компетентності соціальних працівників присвячені роботи В. Андрущенка, В. Беха, В. Бочарової, І. Григи, І. Зимньої, А. Капської, О. Карпенко, Н. Кривоконь, Н. Ларіонової, М. Лукашевича, А. Ляшенко, К. Максимової, І. Миговича, В. Нікітіна, П. Павленка, В. Поліщук, В. Полтавця, Г. Попович, Т. Семигіної, С. Харченка, Є. Холостової, В. Циби, Н. Шмельової та багатьох інших учених, які досліджували ці питання від моменту інституалізації соціальної роботи і донині [3].

У дослідженнях професійної діяльності фахівця є такі поняття як: компетенція, компетентність, професійна компетентність.



Візьміть до уваги!

Компетентність — загальна здатність і готовність особистості до дії, що ґрунтується на знаннях і досвіді, набутих завдяки навчанню і вихованню, зорієнтованих на становлення учня як суб'єкта життя і культури, активну інтеграцію в суспільство, освоєння багатогранної ролевої палітри.

Компетентність — оцінна динамічна категорія, характеризує людину як суб'єкта діяльності, її здатність успішно виконувати свої повноваження у тій чи іншій професійній сфері; виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості.

Компетентність спеціаліста соціальної сфери — феномен, обумовлений дією загальних особових і поодиноких закономірностей прояву цілеспрямованої творчої активності особистості у певній сфері праці: освітній, управлінській, виробничій, сімейній, дозвілєвій тощо.

Компетентність соціального працівника у конкретній сфері діяльності — міра професіоналізму, міра володіння професією.

Поняття «компетентність» в широкому розумінні цього слова означає досконале знання своєї справи, суті роботи, яка виконується, складних зв'язків, явищ і процесів, можливих способів і засобів досягнення окреслених цілей. Зміст компетентності включає рівень базової і спеціальної освіти, стаж роботи, уміння акумулювання конкретного способу впливу на особистість.

У вітчизняній літературі компетентність визначена як: певний психічний стан, що дозволяє діяти самостійно та відповідально; здатність і вміння виконувати певні трудові функції; наявність спеціальної освіти, широкої загальної та спеціальної ерудиції, постійне підвищення своєї професійної підготовки; професійна підготовленість і здатність суб'єкта праці до виконання завдань й обов'язків повсякденної діяльності; потенційна готовність розв'язувати завдання «зі знанням справи».

В. Дьомін відзначає, що основною складовою компетенції є вміння. Він зводить сутність компетентності до рівня вмінь особистості, що відображає ступінь відповідності певної компетенції та дозволяє діяти конструктивно в змінюваних соціальних умовах.

Компетентність — це специфічна здатність, яка дає змогу ефективно розв'язувати проблеми, що виникають у реальних життєвих

ситуаціях. У людини повинні бути певні знання — інструменти, особливі способи мислення й життєві навички. Вищі рівні компетентності передбачають ініціативу, організаторські здібності, здатність оцінювати наслідки своїх дій. Однак природа компетентності така, що оптимальні результати у розв'язанні проблем можливі лише за умови глибокої особистої зацікавленості людини [9].

С. Сисоева обґрунтовує компетентність як інтегровану характеристику якостей особистості, результат підготовки випускника вишу до виконання діяльності в певних професійних та соціально-особистісних галузях (компетенціях), який визначається необхідним обсягом і рівнем знань та досвіду у певному виді діяльності [9]. Ключові (найвагоміші та найбільш інтегровані) компетентності представлені на *рис. 15*.



Рис. 15. Ключові компетентності

Визначають такі рівні компетентності:

- 1) компетентність як здатність до інтеграції знань і навичок, до використання її в умовах змін зовнішнього середовища;
- 2) концептуальна компетентність;
- 3) компетентність в емоційній сфері, в галузі сприйняття;
- 4) компетентність у конкретних сферах діяльності.

Деякі дослідники (Дж. Равен) пропонують певну *характеристику компетентності*.

- Складові компетентності будуть розвиватися і виявлятися лише в процесі виконання цікавої для людини діяльності. Їх не можна виявити й оцінити окремо від мотивації, яка є частиною компетентності.

- Ефективна діяльність, як результат декількох факторів, набагато більше залежить від цілого ряду незалежних і взаємозамінних компетентностей, які охоплюють широкий спектр ситуацій у процесі руху до мети, ніж від рівня окремої компетентності або здібності, виявленої в конкретній ситуації. Треба оцінювати саме повний набір компетентностей, які виявляються індивідами у різних ситуаціях протягом тривалого часу і використовуються для досягнення особистісно-значущих цілей, а не рівень якоїсь окремої здібності.

- Конкретна ситуація, у якій опиняється індивід, і його цінності безпосередньо впливають на можливість розвитку й оволодіння новими компетентностями. Але не тільки обставини мають право змінити людей, а й самі люди також активно здійснюють вибір і виявляють себе по-новому залежно від конкретних обставин [3].

Компоненти будь-якої компетентності представлені на *рис. 16*.

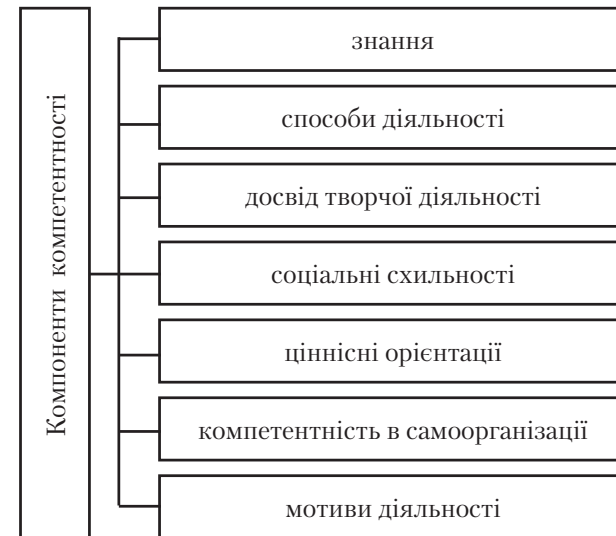


Рис. 16. Компоненти компетентності

Компетентність одночасно поєднує мобілізацію знань, умінь, поведінкових відносин. Компетентність розвиває уміння розв'язувати найрізноманітніші життєві проблеми, отримувати й критично аналізувати інформацію, приймати рішення, оцінювати соціальні наслідки дій, працювати у групі, розробляти й виконувати контракти,

включатись у проекти, організувати свою роботу, використовувати нові інформаційні технології, проявляти стійкість перед труднощами, знаходити нові рішення. Поняття компетентності включає в себе не тільки когнітивну складову, а й мотиваційну, етичну, соціальну, поведінкову; систему ціннісних орієнтацій, звички.

Основні компетентності майбутнього фахівця подано на *рис. 17*.

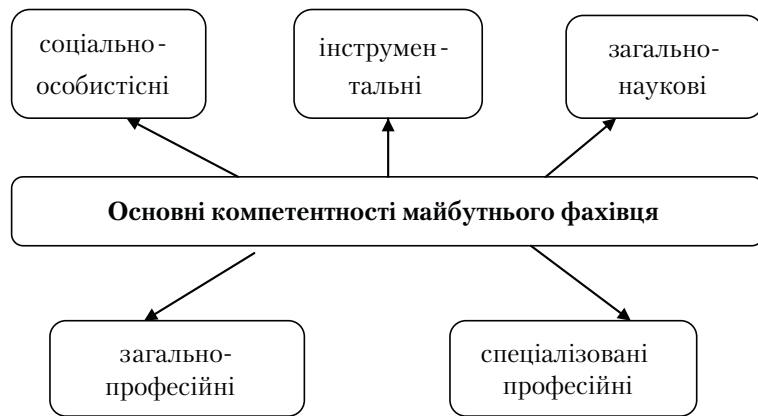


Рис. 17. Компетентності майбутнього фахівця

- **Соціально-особистісні компетентності:** розуміння та сприйняття етичних норм поведінки відносно інших людей; здатність до навчання впродовж життя; креативність, здатність до системного мислення; наполегливість у досягненні мети; толерантність; адаптивність і комунікабельність; турбота про якість виконуваної роботи.

- **Інструментальні компетентності:** знання іншої мови; володіння сучасними інформаційно-комунікативними технологіями; здатність до дослідницької діяльності.

- **Загальнонаукові компетентності:** базові уявлення про онови філософії, психології, педагогіки, що сприяють соціалізації особистості; розуміння причинно-наслідкових зв'язків розвитку суспільства й умінь їх використовувати у професійній діяльності; базові знання фундаментальних наук, в обсязі, необхідному для засвоєння загально-професійних дисциплін [7].

- **Загальнопрофесійні компетентності:** здатність комплексно використовувати знання в галузі теорії та практики соціальної роботи; враховувати ризики у професійній діяльності; використовувати інновації у професійній діяльності; базувати професійну діяльність на положеннях нормативно-правових документів; налагоджувати зв'язки з громадськістю та засобами масової інформації для вирішення професійних завдань; використовувати теоретичні знання та практичні навички застосування комунікативних технологій для здійснення ділових комунікацій у професійній сфері.

- **Спеціалізовані професійні компетентності:** здатність до виконання різних функцій соціальної роботи; здатність добирати технології, методи та форми соціальної роботи з урахуванням специфіки цільових груп та конкретного випадку; здатність залучати та доцільно використовувати ресурси у наданні соціальної допомоги та підтримки сім'ям, дітям та молоді; залучати волонтерів та керувати їх діяльністю; здатність налагоджувати міжвідомчу взаємодію; працювати у мультидисциплінарній команді [8].

Компетентність, як специфічна якість сукупності професійних знань та вмінь, полягає в тому, що:

- 1) знання компетентної людини оперативні та мобільні, вони постійно оновлюються;
- 2) компетентність включає як змістовний компонент — знання, так і процесуальний — уміння;
- 3) компетентність передбачає вміння вибирати оптимальні рішення, аргументувати вибір, тобто володіння критичним мисленням.



Візьміть до уваги!

Компетенція — коло повноважень будь-якої організації, установи або особи; коло питань, в яких дана особа має певні повноваження, знання, досвід.

Компетенція — новий концептуальний орієнтир, наперед задані вимоги до підготовки фахівця, що впливають на формування змісту освіти, її методів, критеріїв, вибір діагностичних процедур.

Компетенція — це добра обізнаність із чим-небудь, коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи. Так, Є. Зеєр розглядає її як частину компетентності, яка визначає інтереси осо-

бистості, що об'єднують знання та вміння, індивідуальні здібності, ставлення до праці та соціального оточення.

С. Сисоєва включає в компетенцію знання й розуміння (теоретичне знання академічної області, здатність знати й розуміти), знання як діяти (практичне й оперативне застосування знань до конкретних ситуацій), знання як бути (цінності як невід'ємна частина способу сприйняття й життя з іншими у соціальному контексті) [9]. Предметна область, у якій індивід добре обізнаний і в якій він проявляє готовність до виконання діяльності.

Таблиця 2

**СПВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ
«КОМПЕТЕНЦІЯ» І «КОМПЕТЕНТНІСТЬ»**

Поняття	Об'єм поняття	Подання поняття	Вияв поняття	Рівні вияву поняття
компетенція	коло повноважень	нормативно-правовий документ (диплом, статут, наказ тощо)	займана посада	категорія
компетентність	здібності	знання, навички, способи діяльності	у діяльності	рівні компетентності

Компетентність і компетенція є взаємодоповнюваними та взаємообумовленими. Компетентна людина, яка не володіє повноваженнями (компетенцією), не зможе повною мірою у соціально значимих аспектах реалізувати її. На основі цього у спеціаліста розвиваються передумови до виникнення статусно-рольового конфлікту, який надто руйнівню діє на саму людину і створює конфліктні ситуації в групі та колективі. Ще більш асоціальна діяльність некомпетентної людини, яка володіє компетенцією (повноваженням) [3]. У цьому зв'язку компетентність тих, хто вчиться, є основним якісним показником освітнього процесу у виші, і отже, її досягнення можна вважати педагогічною метою.

Формування базових компетентностей соціального працівника здійснюється протягом навчання у вищому навчальному закладі за умов:

- упровадження сучасних освітніх технологій у навчально-виховний процес — поєднання теоретичної і практичної складових особистісно-професійної підготовки, що сприятиме оволодінню багатоаспектними видами професійної діяльності та виконанню різних соціальних ролей;

- удосконалення організаційно-методичних складових компетентностей майбутніх фахівців в умовах кредитно-модульної системи навчання;

- створення умов для особистісного та професійного зростання учасників педагогічної взаємодії (майбутніх соціальних працівників та викладачів кафедр) [1].

Компетентність є показником сформованості відповідних навичок та вмінь, ступенем їх володіння. Тому в основі професійної компетентності лежать сформовані знання, уміння та навички професійної діяльності [10].

Професійна компетентність соціального працівника

Сутність концептуальних вимог до професійної компетентності зводиться до розширення знань, умінь і навичок, безпосередньо необхідних для підвищення продуктивності праці у сфері життєдіяльності в цілому.

Однією з характерних рис концепції компетентності людини є думка про підвищення ролі суб'єкта в соціальних перетвореннях та удосконаленні його здатності розуміти динаміку процесів та впливу на їх хід.

Ці вимоги професійної компетентності визначаються освітньою політикою держави. Сьогодні в Україні на законодавчому рівні вже затверджено систему стандартів з кожного освітньо-кваліфікаційного рівня та профілю підготовки. Стандарти містять усі вимоги до компетентності та кваліфікаційну характеристику і системи діагностики якості знань. У 2013 році були розроблені методичні рекомендації з розроблення складових галузевих стандартів вищої освіти (компетентнісний підхід) [7]. Ці рекомендації мають за мету забезпечити розроблення даних стандартів з використанням єдиної методологічної діяльнісної основи нормативно-методичних напрацювань національної системи стандартизації вищої освіти, починаючи з 1997 року, та рекомендацій Болонської

групи щодо застосування компетентнісного підходу до розробки стандартів освіти.

Професійна компетентність характеризується наявністю у соціальних працівників комплексу знань, умінь, навичок, психологічних якостей, професійних позицій. А знання, уміння і навички виступають як рольові характеристики професійної компетентності.

Візьміть до уваги!

Професійна компетентність — форма виконання спеціалістом своєї діяльності, що обумовлена глибокими знаннями якостей, явищ та предметів, які він перетворює (людина, група, колектив), як вільне володіння змістом власної праці (професійно-педагогічна функція), а також відповідність цієї праці професійно важливим якостям фахівця.

Поняття «професійна компетентність» науковці відносять: 1) до результату професійної підготовки у системі безперервної освіти; 2) до результату методичної роботи у навчальному закладі; 3) до рівня професійної майстерності. Оволодівати спеціальністю можна з різним ступенем майстерності, тобто на різному фаховому рівні. Однак, до вершин майстерності доходять лише одним шляхом: «знизу — вгору», «від малого — до великого», «від невміння — до вміння».

Професійна компетентність соціального працівника — це сукупність професійно-педагогічних компетенцій, а саме:

- соціально-психологічної (готовність до вирішення професійних завдань);
- комунікативної та професійно-комунікативної;
- загальнопрофесійної (психолого-педагогічна і методична);
- предметної (у сфері діяльності фахівця);
- професійної самореалізації.

Окрім того, професійна компетентність соціального працівника повинна включати також і особисті якості, а також сукупність умінь і навичок, що забезпечують функціонування процесу спілкування з клієнтами і колегами [6].

До **основних компонентів професійної компетенції** належать (рис. 18):

- **спеціальна компетенція** — підготовленість до самостійного виконання завдань, вміння оцінювати результати своєї роботи, здатність самостійно набувати нових знань та вмінь;

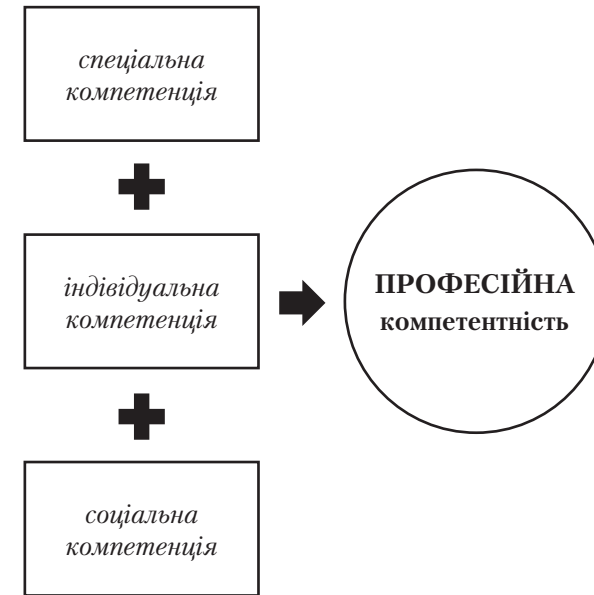


Рис. 18. Основні компоненти професійної компетентності

- **соціальна компетенція** — здатність до групової діяльності з іншими працівниками, готовність до прийняття на себе відповідальності за результати своєї праці, за довілля та інші цінності;
- **індивідуальна компетенція** — готовність до постійного підвищення кваліфікації, здатність до самоосвіти, рефлексії.

Структура професійної компетентності спеціаліста визначається не тільки професійними базовими знаннями та вміннями, але й ціннісними орієнтаціями, мотивами його діяльності, розумінням себе та навколишнього світу, стилем взаємовідносин з людьми, з якими він працює, його загальною культурою, здатністю до розвитку свого творчого потенціалу.

Компетентного спеціаліста виділяє критичне мислення: здатність серед багатьох рішень обрати оптимальне, аргументовано пояснювати помилкові рішення. Компетентність передбачає постійне оновлення знань, оволодіння новою інформацією для успішного вирішення професійних завдань в даний час та даних умовах. Інакше кажучи, компетентність — це здатність до актуального виконання діяльності.



Цікаво знати!

Аналіз досвіду діяльності зарубіжних колег свідчить, що вони мають різні уявлення про професійну компетентність соціальних працівників. Наприклад, у США вважають, що професійна компетентність соціальних працівників є результатом інтеграції різних типів компетентності, у тому числі: 1) концептуальної (наукової), 2) інструментальної (володіння базовими професійними навичками), 3) інтегрованої компетентності (здатності поєднувати теорію з практикою). Таке переконання сприяє тому, що в освітніх програмах значна увага приділяється формуванню аналітичної, корекційної та оціночної компетентності [11].

У соціальній роботі існують критерії компетентності соціальних працівників загального профілю, які окреслюють зміст їх діяльності та очікування клієнтів, суспільства. Рада США з освіти у галузі соціальної роботи розробила **десять критеріїв компетентності** соціального працівника загального профілю.

Ця компетентність полягає в наявності таких умінь:

- 1) виявляти і оцінювати ситуацію, при необхідності вміти посилити, відновити, захистити чи довести до логічного завершення стосунки між людьми, із соціальними інститутами;
- 2) оцінювати проблему, поставлену мету і способи її досягнення; уміти розробити план дій, спрямованих на відновлення або розвиток життєвих ресурсів і благополуччя людини;
- 3) стимулювати індивіда до розв'язання проблем, уникання стресів, доособистісного розвитку;
- 4) бути посередником між клієнтами й організаціями, структурами, які забезпечують людей ресурсами, послугами і можливостями;
- 5) ефективно втручатися в процес вирішення проблем вразливих груп населення;
- 6) сприяти ефективному і гуманному функціонуванню систем, організацій, які забезпечують людей послугами, ресурсами і можливостями;
- 7) брати активну участь у створенні нових систем послуг, ресурсів і можливостей, враховуючи запити споживачів послуг; прагнути нейтралізувати дії організацій, які створюють перешкоди для споживачів послуг;
- 8) оцінювати ступінь втручання і досягнутих змін;
- 9) постійно оцінювати свій професійний рівень і розвиток, поведінку і набуті навички;
- 10) сприяти вдосконаленню послуг, розвиваючи професійні знання, підтримуючи стандарти й етичні норми професії [12].

У сфері соціально-педагогічної роботи компетенцію розглядають як знання та навички, необхідні для виконання специфічної ролі спеціаліста в межах організації або агенції, що допомагають їй виконувати свою місію.

Розрізняють *методологічний, інформаційний, комунікативний, соціальний і культурологічний* рівні компетентності соціального працівника [4].

До специфічних сфер компетентності соціального працівника належать: задоволення потреб у повноцінному розвитку дитини, захист і виховання дитини; підтримка стабільності в житті дитини; представництво інтересів дитини; робота в команді тощо.

Фактично компетентності соціального працівника реалізуються з орієнтацією на клієнта, його проблеми, потреби, інтереси, особливості віку тощо.

До складу професійної компетентності, яка визначається на базі професійного стандарту нового типу для мінімального рівня вимог з боку працедавців, входять: необхідні знання, необхідні навички, необхідні здібності, виробнича діяльність, умови праці, необхідна кваліфікація, освітній рівень, професійні інтереси, очікування від роботи, вимоги до працівника.

Складові професійної компетентності.

• **Потребнісно-мотиваційна сфера особистості** — інтегральна якість, що характеризується сукупністю соціальних настанов; ціннісних орієнтацій, інтересів, що складають основу мотивів.

Можемо виділити два типи мотивів: опосередкований та безпосередній. У разі, коли, наприклад, професія обирається як засіб реалізації поставленої мети, що лежить поза самою професією, цей тип відноситься до опосередкованої мотивації (соціальні, престижні, матеріальні, утилітарні мотиви). Якщо вибір стимулюється самою професією, ми маємо справу з безпосередньою мотивацією (естетичні, пізнавальні, творчі мотиви, а також мотиви, пов'язані зі змістом праці).

• **Операційно-технічна сфера діяльності особистості** — інтегральна якість, що характеризується сукупністю спільних і спеціальних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей [3].

У професійному навчальному закладі пріоритет надається формуванню спеціальних знань, умінь і навичок, які удосконалюються в процесі навчально-професійної, а потім і професійної діяльності особистості.

Професійне навчання може розглядатися як формування основ (передумов) майбутньої професійної компетентності. Професійно важливі якості, до яких відносяться і спеціальні здібності люди-

ни, поряд з мотивами відіграють роль тих внутрішніх умов, через які переломлюються зовнішні впливи і вимоги діяльності. Вони формуються від більш загальних до більш спеціальних. Приступаючи до освоєння діяльності, суб'єкт вже володіє цілою низкою спеціальних умінь, навичок, але вони ще не пристосовані до професійної діяльності. Протягом професійного становлення особистості і відбувається їх реформування відповідно до вимог діяльності.

• *Рефлексивно-оцінна сфера діяльності особистості* — форма теоретичної діяльності людини, спрямована на осмислення власних дій і вчинків. Засновані на рефлексії самоаналіз та самооцінка забезпечують контроль, здатність людини до самопізнання, вміння аналізувати власні дії, вчинки, мотиви, корекцію і самовдосконалення. Саме завдяки механізмам саморегуляції та саморефлексії фахівець, що саморозвивається, активно культивує в собі індивідуальність, творчий потенціал та професійну майстерність [3].

Професійну компетентність соціального працівника можна назвати стрижневим компонентом обраного ним виду діяльності, а комунікативну компетенцію — необхідною умовою її ефективності [5].



Візьміть до уваги!

Комунікативна компетентність — складна інтегративна якість особистості, яка опосередковує професійно-педагогічну діяльність, спрямовану на налагодження, підтримку і розвиток ефективного спілкування з клієнтом чи іншими учасниками соціального процесу.

Слід зазначити, що комунікативна компетентність соціального працівника, в основному, залежить від особистості самого спеціаліста. Від його особистих характеристик залежить, звернеться до нього зі своєю проблемою клієнт, чи ні.

Межі професійної компетентності соціального працівника регулюються відповідним нормативно-правовим документом — кваліфікаційною характеристикою, де зафіксовані загальні вимоги до підготовленості спеціаліста на рівні його теоретичного та практичного досвіду.

Персоналії

Науковці, які зробили вагомий внесок у розвиток соціальної роботи



Зверева Ірина Дмитрівна — доктор педагогічних наук, професор кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка; головний науковий співробітник лабораторії соціальної педагогіки Інституту проблем виховання НАПН України; виконавчий директор Українського фонду «Благополуччя дітей»; голова Української асоціації соціальних педагогів та спеціалістів із соціальної роботи; співробітник

Представництва благодійної організації «Надія і житло для дітей», благодійної організації «Партнерство «Кожній дитині» в Україні, заслужений працівник соціальної сфери України. *Тема докторського дослідження:* «Теорія та практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні». Сфера її наукових інтересів: актуальні проблеми соціальної педагогіки, теорія та практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні, проблеми освіти дорослих, методологія і практика підготовки спеціалістів соціальної сфери тощо. Автор понад 200 наукових праць.

Основні наукові праці:

- Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Зверєвої. — К., Сімферополь : Універсум, 2012. — 536 с.
- Запобігання деінституалізації дітей : метод. посіб. / за заг. ред. І. Д. Зверєвої, Ж. В. Петровича. — К. : Надія і житло для дітей, ЮНІСЕФ, 2008. — 229 с.
- Зверева І. Д. Соціальна робота з дітьми і молоддю (теоретико-методологічні аспекти) / Зверева І. Д., Керецман І. В., Пічкарь О. І. — Ужгород : УжНУ, 2000. — 192 с.
- Зверева І. Д. Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю в Україні: теорія і практика : монографія / Зверева І. Д. ; М-во освіти і науки України; Ін-т проблем виховання Академії педагогічних наук. — К. : Правда Ярославиців, 1998. — 393 с.

• Інтегровані соціальні служби: теорія, практика, інновації : навч.-метод. комплекс / авт.-упоряд.: О.В. Безпалько, І.Д. Зверева, З. П. Кияниця та ін. ; за заг. ред. І.Д.Зверєвої, Ж.В. Петровичко. — К. : Фенікс, 2007. — 528 с.

• Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І.Д. Зверева, О.В. Безпалько, Г.М. Лактіонова та ін. ; за заг. ред. І.Д. Зверєвої, Г.М. Лактіонової. — К. : Центр навчальної літератури, 2004. — 256 с.

• Соціальний супровід сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах / за заг. ред. І.Д. Зверєвої. — К. : ДЦСССДМ, 2008. — 250 с.



Карагодіна Олена Геннадіївна — доктор медичних наук, професор, завідувач кафедри соціальної роботи та практичної психології, авторка та учасниця наукових проєктів НаУКМА та TACIS-TEMPUS, Українського фонду «Благополуччя дітей», розробник стандартів освітньо-кваліфікаційної характеристики зі спеціальності 8.130102 — Соціальна робота та освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр»

та державних вимог до властивостей і якостей особи, яка здобула цей освітній рівень у галузі знань 1301 — Соціальне забезпечення. *Тема докторської дисертації:* «Психопатологічний та соціокультурний аналіз феномену цілителей-екстрасенсів». Сфера наукових інтересів — проблеми медико-соціальної допомоги особам з психічними розладами, культурно-орієнтовані підходи психологічної допомоги в соціальній роботі. Авторка близько 100 наукових публікацій та навчально-методичних розробок.

Основні наукові праці:

• Зиглер Е. Тлумачення розумової відсталості / Е. Зиглер, Р. Ходапп ; пер. з англ. О. Г. Карагодіної. — К. : Сфера, 2008. — 344 с.

• Інформаційно-консультаційні послуги з питань здоров'я матері та дитини: аналіз проблем : погляд клієнтів, медичних працівників і фахівців установ соціальної сфери Івано-Франківського, Волинського та Донецьких регіонів / заг. ред. О. Г. Карагодіної. — К. : Науковий світ, 2006. — 111 с.

• Карагодіна О. Г. Психопатологічний та соціокультуральний аналіз феномену цілителей-екстрасенсів : дис. ... д-ра мед. наук: 14.01.16 / Карагодіна Олена Геннадіївна. — К., 2003. — 375 с.

• Карагодіна О. Г. Релігійний анамнез у структурі діагностичного опитування осіб з психічними розладами та психологічними проблемами : навч. посіб. / Карагодіна О. Г. — К. : [б.в.], 2001. — 63 с.

• Консультування з питань вагітності : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Я. Жилки, О. Г. Карагодіної. — К. : Калита, 2007. — 136 с.

• Проведення комплексної оцінки потреб дитини в інтернатному закладі Ю. Алімова, О. Безпалько, І. Зверева та ін. ; за заг. ред. О. Карагодіної. — К. : Видавництво ПП «Март», 2006. — 130 с.



Лукашевич Микола Павлович — філософ і соціолог, доктор філософських наук, професор Київського національного університету ім. Т. Г. Шевченка, головний науковий співробітник Інституту вищої освіти НАПН України, завідувач кафедри соціології та соціальної роботи Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України.

Працює в спеціалізованих радах із захисту дисертацій і наукових установ, а також на громадській роботі Головного вченого секретаря Української академії політичних наук. *Тема докторської дисертації:* «Трудова адаптація молоді в умовах перебудови». Працює в науці на межі взаємодії філософії, соціології, етики. Автор близько 400 друкованих праць.

Основні наукові праці:

• Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть : монографія / [В.П. Андрущенко, В.П. Бех, М.П. Лукашевич та ін.]; за ред. С. В. Толстоухової. — К. : УДЦССМ, 2001. — 344 с.

• Лукашевич М. П. Соціальна робота: теорія і практика : навч. посіб. / М. П. Лукашевич, Т. В. Семигіна. — К. : Каравела, 2009. — 368 с.

• Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи : навч. посіб. / М. П. Лукашевич, І. І. Мигович. — К. : ПАУП, 2002. — 136 с.

• Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи : навч. посіб. / М. П. Лукашевич, І. І. Мигович. — 2-е вид., доп. та перероб. — К. : МАУП, 2003. — 168 с.

• Соціальна робота : навч. посіб. у 7-ми кн. / В. П. Андрущенко, В. П. Бех, М. П. Лукашевич та ін. — К. : ДЦССМ, 2002. — Кн. 2. — 440 с.

• Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / [М.Ф. Головатий, М.П. Лукашевич, Г.А. Дмитренко та ін.]. — К. : МАУП, 2002. — 376 с.



Мигович Іван Іванович — доктор філософських наук, професор кафедри соціології та соціальної роботи Ужгородського національного університету, колишній народний депутат України. Член Соціологічної асоціації України, Української асоціації релігієзнавців. *Тема докторської дисертації:* «Критика ідеології і політичної практики клерикального націоналізму». Автор близько 200 публікацій.

Основні наукові праці:

• Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть : монографія / В. П. Андрущенко, В. П. Бех, І. І. Мигович та ін. ; за ред. С. В. Толстоухової. — К. : УДЦССМ, 2001. — 344 с.

• Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. — К. : Академвидав, 2005. — 304 с.

• Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи : навч. посіб. / М. П. Лукашевич, І. І. Мигович. — К. : МАУП, 2002. — 136 с.

• Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи : навч. посіб. / М. П. Лукашевич, І. І. Мигович. — 2-е вид., доп. та перероб. — К. : МАУП, 2003. — 168 с.

• Мигович І. Теорія і методика соціальної роботи / І. Мигович, Р. Ісаєв. — Ужгород : [б. в.], 1998. — 27 с.

• Теорії і методи соціальної роботи : підручник / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. — К. : Академвидав, 2005. — 328 с.



Поліщук Віра Аркадіївна — доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка. *Тема докторської дисертації:* «Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти». Коло наукових інтересів: неперервна практична підготовка майбутніх

фахівців спеціальності «Соціальна педагогіка» і «Соціальна робота»; актуальні проблеми соціальної роботи; моделі і технології соціальної роботи за рубежом, методика викладання теорії і практики соціальної роботи. Автор понад 70 публікацій.

Основні наукові праці:

• Поліщук В. А. Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти : монографія / Віра Аркадіївна Поліщук ; за ред. Н. Г. Ничкало ; Міністерство освіти і науки України ; Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. — Тернопіль : ТНПУ, 2006. — 424с.

• Поліщук В. А. Психолого-педагогічний факультет педуніверситету як центр здійснення соціальної освіти в регіоні / В. А. Поліщук // Соціальна робота в Україні: теорія та практика : посіб. для підвищення кваліфікації працівників соціальних служб для молоді : в 7-ми ч. / [М. Г. Братасюк, Н. І. Грицько, І. М. Грод та ін.] ; за ред. А. Я. Ходорчук. — К. : ДЦССМ, 2002. — Т. 3. — С. 90–103.

• Поліщук В. А. Роль міжнародних організацій у здійсненні інтеграційної політики у сфері соціальної роботи і соціальної освіти / В. А. Поліщук // Соціальна робота в Україні: теорія та практика : посіб. для підвищення кваліфікації працівників соціальних служб для молоді : в 7-ми ч. / [М. Г. Братасюк, Н. І. Грицько, В. А. Поліщук та ін.] ; за ред. А. Я. Ходорчук. — К. : ДЦССМ, 2003. — Т. 4. — С. 110–124.

• Соціальна робота : підручник / В. А. Поліщук, О. П. Бартош-Пічкач, Н. М. Горішка та ін. ; за ред. Н. Г. Ничкало. — Тернопіль : ВАТ «ТВПК «Зруч», 2010. — 330 с.



Семигіна Тетяна Валеріївна — доктор політичних наук, доцент кафедри соціальної роботи та практичної психології Академії праці, соціальних відносин і туризму Федерації профспілок України. Член Ради директорів Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи, співредактор міжнародного наукового журналу «Social Policy and Social Work in Transition». *Тема докторської дисертації:*

«Політика охорони громадського здоров'я в Україні у контексті процесів глобалізації (політологічний аналіз)». Сфера наукових інтересів: соціальна політика, сучасні технології соціальної роботи, висвітлення соціальних питань у ЗМІ. Автор понад 160 наукових та навчально-методичних праць з питань соціальної роботи та соціальної політики.

Основні наукові праці:

- Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. — К. : Академвидав, 2005. — 304 с.
- Семигіна Т.В. Словник із соціальної політики / Семигіна Т. В. — К. : Вид. дім «КМ Академія», 2005. — 256 с.
- Семигіна Т. В. Інновації у соціальних службах : навч.-метод. посіб. / Семигіна Т. В., Покладова В. В., Грига І. М. — К. : Пульсари, 2002. — 168 с.
- Соціальна робота: в 3-х ч. : навч. посіб./ Н. Бондаренко, І. Грига, Н. Кабаченко та ін.; за ред. Т. Семигіної, І. Григи. — К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2004. — Ч. 1. : Основи соціальної роботи. — 178 с.
- Соціальна робота: в 3-х ч. : навч. посіб. / А. Бойко, Н. Бондаренко, О. Брижовата та ін.; за ред. Т. Семигіної, І. Григи. — К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2004. — Ч. 2. : Теорії та методи соціальної роботи. — 226 с.
- Соціальна робота: в 3-х ч. : навч. посіб. / А. Бойко, Н. Бондаренко, О. Брижовата та ін.; за ред. Т. Семигіної, І. Григи. — К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2004. — Ч. 3. : Робота з конкретними групами клієнтів. — 166 с.
- Теорії і методи соціальної роботи : підручник / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. — К. : Академвидав, 2005. — 328 с.



Толстоухова Світлана Валентинівна — кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи Інституту соціальної роботи і управління НПУ ім. М. П. Драгоманова, заслужений працівник соціальної сфери в Україні. Президент ВГО «Ліга соціальних працівників України», національний експерт ЮНІСЕФ по реформі системи опіки над дітьми. Бере активну участь щодо розвитку

сучасної науки в розбудові соціальної політики, а саме з питань удосконалення соціальної роботи та соціальної допомоги по роботі з вразливими сім'ями з дітьми, зокрема у проведенні інвентаризації соціальних послуг, що надаються сім'ям з дітьми, що опинилися в СЖО, в підготовці та/або внесеннях змін до нормативно-правових актів з соціальних питань, в розробці методичних рекомендацій щодо примірних схем координації діяльності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері управління, розвитку діяльності інфраструктури соціальних інституцій. *Тема дисертації:* «Організаційно-педагогічні основи функціонування системи соціальних служб для молоді». Має понад 50 публікацій в фахових журналах з соціальних питань, навчальних посібників та науково-публіцистичних видань щодо новітніх технологій соціальної роботи та соціальної політики.

Основні наукові праці:

- Актуальні проблеми соціальної політики в Україні : навч. підручник / Л. А. Литва, С. В. Толстоухова, І. Я. Ткач та ін.; за заг. ред. А. О. Ярошенко. — К. : Видавництво НПУ імені М. П. Драгоманова, 2013. — 222 с.
- Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть : монографія / В. П. Андрущенко, В. П. Бех, І. І. Мигович та ін. ; за ред. С. В. Толстоухової. — К. : УДЦССМ, 2001. — 344 с.
- Діяльність центрів соціальних служб для молоді України: сучасний стан і перспективи розвитку / за ред. С. В. Толстоухової. — К. : Академпрес, 1999. — 112 с.
- Форми і методи соціальної роботи в системі центрів соціальних служб для молоді / заг. ред. С. В. Толстоухова, І. М. Пінчук. — К. : УДЦССМ, 2000. — 128 с.

• Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді : збірник / упоряд. С. В. Толстоухова [та ін.]. — К. : ДЦССМ, 2003. — Ч. 2 : Правові документи України щодо реалізації соціальних програм стосовно різних категорій дітей, молоді та сімей, центрами соціальних служб для молоді. — 398 с.

• Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді : збірник / упоряд. С. В. Толстоухова [та ін.].— К. : ДЦССМ, 2003. — Ч. 1 : Організаційна діяльність. Робота з кадрами та державна служба. Фінансово-господарська діяльність. — 760 с.

• Толстоухова С. В. Перспективи вдосконалення змісту підготовки фахівців із соціальної роботи / С. В. Толстоухова // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. — 2010. — № 1/2. — С. 91–99.



Візьміть до уваги!

• Радимо прочитати •

1. *Веретенко Т. Г.* Вступ до спеціальності: соціальна педагогіка. Модуль 2 : навч. посіб. / Т. Г. Веретенко, О. М. Денисюк. — К. : Київ. Ун-т імені Бориса Грінченка, 2011. — 124 с.
2. Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. — К. : Академвидав, 2005. — 304 с.
3. *Елкін М. В.* Формування професійної компетентності майбутнього вчителя географії засобами проектної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Елкін Марк Веніамінович. — Бердянськ, 2004. — 259 с.
4. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Зверєвої. — К., Сімферополь : Універсум, 2012. — 536 с.
5. *Карпенко О.* Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : монографія / Олена Карпенко ; М-во освіти і науки України ; Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. — К.-Дрогобичі : КОЛО, 2007. — 369 с.
6. Комунікативна професійна компетентність як умова взаємодії соціального працівника з клієнтом : навч.-метод. посіб. / А. Й. Капська, Л. В. Долинська, О. Г. Карпенко, В. С. Филипчук ; за ред. А. Й. Капської. — К. : ДЦССМ, 2003. — 87 с.
7. Методичні рекомендації з розроблення складових галузевих стандартів вищої освіти (компетентнісний підхід) / уклад.: В. Л. Гуло, К. М. Левківський, Л. О. Котоловець та ін. — К. : [б. в.], 2013. — 91 с.

8. Освітньо-кваліфікаційна характеристика «спеціаліст»: галузь знань 0101 «Педагогічна освіта», спеціаліст 7.0100601 «Соціальна педагогіка», кваліфікація «соціальний педагог» / розроби.: О. В. Безпалько, Т. Г. Веретенко, Т. Л. Лях, Т. П. Спірна. — К. : [б. в.], 2013. — 13 с.

9. *Сисоєва С. О.* Професійна підготовка викладача-тьютора: теорія і практика : навч.-метод. посіб. / Сисоєва С. О., Осадчий В. В., Осадча К. П. — К.-Мелітополь : ТОВ «Видавничий будинок ММД», 2011. — 280 с.

10. Сімейно орієнтована соціальна робота: практичні аспекти : конспект лекцій / за заг. ред. В. О. Кузьмінського, С. С. Лукашова. — К. : Молодь, 2010. — 128 с.

11. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І. Д. Зверєва, О. В. Безпалько, Г. М. Лактіонова та ін. ; за заг. ред. І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової. — К. : Центр навчальної літератури, 2004. — 256 с.

12. *Холостова Е. И.* Профессиональный и духовно-нравственный портрет социального работника / Холостова Е. И. — М. : Союз, 1993. — 35 с.

13. *Хоружа Л. Л.* Теоретичні аспекти впровадження компетентнісного підходу у вищу освіту [Електронний ресурс] / Хоружа Л. Л. — Режим доступу : <http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/horuzall.pdf>

I. Запитання та завдання для самоконтролю.

1. Як Ви вважаєте, на що спрямований компетентнісний підхід?
2. В чому полягає «компетентність»? Дайте визначення.
3. Що таке «компетентність спеціаліста соціальної сфери»?
4. Охарактеризуйте поняття «компетенція».
5. Які виділяють компоненти будь-якої компетентності?
6. Які є рівні компетенції соціального працівника? Перерахуйте їх.
7. На Вашу думку, що таке професійна компетентність?
8. Яка сукупність професійно-педагогічних компетенцій входить до професійної компетентності соціального працівника?
9. Які основні компоненти професійної компетентності?
10. Які десять критеріїв компетентності соціального працівника загального профілю розробила Рада США з освіти у галузі соціальної роботи?
11. Назвіть прізвища п'яти науковців, які досягли успіхів у встановленні та розвитку соціальної роботи.

II. Пройдіть тест. Відповіді запишіть на відривній сторінці (с. 185).

1. На Вашу думку, компетентність це... (Оберіть правильну відповідь.)

- а) загальна здатність і готовність особистості до дії, що ґрунтується на знаннях і досвіді, набутих завдяки навчанню і вихованню, зорієнтованих на становлення учня як суб'єкта життя і культури, активну інтеграцію у суспільство, освоєння багатогранної рольової палітри.
- б) феномен, обумовлений дією загальних особових і поодиноких закономірностей прояву цілеспрямованої творчої активності особистості у певній сфері праці: освітній, управлінській, виробничій, сімейній, дозвіллевій тощо.
- в) міра професіоналізму, міра володіння професією на рівні творчості, майстерності.

2. Хто з вітчизняних науковців обґрунтовує компетентність як інтегровану характеристику якостей особистості, результат

підготовки випускника вишу до виконання діяльності у певних професійних та соціально-особистісних галузях (компетенціях), який визначається необхідним обсягом і рівнем знань та досвіду у певному виді діяльності? (Оберіть правильну відповідь.)

- а) А. Капська.
- б) С. Сисоєва.
- в) В. Дьомін.

3. Поняття «компетенція» трактується як... (Оберіть правильну відповідь.)

- а) коло повноважень будь-якої організації, установи або особи; коло питань, в яких дана особа має певні повноваження, знання, досвід.
- б) специфічна здатність, яка дає змогу ефективно розв'язувати проблеми, що виникають у реальних життєвих ситуаціях.
- в) спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості.

4. Поняття «професійна компетентність» визначається як... (Оберіть правильну відповідь.)

- а) форма виконання спеціалістом своєї діяльності, що обумовлена глибокими знаннями якостей, явищ та предметів, які він перетворює (людина, група, колектив), як вільне володіння змістом власної праці (професійно-педагогічна функція), а також відповідність цієї праці професійно важливим якостям фахівця.
- б) показником сформованості відповідних навичок та вмінь, ступенем володіння ними.
- в) інтегральна якість, що характеризується сукупністю соціальних настанов; ціннісних орієнтацій, інтересів, що складають основу мотивів.

5. Як трактується спеціальна компетенція? (Оберіть правильну відповідь.)

- а) Підготовленість до самостійного виконання завдань, вміння оцінювати результати своєї роботи, здатність самостійно набувати нових знань та вмінь.

- б) Здатність до групової діяльності з іншими працівниками, готовність до прийняття на себе відповідальності за результати своєї праці, за довілля та інші цінності.
- в) Готовність до постійного підвищення кваліфікації, здатність до самоосвіти, рефлексії.

6. Як трактується соціальна компетенція? (Оберіть правильну відповідь.)

- а) Підготовленість до самостійного виконання завдань, вміння оцінювати результати своєї роботи, здатність самостійно набувати нових знань та вмінь.
- б) Здатність до групової діяльності з іншими працівниками, готовність до прийняття на себе відповідальності за результати своєї праці, за довілля та інші цінності.
- в) Готовність до постійного підвищення кваліфікації, здатність до самоосвіти, рефлексії.


7. Як розглядається комунікативна компетентність соціального працівника? (Оберіть правильну відповідь.)

- а) Складна інтегративна якість особистості, яка опосередковує професійно-педагогічну діяльність, спрямовану на налагодження, підтримку і розвиток ефективного спілкування з клієнтом чи іншими учасниками соціального процесу.
- б) Здатність до групової діяльності з іншими працівниками, готовність до прийняття на себе відповідальності за результати своєї праці, за довілля та інші цінності.
- в) Специфічна здатність, яка дає змогу ефективно розв'язувати проблеми, що виникають у реальних життєвих ситуаціях.

8. Перерахуйте компоненти компетентності.

9. Як розглядають комунікативну компетентність соціального працівника?

10. Яким нормативно-правовим документом регулюються межі професійної компетентності соціального працівника?

 **Перевір себе**
(Відривні сторінки)

I. Відповіді на тест (зі с. 182–184).

1. а) б) в)
2. а) б) в)
3. а) б) в)
4. а) б) в)
5. а) б) в)
6. а) б) в)
7. а) б) в)
8. _____

9. _____
10. _____

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Лінія відрізу



II. Виконайте завдання.

Завдання 1. Знайдіть відповідність між змістом складових професійної компетентності особистості та їх назвами.

це інтегральна якість, що характеризується сукупністю соціальних настанов; ціннісних орієнтації, інтересів, що складають основу мотивів	а)	<i>операційно-технічна сфера діяльності</i>	1)
форма теоретичної діяльності людини, спрямована на осмислення власних дій і вчинків	б)	<i>потребнісно-мотиваційна сфера</i>	2)
інтегральна якість, що характеризується сукупністю спільних і спеціальних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей	в)	<i>рефлексивно-оцінна сфера діяльності</i>	3)

а)	б)	в)

Завдання 2. Проаналізуйте кейс-стаді.

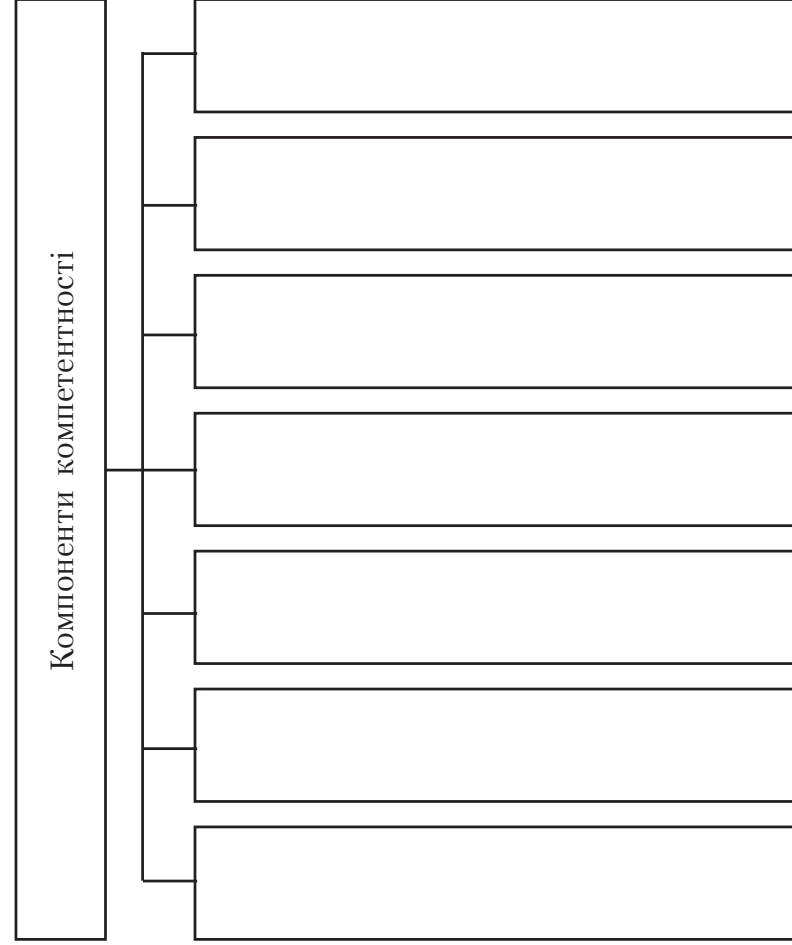
Ситуація. *«Хлопчик Микола І., 13 років, з села Підпригори. Чотири роки тому батьки були змушені влаштувати його в школу-інтернат в райцентрі тому, що батько поїхав на заробітки, а мати була занадто зайнята доглядом за трьома молодшими братами Миколи і роботою на полі, яким володіла сім'я. Наразі батько повернувся і хоче забрати хлопчика додому, проте його лякає, що Микола відвик від своєї сім'ї, і батько вважає, що він не зможе успішно навчатися в загальноосвітній школі. Батько звернувся по допомогу до соціальної служби».*

Вправа. Ви — керівник команди, у Вас у підпорядкуванні один провідний і один базовий соціальні працівники. Ваше завдання полягає у тому, щоб полегшити повернення та реадaptaцію Миколи до рідної сім'ї та громади.

Лінія відрізу



Лінія відрізу



Завдання 3. Запишіть, з яких компонентів складається будь-яка компетентність.

Завдання 4. Встановіть відповідності.

№ з\п	Прізвище		Коло наукових інтересів
1	Семигіна Т.В.	а)	Критика ідеології і політичної практики клерикального націоналізму
2	Карагодіна О.Г.	б)	Трудова адаптація молоді в умовах перебудови
3	Толстоухова С.В	в)	Теорія та практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні
4	Мигович І.І.	г)	Політика охорони громадського здоров'я в Україні у контексті процесів глобалізації (політологічний аналіз)
5	Зверева І.Д.	д)	Організаційно-педагогічні основи функціонування системи соціальних служб для молоді
6	Поліщук В.А.	е)	Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти
7	Лукашевич М.П.	є)	Психопатологічний та соціокультурний аналіз феномену цілителів-екстрасенсів
8	Карпенко О.Г.	ж)	Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти

а)	б)	в)	г)	д)	е)	є)	ж)

Лінія відрізу



Лінія відрізу





Завдання 5. Виконайте тест «Комунікативність та стиль спілкування з клієнтом».

Інструкція. Оберіть оцінку своїм діям у запропонованих нижче ситуаціях:

- ні, так не буває — 1 бал;
- ні, як правило, так не буває — 2 бали;
- невизначена оцінка — 3 бали;
- так, як правило, так буває — 4 бали;
- так, так буває завжди — 5 балів.

1. У мене завжди багато ідей і планів.
2. Я прислухаюся до зауважень інших.
3. В основному мені вдається навести логічно правильні аргументи при обговоренні.
4. Я налаштовую членів соціальної групи на творчу роботу.
5. Свої помилки я здебільшого визнаю.
6. Висловлюю свої думки з максимальною переконливістю.
7. Пропоную альтернативне рішення пропозиціям інших.
8. Говорю емоційно, щоб переконати і надихнути людей.
9. Ясно виражаю свої думки у спілкуванні з людьми.
10. Я враховую думку інших людей і намагаюся користуватись нею на практиці.
11. Звичайно я наполягаю на своїй позиції і на своїх пропозиціях.
12. Я з розумінням вислуховую навіть ті контраргументи, які висловлюються агресивно.
13. Я завжди зізнаюся в тому, що чогось не знаю.
14. Енергійно відстоюю свої погляди.
15. Я намагаюся розвивати чужі ідеї так, начебто вони були моїми.
16. Я допомагаю порадою в методичних питаннях членам соціальної групи, колективу.
17. Захоплюючись своїми творчими проектами, я звичайно не цікавлюся думкою інших.
18. Я прислухаюся і до тих людей, що мають власні погляди на соціально-педагогічний процес.
19. Відкрито говорю про свої сподівання, побоювання і труднощі при постановці задачі перед членами цільової групи.
20. Я розумію почуття інших людей.

Лінія відрізу



Лінія відрізу



21. Я вважаю за краще висловлювати свої думки, ніж вислуховувати інші.
22. Уважно стежу за своїм мовленням.
23. Як правило, нікого не перебиваю.
24. Я витрачаю багато сил і енергії на те, щоб переконати інших, як їм правильно працювати.
25. Прагну, щоб свою позицію висловлювали всі члени колективу.
26. Викладаю свої думки послідовно.

Обробка результатів

1. За кожну відповідь «так», поставлену у твердженнях 2, 4, 5, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 23 і 25 додайте один бал. Обчисліть суму. Це перше число.
2. За кожну позитивну відповідь у твердженнях 1, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 14, 17, 21, 22, 24 і 26 додайте один бал. Обчисліть суму. Це друге число.

Порівняйте ці два числа. Перше число показує, наскільки Ваш стиль наближається до авторитарного, друге число показує рівень демократичності Вашого стилю і тактовного ставлення до клієнтів.

ПРИКІНЦЕВЕ СЛОВО

Шановні студенти! Опанувавши курс «Вступ до спеціальності», ви ознайомилися з історією виникнення та розвитком професії; з кваліфікаційними вимогами до соціального працівника; з переліком соціальних послуг, які може надавати соціальний працівник різним категоріям клієнтів, та із сферами його професійної діяльності. Знаєте, які ролі та функції може виконувати соціальний працівник у професійній діяльності; яким чином можна підвищити свій професійний рівень. Теоретичні знання ви закріпили практичними вправами, що допомогло більше дізнатися про майбутню професію.

Зичимо успіхів, натхнення в навчальній, професійній та особистісній діяльності!

Лінія відрізу



Етюд «Істина»

Один мудрий цар, помираючи, покликав своїх дітей і запитав: «Що кожний із вас думає про світ?». «Нічого гарного в ньому немає, — відповіли царевичі, — в ньому зло, жорстокість, образи, несправедливість, обман...». «Гірко мені від отих слів, діти мої. Бо як можна жити і правити світом, якщо ваш розум отруєний думками про помсту за образи, а ваше серце несе тягар смутку. Благословляючи вас на царство, я хочу, щоб ви пам'ятали — що ви принесете у цей світ, таким він і буде. Хай один із вас принесе в нього ЩАСТЯ, другий — ДОБРО, третій — МУДРІСТЬ, четвертий — СПРАВЕДЛИВІСТЬ. І знайте, що щастя — це не гроші, не влада, не володіння чимось, це — стан душі, і шукати його треба усередині себе. ДОБРО — це вміння нести у світ свої прагнення і не нав'язувати нікому того, чого бажаєш сам. МУДРІСТЬ — це не вказувати комусь, яким треба бути, а здатність змінюватись самому. СПРАВЕДЛИВІСТЬ — це вміння не оцінювати інших за своїми мірками».

І пішли його діти нести у світ мудрість, справедливість, щастя та добро, але усі вони пішли поодиноці, в різні боки, і тому скрізь чогось не вистачало.

Розповів цю історію, помираючи, цар Давид своєму синові Соломону і запитав у нього: «То як же ти будеш правити світом?». І відповів Соломон: «Я все зрозумів, світ не повинен бути розділеним. Я правитиму так, щоб у ньому було все разом: і мудрість, і справедливість, і добро, і щастя».

Отже Соломон знайшов свою істину...

І тепер ти можеш йти далі та вирушити у мандрівку всередину себе, в пошуках духовної істини. Це нелегкий шлях, на ньому може бути безліч пасток і тому, ідучи цим шляхом, шукай однострумків. Люди допомагають один одному у цій мандрівці до особистого «Я».

Бакалавр — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула базову вищу освіту, фундаментальні і спеціальні уміння та знання щодо узагальненого об'єкта діяльності (праці), достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт), що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності, на експлуатаційному рівні професійної діяльності.

Будинок нічного перебування — заклад соціального захисту для ночівлі громадян, які не мають житлового приміщення, яке б вони могли використовувати для проживання.

Будинок-інтернат для громадян похилого віку та інвалідів — стаціонарна соціально-медична установа загального типу для постійного проживання громадян похилого віку, ветеранів війни та праці, інвалідів, які потребують постійного стороннього догляду, побутового і медичного обслуговування.

Геріатричний пансіонат — стаціонарна соціально-медична установа для проживання осіб з вираженими віковими порушеннями психіки, підтвердженими висновком лікувально-консультативної комісії органів охорони здоров'я.

Допрофесійна підготовка — здобуття початкових професійних знань, умінь особами, які раніше не мали робітничої професії.

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи — норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи, що є основою їхньої професійної діяльності з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також задоволення людських потреб.

Заклади соціальної підтримки (догляду) — стаціонарні відділення для постійного або тимчасового проживання територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг) та інші установи, заклади для постійного проживання громадян похилого віку, інвалідів.

Індивідуальна компетенція — готовність до постійного підвищення кваліфікації, здатність до самоосвіти, рефлексії.

Інформаційні послуги — надання інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації (довідкові послуги); розповсюдження просвітницьких та культурно-освітніх знань (просвітницькі послуги); поширення об'єктивної інформації про споживчі властивості та види соціальних послуг, формування певних уявлень і ставлення суспільства до соціальних проблем (рекламно-пропагандистські послуги).

Компетентнісний підхід — спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості.

Компетентність — 1. загальна здатність і готовність особистості до дії, що ґрунтується на знаннях і досвіді, набутих завдяки навчанню і вихованню, зорієнтованих на становлення учня як суб'єкта життя і культури, активну інтеграцію у суспільство, освоєння багатогранної ролевої палітри.

2. інтегрована характеристика якостей особистості, результат підготовки випускника вишу до виконання діяльності в певних професійних та соціально-особистісних галузях (компетенціях), який визначається необхідним обсягом і рівнем знань та досвіду у певному виді діяльності.

3. оцінна динамічна категорія, характеризує людину як суб'єкта діяльності, її здатність успішно виконувати свої повноваження у тій чи іншій професійній сфері; виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості.

Компетентність спеціаліста соціальної сфери — феномен, обумовлений дією загальних особових і поодиноких закономірностей прояву цілеспрямованої творчої активності особистості у певній сфері праці: освітній, управлінській, виробничій, сімейній, дозвіллевій тощо.

Компетентність соціального працівника у конкретній сфері діяльності — міра професіоналізму, міра володіння професією на рівні творчості, майстерності.

Компетенція — 1. коло повноважень будь-якої організації, установи або особи; коло питань, в яких дана особа має певні повноваження, знання, досвід.

2. новий концептуальний орієнтир, наперед задані вимоги до підготовки фахівця, що впливає на формування змісту освіти, її методів, критеріїв, вибір діагностичних процедур.

Комунікативна компетентність — складна інтегративна якість особистості, яка опосередковує професійно-педагогічну діяльність, спрямовану на налагодження, підтримку і розвиток ефективного

спілкування з клієнтом чи іншими учасниками соціального процесу.

Клініки дружні до молоді — це спеціалізовані підрозділи, як правило у складі дитячих поліклінік, які надають медико-соціальну та психологічну допомогу дітям і молоді на основі дружнього до них підходу.

Магістр — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності, на дослідницькому рівні професійної діяльності.

Нормативно-правовий акт — це юридичний документ, який приймається органами державної влади або суб'єктами, що уповноважені державою, має формально визначений, загальнообов'язковий характер та охороняється державною владою від порушень.

Освітньо-кваліфікаційні рівні освіти — характеристика професійної освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки (роботи) певного рівня професійної діяльності — характеристики професійної діяльності за ознаками певної сукупності професійних робіт, які виконує фахівець.

Пансіонат для ветеранів війни і праці — стаціонарна соціально-медична установа загального типу для постійного проживання громадян похилого віку, ветеранів війни та праці, інвалідів, які потребують стороннього догляду, побутового та медичного обслуговування.

Післядипломна освіта — спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

Послуги з працевлаштування — пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні та соціальне супроводження працевлаштованої особи.

Послуги з професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями — комплекс медичних, психологічних, інформаційних заходів, спрямованих на створення сприятливих умов для реалізації права на професійну орієнтацію та підготовку, освіту, зайнятність.

Професійна діяльність — вид трудової діяльності професіоналів, які володіють комплексом спеціальних теоретичних знань та практич-

них навичок, набутих в результаті спеціальної підготовки та досвіду роботи, мають високу ділову репутацію та володіють професійною етикою, зміст якою складається з доцільної зміни та перетворення навколишнього середовища шляхом виконання покладених на них особливих професійних обов'язків та здійснюючи надані ним професійні права.

Професійна діяльність — діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків (робіт), які виконує фахівець.

Професійна етика — це сукупність ідеалів і цінностей, етичних принципів і норм поведінки, які відображають сутність професії та забезпечують стосунки між людьми.

Професійна компетентність — форма виконання спеціалістом своєї діяльності, що обумовлена глибокими знаннями якостей, явищ та предметів, які він перетворює (людина, група, колектив), як вільне володіння змістом власної праці (професійно-педагогічна функція), а також відповідність цієї праці професійно важливим якостям фахівця.

Професійне самовдосконалення — це усвідомлений, цілеспрямований процес підвищення рівня власного професіоналізму та розвитку професійно-значущих якостей у відповідності до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистісної програми розвитку.

Професійне самовдосконалення соціальних працівників — процес розвитку професійно-значущих якостей, підвищення рівня професіоналізму, основою якого є професійні самопізнання, самовизначення, самоорганізація та самореалізація фахівця.

Професіограма — це спеціальна карта, яка містить розгорнутий перелік умов і характеристик трудової діяльності з конкретної професії, її окремих вимог і професійно важливих якостей, якими повинен володіти працівник.

Професіоналізм — це ступінь оволодіння соціальним працівником професійними навичками.

Професіоналізм у соціальній роботі — високий рівень знань, умінь і навичок, які постійно підтримуються на належному рівні та є основою кваліфікованої допомоги людям у розв'язанні їх життєвих проблем, досягненні високої якості і результатів праці.

Професія — здатність особи виконувати роботи, які вимагають від неї певної кваліфікації.

Професія в соціальній сфері — це готовність до виконання соціально доцільної діяльності, яка покращує соціальний світ людини і мак-

симально мобілізує потенційні можливості кожної особистості для розв'язання складних проблем, адекватної реакції на зміни у суспільстві та особистому житті.

Професія «соціальний працівник» — це спеціалізована професійна діяльність, спрямована безпосередньо на надання соціальної допомоги окремій людині, сім'ї або групі людей, що опинилися в складній життєвій ситуації, через інформування, організацію різних форм підтримки, обслуговування хворих та самотніх людей.

Психологічні послуги — надання консультацій з питань психічного здоров'я та поліпшення взаємин з оточуючим соціальним середовищем, застосування психодіагностики, спрямованої на вивчення соціально-психологічних характеристик особистості, з метою її психологічної корекції або психологічної реабілітації, надання методичних порад.

Психоневрологічний інтернат — стаціонарна соціально-медична установа, призначена для постійного проживання громадян із психоневрологічними захворюваннями, які потребують стороннього догляду, побутового і медичного обслуговування.

Реабілітаційні установи та заклади — заклади для здійснення комплексу реабілітаційних заходів, спрямованих на розвиток та коригування порушень розвитку інвалідів, навчання їх основним соціальним та побутовим навичкам, розвиток здібностей, створення передумов для інтеграції у суспільство.

Роль — 1. модель поведінки, детермінована фаховою культурою; як робоча функція, що передбачає застосування певного підходу; як низка завдань, виконання яких очікують від працівників.

2. опис обмежених дій, які виконуються кимось або чимось в рамках певного процесу.

Соціальна компетенція — здатність до групової діяльності з іншими працівниками, готовність до прийняття на себе відповідальності за результати своєї праці, за довілля та інші цінності.

Соціальний готель — заклад соціального захисту для перебування бездомних громадян, який має у своєму складі окремі номери.

Соціальний гуртожиток — заклад для тимчасового проживання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 15 до 18 років, а також осіб з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 18 до 23 років.

Соціальний працівник — професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи та виконує різноманітні види соціальної роботи.

Соціальний працівник — людина, яка внаслідок своїх посадових і професійних обов'язків надає всі (або окремі) види соціальної допомоги в подоланні людиною, сім'єю або групою людей проблем, що виникли у них.

Соціальний центр матері та дитини — заклад тимчасового проживання жінок на сьомому-дев'ятому місяці вагітності та матерів з дітьми віком від народження до 18 місяців, які опинилися в складних життєвих обставинах, що перешкоджають виконанню материнського обов'язку.

Соціальні послуги — комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги (далі — особи, що потребують соціальних послуг), з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя.

Соціальні служби — підприємства, установи та організації незалежно від форм власності і господарювання, а також громадяни, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги.

Соціально-економічні послуги — задоволення матеріальних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, що реалізуються у формі надання натуральної чи грошової допомоги.

Соціально-медичні послуги — консультації щодо запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів особи, збереження, підтримка та охорона її здоров'я, здійснення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів, працетерапія.

Соціально-педагогічні послуги — виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, організація індивідуального навчального, виховного та корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності тощо, а також залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, зацікавлених осіб.

Соціально-побутові послуги — забезпечення продуктами харчування, м'яким та твердим інвентарем, гарячим харчуванням, транспортними послугами, засобами малої механізації, здійснення соціально-побутового патронажу тощо.

Спеціаліст — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для вико-

нання завдань та обов'язків (робіт), що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності, на технологічному рівні професійної діяльності.

Спеціальна компетенція — підготовленість до самостійного виконання завдань, вміння оцінювати результати своєї роботи, здатність самостійно набувати нових знань та вмінь.

Спеціальні будинки-інтернати для громадян похилого віку та інвалідів — стаціонарні соціально-медичні установи, призначені для постійного проживання осіб похилого віку, переважно з числа особливо небезпечних рецидивістів, та інших осіб, за якими встановлено адміністративний нагляд, інвалідів та громадян похилого віку з числа колишніх засуджених, які потребують цілеспрямованого виховного впливу, а також для громадян, яких за рішенням місцевих органів виконавчої влади переводять з інших інтернатних установ загального типу за систематичне порушення громадського порядку, вживання алкоголю та інших токсичних препаратів, бійки тощо.

Територіальний центр надання соціальних послуг — бюджетна організація, що здійснює соціальне обслуговування та надання соціальних послуг громадянам, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги, за місцем проживання, в умовах стаціонарного, тимчасового та денного перебування.

Територіальний центр соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян — спеціальна державна установа, що надає послуги пенсіонерам, інвалідам, одиноким непрацездатним громадянам та іншим соціально незахищеним громадянам вдома, в умовах стаціонарного, тимчасового та денного перебування, які спрямовані на підтримання їхньої життєдіяльності і соціальної активності.

Тимчасовий притулок для дорослих — організація нічного або тимчасового проживання бездомних людей, осіб, що постраждали від фізичного або психічного насильства та торгівлі людьми, стихійного лиха, катастрофи тощо, з наданням їм правової, психологічної, соціальної, медичної та побутової допомоги в подоланні тимчасових труднощів, сприянні у встановленні особи, відновленні документів, паспортизації та працевлаштуванні.

Тимчасовий притулок для неповнолітніх — організація тимчасового проживання, виховання, утримання безпритульних дітей, дітей позбавлених батьківського піклування, які зазнали жорстокості, насильства та постраждали від торгівлі дітьми або з інших причин потребують соціального захисту.

Установи та заклади денного перебування — заклади для надання комплексу заходів, що здійснюються в денний період часу і спрямовані на створення умов забезпечення життєдіяльності осіб, які частково або повністю втратили/не набули здатності до самообслуговування без надання місця для проживання.

Функція — використання того чи іншого механізму соціальних взаємодій для досягнення певної мети або реалізації певних цінностей.

Функції соціального працівника — це предметно-інструментальна основа його професійної діяльності.

Центр для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді — спеціалізований заклад, що проводить роботу із соціальної адаптації ВІЛ-інфікованих дітей та молоді.

Центр реінтеграції бездомних громадян — заклад соціального захисту для бездомних громадян, діяльність якого спрямована на поступове повернення особи до самостійного повноцінного життя шляхом надання їй комплексу соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб.

Центр соціально-психологічної допомоги — заклад, що надає соціальні послуги особам, які опинились у складних життєвих обставинах, утворюється місцевим органом виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Центр соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями — заклад денного перебування дітей та молоді з функціональними обмеженнями віком від 7 до 35 років, метою діяльності якого є відновлення та підтримка їх фізичного та психічного стану, адаптація та інтеграція у суспільство.

Центр соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі — соціальна установа для надання соціальних послуг особам, звільненим з місць позбавлення волі, та їх тимчасового перебування.

Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді — спеціальні заклади, уповноважені державою реалізувати соціальну політику шляхом проведення соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями.

Цінності — ідеї (ідеали), переконання, на які можна спиратися при прийнятті рішень, їх неможливо оцінити жодними об'єктивними критеріями, вони цілком суб'єктивні, найчастіше їх може поділяти група людей.

Юридичні послуги — надання консультацій з питань чинного законодавства, здійснення захисту прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, сприяння застосуванню державного примусу і реалізації юридичної відповідальності осіб, що вдаються до протиправних дій щодо цієї особи.

Типове положення

про центр соціально-психологічної допомоги

(Постанова Кабінету Міністрів України від 12.05.2004 № 608)

1. Центр соціально-психологічної допомоги (далі — центр) є закладом, що надає соціальні послуги особам, які опинилися в складних життєвих обставинах, і утворюється місцевим органом виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. (Пункт 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 962 (962-2005-п) від 24.09.2005.)
2. Центр у своїй діяльності керується Конституцією України (254к/96-ВР), законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, рішеннями центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також положенням про центр. (Пункт 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 962 (962-2005-п) від 24.09.2005.)
3. Центр може бути утворено за наявності необхідної матеріально-технічної бази, зокрема приміщень, які відповідають санітарно-гігієнічним нормам і вимогам пожежної безпеки.
4. Основним завданням центру є надання невідкладних психологічних, соціально-побутових, соціально-педагогічних, соціально-медичних, соціально-економічних, інформаційних і юридичних послуг, послуг з працевлаштування осіб у складних життєвих обставинах для сприяння їх якнайшвидшому поверненню до нормальних умов життєдіяльності. (Пункт 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 962 (962-2005-п) від 24.09.2005.)
5. Центр відповідно до покладених на нього завдань:
 - 1) надає допомогу особам (у тому числі з дітьми) у складних життєвих обставинах (зокрема спричиненому стихійним лихом, учиненням стосовно них злочину, насильством в сім'ї) (Підпункт 1 пункту 5 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 962 (962-2005-п) від 24.09.2005);
 - 2) надає особам, які прийняті до центру, тимчасовий притулок та забезпечує їх харчування;
 - 3) надає методичні поради, проводить психодіагностику з метою психологічної реабілітації та адаптації;

- 4) забезпечує реалізацію прав дітей, молоді, сім'ї у суспільстві, надає консультації з питань виховання дітей, сприяє гармонійному розвитку осіб, їх соціальному патронажу;
 - 5) здійснює лікувально-оздоровчі заходи, подає першу невідкладну допомогу в разі нещасного випадку;
 - 6) забезпечує пошук донорів для надання гуманітарної допомоги;
 - 7) забезпечує захист прав та інтересів особи, подає допомогу в оформленні правових документів;
 - 8) надає інформацію про режим роботи закладів соціального спрямування, охорони здоров'я, освіти, центру зайнятості, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
 - 9) направляє у разі потреби осіб, які звернулися до центру, до інших закладів та установ, що можуть повніше забезпечити задоволення їх запитів;
 - 10) сприяє разом з іншими установами та організаціями виведенню з кризового стану осіб, які звернулися до центру.
6. Центр має право:
- визначати форми та методи роботи;
 - використовувати для провадження своєї діяльності кошти інших джерел, в тому числі міжнародної фінансової, технічної допомоги та міжнародні гранти;
 - залучати на договірних засадах для надання соціальних послуг (консультацій, методичної допомоги) підприємства, установи, організації та фізичних осіб, зокрема волонтерів.
7. Центр провадить діяльність на принципах захисту прав людини, гуманності, законності, доступності послуг, конфіденційності, поваги до особистості.
8. Координацію діяльності центрів здійснює Держсоцслужба, а контроль та організаційно-методичне забезпечення їх діяльності — відповідно республіканський (Автономної Республіки Крим), обласні, Київський та Севастопольський міські центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. (Абзац перший пункту 8 в редакції Постанови КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006.) Центр взаємодіє із структурними підрозділами місцевого органу виконавчої влади та органу місцевого самоврядування у забезпеченні реалізації державної політики з питань молоді та спорту, соціального захисту, охорони здоров'я, освіти, а також службою у справах неповнолітніх, підприємствами, установами та організаціями, громадськими організаціями. (Пункт 8 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1757 (1757-2004-п) від 25.12.2004, в редакції Постанови КМ № 962 (962-2005-п) від 24.09.2005.)
9. Зарахування до центру осіб, що опинилися у складних життєвих обставинах провадиться на підставі їх заяви або за письмовим направленням будь-якого структурного підрозділу місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування (крім осіб, зазначених у пункті 11 цього Типового положення) за наявності паспорта або іншого документа, що посвідчує особу. (Пункт 9 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 962 (962-2005-п) від 24.09.2005.)
10. Прийняття осіб та надання їм необхідної допомоги здійснюється центром цілодобово. Максимальний строк перебування особи у центрі становить 90 діб.
11. До центру не приймаються особи:
- які перебувають в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння;
 - із симптомами хвороби в гострому періоді або в період загострення хронічних захворювань;
 - психічно хворі.
12. Відрахування особи з центру здійснюється згідно з наказом директора центру, який видається на підставі:
- заяви особи;
 - закінчення встановленого строку перебування у центрі;
 - систематичного або одноразового грубого порушення Правил внутрішнього розпорядку центру, затверджених його директором.
13. Центр очолює директор, який призначається на посаду та звільняється з посади керівником органу, що утворив центр. Подання про призначення вносить відповідний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за погодженням з республіканським (Автономної Республіки Крим), обласним, Київським та Севастопольським міськими центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді і Держсоцслужбою. (Пункт 13 в редакції Постанов КМ № 962 (962-2005-п) від 24.09.2005, № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006.)
14. Директор центру:
- організовує роботу центру, несе персональну відповідальність за виконання покладених на центр завдань, визначає ступінь відповідальності працівників;
 - затверджує посадові інструкції працівників центру;
 - призначає в установленому порядку на посаду та звільняє з посади працівників;
 - затверджує Правила внутрішнього розпорядку центру та контролює їх виконання;

- видає у межах своєї компетенції накази та розпорядження, організовує і контролює їх виконання;
 - укладає угоди, діє від імені центру і представляє його інтереси;
 - розпоряджається коштами центру в межах затвердженого кошторису витрат;
 - організовує підвищення кваліфікації працівників;
 - здійснює інші повноваження, передбачені законодавством.
- 14-1. Кошторис та штатний розпис центру затверджує керівник органу, що утворив центр. (Положення доповнено пунктом 14-1 згідно з Постановою КМ № 962 (962-2005-п) від 24.09.2005.)
15. Видатки на утримання центру здійснюються за рахунок коштів місцевих бюджетів, передбачених для виконання програм стосовно дітей, молоді, жінок, сім'ї, а також за рахунок інших джерел.
16. Центр володіє майном, переданим йому органом, який утворив центр, юридичними та фізичними особами і придбаним за рахунок коштів місцевих бюджетів та інших джерел.
17. Типові нормативи оснащення центру затверджуються Мінсім'ямолодьспортом за погодженням з Мінфіном. (Пункт 17 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006.)
18. Центр має право придбавати та орендувати обладнання, необхідне для забезпечення його функціонування.
19. Центр може бути ліквідований або реорганізований за рішенням засновника у порядку, передбаченому законодавством.
20. Центр є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в органах Державного казначейства та установах банків, печатку із своїм найменуванням, штампи та бланки.

Типове положення про соціальний гуртожиток
(Постанова Кабінету Міністрів України від 08.09.2005 № 878)

1. Соціальний гуртожиток (далі — гуртожиток) — заклад для тимчасового проживання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 15 до 18 років, а також осіб з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 18 до 23 років, метою діяльності якого є створення умов для соціальної адаптації осіб, що в ньому проживають, та їх підготовка до самостійного життя.
2. Гуртожиток у своїй діяльності керується Конституцією України (254к/96-ВР), законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, рішеннями центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, а також положенням про гуртожиток.
3. Гуртожиток утворюється місцевим органом виконавчої влади або органом місцевого самоврядування у разі наявності необхідної матеріально-технічної бази, зокрема приміщень, які відповідають санітарним і технічним вимогам, вимогам пожежної безпеки.
4. Утримання гуртожитку здійснюється за рахунок коштів місцевого бюджету, передбачених для виконання програм, спрямованих на розв'язання проблем дітей, жінок та сім'ї.
5. Основними завданнями гуртожитку є:
 - забезпечення дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 15 до 18 років, а також осіб з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 18 до 23 років житлом;
 - надання психологічних, соціально-педагогічних, юридичних, соціально-економічних та інформаційних послуг зазначеним особам.
6. Гуртожиток відповідно до покладених на нього завдань забезпечує:
 - створення соціально-побутових умов для проживання;
 - захист прав та інтересів осіб, що в ньому проживають.
7. Гуртожиток має право:
 - визначати форми та методи роботи за погодженням з органом, який його утворив;

- залучати на договірних засадах для надання соціальних послуг (консультацій, медичної допомоги) підприємства, установи, організації та фізичних осіб, зокрема волонтерів;
 - використовувати згідно із законодавством для провадження своєї діяльності кошти міжнародної фінансової допомоги та міжнародні гранти.
8. Гуртожиток провадить свою діяльність з дотриманням принципів захисту прав людини, гуманності, законності, доступності послуг, конфіденційності, поваги до особистості.
 9. Координацію діяльності гуртожитків здійснює Держсоцслужба, а контроль та організаційно-методичне забезпечення їх діяльності — відповідно республіканський (Автономної Республіки Крим), обласні, Київський та Севастопольський міські центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. (Абзац перший пункту 9 в редакції Постанови КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006.) Гуртожиток підконтрольний та підзвітний органу, який його утворив.
 10. Гуртожиток у своїй діяльності взаємодіє із структурними підрозділами місцевого органу виконавчої влади та органу місцевого самоврядування у сфері молоді та спорту, соціального захисту, охорони здоров'я, освіти, службою у справах неповнолітніх, підприємствами, установами та організаціями незалежно від їх підпорядкування і форми власності, громадськими організаціями та благодійними фондами.
 11. Зарахування до гуртожитку здійснюється згідно з наказом директора гуртожитку на підставі заяви особи, документа, що її посвідчує, та направлення місцевого органу виконавчої влади чи органу місцевого самоврядування.
 10. У гуртожитку може проживати не більше 30 осіб.
 11. граничний строк перебування особи у гуртожитку становить три роки.
 12. Відрахування особи з гуртожитку здійснюється у разі:
 - подання нею відповідної заяви;
 - закінчення граничного строку її перебування в гуртожитку;
 - одноразового грубого або систематичного порушення правил внутрішнього розпорядку гуртожитку;
 - її забезпечення житлом.
 13. Гуртожиток очолює директор, який призначається на посаду та звільняється з посади керівником органу, що утворив гуртожиток. Подання про призначення вносить відповідний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за погодженням з республіканським (Автономної Республіки Крим), обласним, Київським та

Севастопольським міськими центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді Держсоцслужбою. (Пункт 15 в редакції Постанови КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006.)

16. Директор гуртожитку:
 - організовує його роботу, несе персональну відповідальність за виконання покладених на гуртожиток завдань, визначає ступінь відповідальності працівників;
 - звітує про роботу гуртожитку перед органом, який його утворив, відповідним центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, Держсоцслужбою (абзац третій пункту 16 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006);
 - призначає на посаду та звільняє з посади працівників;
 - затверджує посадові інструкції працівників;
 - затверджує правила внутрішнього розпорядку гуртожитку, контролює їх виконання;
 - видає в межах своєї компетенції накази та розпорядження, організовує і контролює їх виконання;
 - укладає договори, діє від імені гуртожитку і представляє його інтереси;
 - розпоряджається коштами гуртожитку в межах затвердженого кошторису витрат;
 - організовує підвищення кваліфікації працівників гуртожитку.
17. Положення про гуртожиток та його штатний розпис затверджує керівник органу, який утворив гуртожиток.
18. Гуртожиток володіє та користується майном, переданим йому органом, який утворив гуртожиток, юридичними та фізичними особами і придбаним за рахунок коштів місцевого бюджету.
19. Типові нормативи оснащення гуртожитку затверджуються Мінсім'ямолодьспортом за погодженням з Мінфіном.
20. Гуртожиток має право придбавати та орендувати обладнання, необхідне для забезпечення його функціонування.
21. Гуртожиток є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в органах Державного казначейства, печатку із своїм найменуванням, штампи та бланки.

Типове положення про соціальний центр матері та дитини
(Постанова Кабінету Міністрів України від 08.09.2005 № 879)

1. Соціальний центр матері та дитини (далі — центр) — заклад тимчасового проживання жінок на сьомому-дев'ятому місяці вагітності та матерів з дітьми віком від народження до 18 місяців, які опинилися в складних життєвих обставинах, що перешкоджають виконанню материнського обов'язку (далі — особи, що тимчасово проживають у центрі).
2. Центр у своїй діяльності керується Конституцією України (254к/96-ВР), законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, Мінсім'ямолодьспорту, рішеннями центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, а також положенням про центр.
3. Центр утворюється місцевим органом виконавчої влади або органом місцевого самоврядування.
4. Утримання центру здійснюється за рахунок коштів місцевого бюджету, передбачених для виконання програм, спрямованих на розв'язання проблем дітей, жінок та сім'ї.
5. Основною метою діяльності центру є запровадження нових форм соціальної підтримки жінок та запобігання відмові батьків від новонароджених дітей.
6. Основні завдання центру:
 - надання безоплатних психологічних, соціально-педагогічних, правових, соціально-економічних та інформаційних послуг особам, що тимчасово у ньому проживають, та забезпечення їх харчуванням;
 - створення належних психолого-педагогічних і житлово-побутових умов для забезпечення нормальної життєдіяльності осіб, що тимчасово у ньому проживають;
 - сприяння здобуттю особами, що тимчасово у ньому проживають, освіти, фаху, навичок самостійного життя з дитиною поза межами центру, захист їх прав та інтересів.
7. Центр відповідно до покладених на нього завдань:
 - забезпечує проведення попередньої співбесіди спеціаліста-психолога з жінками, які звертаються до центру, ознайомлення їх з

- правилами внутрішнього розпорядку та метою роботи працівників центру;
 - за домовленістю з керівництвом закладів охорони здоров'я організовує проведення спеціалістами центру психологічної діагностики та надання психологічної допомоги жінкам, що перебувають в акушерсько-гінекологічних, неонатологічних та педіатричних відділеннях;
 - на підставі діагностики розробляє план соціального супроводу осіб, що тимчасово проживають у центрі, де визначає форми і методи взаємодії з метою досягнення максимального ефекту в інтересах матері і дитини;
 - проводить соціальне інспектування (нагляд, контроль, аналіз та експертизу) умов проживання осіб після вибуття їх із центру;
 - проводить з особами, що тимчасово проживають у центрі, індивідуальні та групові корекційні заходи, надає психотерапевтичну допомогу, кваліфіковані консультації (психологічні, педагогічні, медичні, правові), у разі потреби організовує їх госпіталізацію та клінічне обстеження;
 - забезпечує виконання індивідуальних програм адаптації, реабілітації та реінтеграції у суспільство осіб, що тимчасово проживають у центрі;
 - порушує клопотання про притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні прав та інтересів осіб, що тимчасово проживають у центрі;
 - веде облік соціальної роботи з особами, що тимчасово проживають у центрі, готує статистичні, інформаційні та аналітичні матеріали з питань, що належать до його компетенції.
8. Центр провадить свою діяльність на принципах захисту прав людини, гуманності, законності, доступності послуг, конфіденційності, поваги до особистості.
 9. Координацію діяльності центрів здійснює Держсоцслужба, а контроль та організаційно-методичне забезпечення їх діяльності — відповідно республіканський (Автономної Республіки Крим), обласні, Київський та Севастопольський міські центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. (Абзац перший пункту 9 в редакції Постанови КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006.) Центр підконтрольний та підзвітний органу, який його утворив.
 10. Центр у своїй діяльності взаємодіє з відповідними структурними підрозділами місцевого органу виконавчої влади та органу місцевого самоврядування у сфері молоді та спорту, соціального захисту, охорони здоров'я, освіти, службою у справах неповнолітніх, під-

приємствами, установами та організаціями незалежно від їх підпорядкування та форми власності громадськими організаціями та благодійними фондами.

11. Центр має право:
 - визначати форми та методи роботи за погодженням з органом, який його утворив;
 - залучати для надання послуг підприємства, установи, організації та фізичних осіб, зокрема волонтерів;
 - використовувати згідно із законодавством для провадження своєї діяльності кошти інших джерел, у тому числі міжнародної фінансової допомоги, та міжнародні гранти.
12. Зарахування до центру здійснюється на підставі письмової заяви вагітної жінки (матері) після попередньої співбесіди її з психологом за рішенням директора центру.
13. Прийняття осіб здійснюється центром цілодобово.
14. Відрахування з центру здійснюється за наказом директора центру, що видається на підставі:
 - особистої заяви особи, що тимчасово проживала у центрі, у разі недосягнення дитиною 18-місячного віку;
 - досягнення дитиною 18-місячного віку;
 - засвідчених фактів ухиляння від виховання дитини та дій усупереч інтересам дитини;
 - одноразового грубого або систематичного порушення правил внутрішнього розпорядку центру.
15. Після вибуття з центру особа, що тимчасово в ньому проживала, може бути взята (за її згодою) під соціальний супровід центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за місцем проживання.
16. Центр очолює директор, який призначається на посаду та звільняється з посади керівником органу, що утворив центр. Подання про призначення вносить відповідний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за погодженням з республіканським (Автономної Республіки Крим), обласним, Київським та Севастопольським міськими центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді і Держсоцслужбою. (Пункт 16 в редакції Постанови КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006.)
17. Директор центру:
 - організовує його роботу, несе персональну відповідальність за виконання покладених на центр завдань, визначає ступінь відповідальності працівників;
 - звітує про роботу центру перед органом, який його утворив, відповідним центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді,

Держсоцслужбою (абзац третій пункту 17 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006); вносить пропозиції щодо вдосконалення роботи, пов'язаної із соціальною підтримкою вагітних жінок, матерів та дітей у регіоні;

- затверджує структуру центру за погодженням з органом, який його утворив;
 - призначає в установленому порядку та звільняє з посади працівників центру;
 - затверджує посадові інструкції працівників центру;
 - затверджує правила внутрішнього розпорядку центру, контролює їх виконання;
 - видає в межах своєї компетенції накази та розпорядження, організовує і контролює їх виконання;
 - укладає договори, діє від імені центру і представляє його інтереси;
 - розпоряджається коштами центру в межах затвердженого кошторису витрат;
 - організовує підвищення кваліфікації працівників центру;
18. Здійснює інші повноваження, передбачені законодавством.
 19. Положення та штатний розпис центру затверджується керівником органу, який утворив центр.
 20. Центр володіє та користується майном, переданим йому органом, який утворив центр, юридичними та фізичними особами і придбаним за рахунок коштів місцевих бюджетів.
 21. Типові нормативи оснащення центру затверджуються Мінсім'ямолодьспортом за погодженням з Мінфіном.
 22. Центр має право придбавати та орендувати обладнання, необхідне для забезпечення його функціонування.
 23. Центр є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в органах Державного казначейства, печатку із своїм найменуванням, штампи та бланки.

**Типове положення про центр
соціально-психологічної реабілітації
дітей та молоді з функціональними обмеженнями**

(Постанова Кабінету Міністрів України від 08.09.2005 № 877)

1. Центр соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями (далі — центр) — заклад денного перебування дітей та молоді з функціональними обмеженнями віком від 7 до 35 років, метою діяльності якого є відновлення та підтримка їх фізичного та психічного стану, адаптація та інтеграція у суспільство.
 2. Центр у своїй діяльності керується Конституцією України (254к/96-ВР), законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, рішеннями центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, а також положенням про центр.
 3. Центр утворюється місцевим органом виконавчої влади, органом місцевого самоврядування у разі наявності необхідної матеріально-технічної бази, зокрема приміщень, які відповідають санітарним і технічним вимогам, вимогам пожежної безпеки.
 4. Утримання центру здійснюється за рахунок коштів місцевого бюджету, передбачених для виконання програм, спрямованих на розв'язання проблем дітей, жінок та сім'ї.
 5. Основним завданням центру є надання психологічних, соціально-педагогічних, соціально-медичних, юридичних та інформаційних послуг дітям та молоді з функціональними обмеженнями і членам їх сімей.
 6. Центр відповідно до покладених на нього завдань:
 - забезпечує розроблення та виконання реабілітаційних програм;
 - надає різні види соціальних послуг;
 - залучає батьків до співпраці в процесі реабілітації, дає їм методичні поради;
 - організовує клуби за інтересами, проводить конкурси, фестивалі;
 - організовує проведення заходів, спрямованих на успішну реабілітацію та інтеграцію у суспільство дітей та молоді, що в ньому перебувають;
 - здійснює лікувально-оздоровчі заходи, подає невідкладну допомогу в разі необхідності;
 - направляє у разі потреби осіб, які звернулися до центру, до інших закладів та установ, що можуть забезпечити задоволення їх потреб;
 - забезпечує щоденне одноразове харчування дітей та молоді, що в ньому перебувають.
7. Центр має право:
 - визначати форми та методи роботи за погодженням з органом, який його утворив;
 - залучати на договірних засадах для надання соціальних послуг підприємства, установи, організації та фізичних осіб, зокрема волонтерів;
 - використовувати згідно із законодавством кошти міжнародної фінансової допомоги та міжнародні гранти.
 8. Центр провадить свою діяльність з дотриманням принципів захисту прав людини, гуманності, законності, доступності послуг, конфіденційності, поваги до особистості. Послуги надаються центром на безоплатній основі.
 9. Координацію діяльності центрів здійснює Держсоцслужба, а контроль та організаційно-методичне забезпечення їх діяльності — відповідно республіканський (Автономної Республіки Крим), обласні, Київський та Севастопольський міські центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. (Абзац перший пункту 9 в редакції Постанови КМ № 1620 (1620-2006-п від 15.11.2006.) Центр підконтрольний та підзвітний органу, який його утворив.
 10. Центр у своїй діяльності взаємодіє із структурними підрозділами місцевого органу виконавчої влади і органу місцевого самоврядування у сфері молоді та спорту, соціального захисту, охорони здоров'я, освіти, службою у справах неповнолітніх, підприємствами, установами та організаціями незалежно від їх підпорядкування та форми власності, громадськими організаціями та благодійними фондами.
 11. Зарахування до центру здійснюється згідно з наказом директора центру на підставі заяви одного з батьків дитини або особи, що їх замінює, чи повнолітньої дієздатної особи: наявності документа, що її посвідчує.

12. До центру не приймаються особи із симптомами хвороби в гострому періоді або в період загострення хронічних чи психічних захворювань за висновком лікаря центру.
13. Відрахування особи з центру здійснюється згідно з наказом директора центру:
 - у разі подання відповідної заяви одним з батьків дитини або особою, що їх замінює, повнолітньої дієздатної особи;
 - після завершення індивідуальної програми реабілітації;
 - якщо особа не відвідує центр без поважних причин;
 - у разі одноразового грубого або систематичного порушення правил внутрішнього розпорядку центру.
14. Строк перебування особи у центрі не повинен перевищувати шість годин на добу.
15. Центр очолює директор, який призначається на посаду та звільняється з посади керівником органу, що утворив центр. Подання про призначення вносить відповідний центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за погодженням з республіканським (Автономної Республіки Крим), обласним, Київським та Севастопольським міськими центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді і Держсоцслужбою. (Пункт 15 в редакції Постанови КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006.)
16. Директор центру:
 - організовує його роботу, несе персональну відповідальність за виконання покладених на центр завдань, визначає ступінь відповідальності працівників;
 - звітує про роботу центру перед органом, який його утворив, відповідним центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, Держсоцслужбою (абзац третій пункту 16 із змінами внесеними згідно з Постановою КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006); затверджує структуру центру за погодженням з органом, який його утворив;
 - призначає на посаду та звільняє з посади працівників;
 - затверджує посадові інструкції працівників;
 - затверджує правила внутрішнього розпорядку центру та контролює їх виконання;
 - видає в межах своєї компетенції накази, організовує і контролює їх виконання;
 - укладає договори, діє від імені центру і представляє його інтереси;
 - розпоряджається коштами центру в межах затвердженого кошторису витрат;
 - організовує підвищення кваліфікації працівників.
17. Положення про центр та його штатний розпис затверджує керівник органу, який утворив центр.
18. Центр володіє та користується майном, переданим йому органом, який утворив центр юридичними та фізичними особами і придбаним за рахунок коштів місцевого бюджету.
19. Типові нормативи оснащення центру затверджуються Мінсім'ямолодьспортом за погодженням з Мінфіном.
20. Центр має право придбавати та орендувати обладнання, необхідне для забезпечення його функціонування.
21. Центр є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в органах Державного казначейства, печатку із своїм найменуванням, штампи та бланки.

Типове положення

про центр для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді

(Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2006 № 148)

1. Центр для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді (далі — центр) — спеціалізований заклад, що проводить роботу із соціальної адаптації ВІЛ-інфікованих дітей та молоді.
2. Центр у своїй діяльності керується Конституцією (254к/96-ВР) і законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, рішеннями центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, а також положенням про центр.
3. Центр утворюється Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими держадміністраціями і органами місцевого самоврядування (далі — засновник) за наявності необхідної матеріально-технічної бази, зокрема приміщень, які відповідають санітарно-гігієнічним нормам і вимогам пожежної безпеки.
4. Утримання центру здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, передбачених для виконання програм, спрямованих на розв'язання проблем дітей, молоді, жінок та сім'ї, а також інших джерел.
5. Основними завданнями центру є створення умов для соціальної адаптації ВІЛ-інфікованих дітей та молоді, розроблення і здійснення заходів щодо соціальної підтримки і супроводу таких дітей та молоді, що спрямовані на їх інтеграцію у суспільство.
6. Центр відповідно до покладених на нього завдань: надає ВІЛ-інфікованим дітям та молоді різні види соціальних послуг (соціально-побутові, психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, юридичні та інформаційні); здійснює лікувально-оздоровчі заходи, подає в разі потреби першу невідкладну допомогу; організовує клуби за інтересами, проводить конкурси; залучає батьків або осіб, що їх замінюють, до співпраці, дає їм методичні поради; організовує роботу груп взаємодопомоги для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді, а також батьків або осіб, що їх замінюють; забезпечує харчування дітей та молоді, що в ньому перебувають, відповідно

до установлених норм; співпрацює із закладами охорони здоров'я, навчальними закладами та іншими організаціями, які надають допомогу ВІЛ-інфікованим дітям та молоді; направляє у разі потреби осіб, що звернулися до центру, до закладів та установ, які можуть забезпечити задоволення їх потреб.

7. Для забезпечення ефективності роботи з ВІЛ-інфікованими дітьми та молоддю в центрі утворюються відповідні відділення окремо для дітей та молоді.
8. Центр має право: визначати форми і методи роботи за погодженням із засновником; залучати на договірних засадах для надання соціальних послуг підприємства, установи, організації та фізичних осіб, зокрема волонтерів; використовувати згідно із законодавством для провадження своєї діяльності кошти міжнародної фінансової, технічної допомоги і міжнародні гранти.
9. Центр провадить свою діяльність з дотриманням принципів захисту прав людини, гуманності, законності, доступності послуг, конфіденційності, поваги до особистості. Послуги надаються центром на безоплатній основі.
10. Центр підконтрольний та підзвітний засновнику. Координацію діяльності центрів здійснює Держсоцслужба, а контроль та організаційно-методичне забезпечення їх діяльності — відповідно республіканський (Автономної Республіки Крим), обласні, Київський та Севастопольський міські центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. (Абзац другий пункту 10 в редакції Постанови КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006.)
11. Центр у своїй діяльності взаємодіє із структурними підрозділами місцевого органу виконавчої влади і органу місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, громадськими організаціями і благодійними фондами.
12. Зарахування до центру здійснюється згідно з наказом його директора, що видається на підставі відповідної заяви одного з батьків дитини або особи, що їх замінює, чи повнолітньої дієздатної особи, що звернулася до центру, за наявності документа, який її посвідчує, та медичної довідки про стан здоров'я. На кожну особу заповнюється реєстраційна картка.
13. Центр надає соціальні послуги ВІЛ-інфікованим дітям та їх батькам або особам, що їх замінюють (у тому числі дітям з невідзначеним статусом, народженим ВІЛ-інфікованими матерями), ВІЛ-інфікованій молоді.
14. До центру не приймаються особи із симптомами хвороби в гострому періоді або в період загострення хронічних захворювань

(у тому числі психічних), хронічного захворювання у стадії декомпенсації, активного туберкульозу, корости, педикульозу, у разі перебування дитини чи молодшої людини у контакті з інфекційним хворим.

15. Відрахування ВІЛ-інфікованих дітей та молоді з центру здійснюється згідно з наказом його директора: у разі подання відповідної заяви одним з батьків дитини або особою, що їх замінює, чи повнолітньою дієздатною особою, що звернулася до центру; після завершення індивідуальної програми соціальної та психологічної адаптації; якщо особа не відвідує протягом тривалого часу без поважних причин центр.
16. Центр працює в режимі денного стаціонару. Строк перебування особи в центрі не повинен перевищувати шість годин на добу. За потреби та наявності можливості центр може приймати ВІЛ-інфікованих дітей та молоді і надавати їм необхідну допомогу цілодобово.
17. Центр очолює директор, який призначається на посаду та звільняється з посади керівником органу, що утворив центр. Подання про призначення вносить відповідний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за погодженням з республіканським (Автономної Республіки Крим), обласним, Київським та Севастопольським міськими центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді і Держсоцслужбою. (Пункт 17 в редакції Постанови КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006.)
18. Директор центру: організовує його роботу та несе персональну відповідальність за виконання покладених на центр завдань; затверджує структуру центру за погодженням із засновником; призначає на посаду та звільняє з посади працівників центру; затверджує посадові інструкції працівників центру; затверджує правила внутрішнього розпорядку, контролює їх виконання; видає в межах своєї компетенції накази, організовує і контролює їх виконання; укладає договори, діє від імені центру та представляє його інтереси; розпоряджається коштами центру в межах затвердженого кошторису витрат; організовує підвищення кваліфікації працівників центру; звітує про роботу центру перед засновником та відповідним центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та Держсоцслужбою (абзац одинадцятий пункту 18 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 1620 (1620-2006-п) від 15.11.2006); здійснює інші повноваження, передбачені законодавством.
19. Положення про центр та штатний розпис затверджує засновник.

20. Центр володіє і користується майном, переданим йому засновником, юридичними та фізичними особами і придбаним за рахунок коштів місцевих бюджетів та інших джерел. Центр має право придбавати та орендувати обладнання, необхідне для забезпечення його функціонування.

21. Центр є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в органах Державного казначейства, печатку із своїм найменуванням, штампи і бланки.

**Виробничі функції, типові задачі діяльності та уміння,
якими повинен володіти випускник вищого навчального закладу**

ПРОГНОСТИЧНА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Орієнтування в питаннях соціальної політики і застосування цих положень на практиці. Прогнозування тенденцій, динаміки, ситуації в різноманітних сферах життєдіяльності населення, що потребує соціальної допомоги і захисту.	<ul style="list-style-type: none"> – Формувати первинний матеріал у відповідних таблицях. Уміння аналізувати табличний матеріал з соціальних проблем. – Володіти методикою і технологією соціального прогнозування і проектування.
Планування і прогнозування впливу на об'єкти соціальної роботи всіх соціальних інститутів суспільства, вироблення відповідної моделі соціальної поведінки цих об'єктів.	<ul style="list-style-type: none"> – Використовувати соціальну інформацію в реальних проєктах. – Володіти процедурою і методами соціальних інновацій. – Творчо використовувати інновації в практиці соціальної роботи. – Використовувати методи соціальної статистики, застосовувати статистичні виміри в соціальній роботі. – Передбачати наслідки своїх дій.
Розробка і впровадження програм соціальної роботи.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати соціальну проблему (соціальний стан певної категорії клієнтів), причини її виникнення, тенденції розвитку, наслідки. – Аналізувати існуючу нормативну базу соціальної роботи щодо певної проблеми. – Визначати мету, завдання, принципи соціальної роботи з певної проблеми. – Виявляти особливості клієнтів, на яких поширюється соціальна робота за програмою.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
	<ul style="list-style-type: none"> – Добирати та адаптувати відповідно до мети, особливостей клієнтів і реальної ситуації методи та завдання соціальної роботи. – Визначати обсяг і джерела надходження відповідних ресурсів, необхідне кадрове забезпечення. – Організувати роботу трудового колективу, залучення спеціалістів. – Забезпечувати підтримку проєкту з боку посадових осіб, недержавних організацій, громадськості. – Налагоджувати і підтримувати зв'язки з зацікавленими організаціями і установами. – Інформувати громадськість про мету, завдання і хід реалізації програми. – Аналізувати ефективність реалізації програми, коректувати її в процесі реалізації.
Прогнозування розвитку соціальних явищ та процесів.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналітико-діагностичні вміння працювати з соціальною інформацією. – Володіння методикою і технологією соціального прогнозування і проектування, вміння використовувати отримані знання в реальних соціальних проєктах. – Використовувати методи соціальної статистики, застосовувати статистичні виміри у соціальній роботі. – Мати здатність до проєктної діяльності у професійній сфері, знати принципи системного аналізу, вміння будувати і використовувати моделі щодо опису і прогнозування різних явищ, здійснювати їх якісний і кількісний аналіз. – Ставити мету і формулювати завдання, пов'язані з реалізацією професійних функцій, використовувати для їх вирішення методики наук, які вивчені.

ДІАГНОСТИЧНА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Виявлення інтересів і потреб людей в різних видах діяльності, культурній і дозвіллевій, спортивно-оздоровчій, художній творчості та залучення до роботи з ними різних закладів, товариств, творчих спілок та ін.	<ul style="list-style-type: none"> – Дати соціально-психологічне трактування діяльності особистості. – Визначати фактори формування особистості в процесі соціалізації. – Використовувати закономірності і форми регуляції соціальної поведінки. – Визначати типологію, основні джерела виникнення і розвитку масових соціальних рухів, типи і структури соціальних організацій та інститутів.
Розробка методології вивчення соціальних проблем.	<ul style="list-style-type: none"> – Виявляти соціальні проблеми певних верств населення в різних галузях соціального життя. – Правильно формулювати проблему як відображення протиріччя соціальної реальності, обґрунтовувати її актуальність. – Виявляти об'єкт дослідження та його предмет. – Проводити попередній аналіз проблеми з інтеграцією та операціоналізацією понять. – Формулювати гіпотези дослідження.
Експериментальна апробація інноваційних технологій соціальної роботи.	<ul style="list-style-type: none"> – Розробляти програму соціального експерименту. – Впроваджувати механізми відбору контрольної та експериментальної групи. – Визначати «залежні» та «незалежні» змінні в експерименті. – Формулювати гіпотези експерименту та визначати відповідний метод доказу гіпотези у соціальному експерименті.
Визначення ступеня нужденності сім'ї.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати ступінь нужденності сім'ї.
Забезпечення отримання достовірної та повної інформації про доходи та майновий стан малозабезпечених сімей, яким надається соціальна допомога.	<ul style="list-style-type: none"> – Достовірно та повно отримувати інформацію про доходи та майновий стан малозабезпечених сімей, яким надається соціальна допомога.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Проведення співбесіди з особою, яка подала заяву для призначення соціальної допомоги.	<ul style="list-style-type: none"> – Проводити співбесіди з особою, яка подала заяву для призначення соціальної допомоги.
Оцінка щодо вирішення виняткових або спірних питань, що стосуються визначення нужденності сім'ї та її сукупного доходу.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати сукупний дохід сім'ї. – Визначати нужденність сім'ї. – Вирішувати спірні питання щодо визначення нужденності сім'ї та її сукупного доходу. – Вирішувати виняткові питання щодо визначення нужденності сім'ї та її сукупного доходу. – Оцінювати діяльність фахівців щодо вирішення виняткових або спірних питань, що стосуються визначення нужденності сім'ї та її сукупного доходу. – Описувати і документально оформляти свою оцінку діяльності або стану щодо вирішення питань, які стосуються визначення нужденності сім'ї та її сукупного доходу.
Виявлення на підприємствах, мікрорайонах сімей і окремих осіб, які потребують соціально-медичної, юридичної, психолого-педагогічної, матеріальної та іншої допомоги, охорони морального, фізичного і психічного здоров'я.	<ul style="list-style-type: none"> – Сумлінно виконувати свій обов'язок, залишаючись спокійним, доброзичливим і уважним до клієнта. – Вести соціальну роботу з урахуванням сучасної етнографічної і демографічної ситуації. – Володіти методикою дослідної роботи щодо аналізу конкретних явищ і процесів у соціальній сфері, вміти використовувати і впроваджувати отримані результати. – Надавати першу медичну допомогу. – Збирати інформацію, щоб підготувати соціальну історію, оцінки і звіт.
Встановлення труднощів, які виникають у клієнтів, конфліктних ситуацій, у т.ч. за місцем роботи, навчання тощо, сприяння в їх вирішенні і соціальному захисті клієнтів.	<ul style="list-style-type: none"> – Дотримуватися професійної таємниці, делікатності у всіх питаннях, які зачіпають інтимні сторони життя людини. – Володіти передбаченням, тобто прогнозувати наслідки своїх дій, твердо проводити в життя свою позицію. – Обмірковувати делікатні проблеми з повагою і витримкою, викликаючи довіру у клієнта.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Вивчення соціального життя суспільства у відповідності до соціально-економічних умов, які постійно змінюються.	<ul style="list-style-type: none"> – Використовувати наукові методи у різних видах професійної соціальної діяльності. – Використовувати соціологічні знання щодо аналізу соціального життя суспільства. – Виявляти соціальні проблеми в різних галузях суспільного життя.
Діагностувати та аналізувати соціальні проблеми клієнтів, груп людей.	<ul style="list-style-type: none"> – Мати професійний такт, вміння викликати симпатію і довіру в оточуючих. – Володіти методами наукових досліджень у більш вузьких напрямках соціальної роботи. – Проводити дослідження та інтерпретувати їх результати. – Використовувати поглиблені знання спеціальних розділів психології і педагогіки в соціальній роботі. – Володіти методами і засобами вирішення соціальних протиріч.
Вивчення особливостей сім'ї, групи людей, особистостей, ступеня і направленості впливу на них мікросередовища; постановка «соціального діагнозу».	<ul style="list-style-type: none"> – Використовувати психологічні методики і тести. – Аналізувати взаємовідносини у сім'ї, групі людей, стан особистості. – Аналізувати вплив мікросередовища на особистість, сім'ю, групу людей.
Вивчення соціального життя суспільства у відповідності до соціально-економічних умов, які постійно змінюються. Діагностика та аналіз соціальних проблем клієнтів, груп людей, сім'ї.	<ul style="list-style-type: none"> – Використовувати соціологічні методики і тести. – Аналізувати соціально-економічні умови суспільства. – Використовувати педагогічні методики і тести. – Аналізувати соціальні проблеми клієнтів, груп людей, сім'ї. – Формулювати «соціальний діагноз».

АНАЛІТИЧНА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Аналіз основних закономірностей, тенденцій розвитку і вирішення соціальних проблем на основі соціологічних емпіричних даних.	<ul style="list-style-type: none"> – Проводити статистичний аналіз – вміння аналізувати частотні та відсоткові розподіли, міри центральної тенденції, міри мінливості. – Конструювати дво- та тривимірні аналітичні таблиці та аналізувати дані кросстабуляції. – Готувати підсумковий звіт соціального дослідження.
Підготовка пропозицій щодо нормативної бази у галузі соціальної роботи.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати існуючі нормативні акти, які регулюють соціальні відносини, пов'язані з конкретною проблемою, становище конкретної категорії клієнтів. – Аналізувати основні тенденції розвитку сучасної соціальної політики. – Виявляти умови, необхідні для успішного вирішення завдань соціальної роботи з певною проблемою, категорією клієнтів. – Застосовувати основні цінності і принципи соціальної роботи до конкретної проблематики та категорії клієнтів. – Визначати і формулювати поняття і принципи соціальної роботи.
Аналіз причини і оцінка даних про факти зловживань, порушення чинного законодавства про соціальну допомогу в частині формування і визначення сукупного доходу сім'ї, а також порушення вимог щодо оформлення і видачі довідок про доходи.	<ul style="list-style-type: none"> – Однозначно інтерпретувати чинне законодавство про соціальну допомогу. – Виявляти факти зловживання щодо порушення чинного законодавства про соціальну допомогу в частині формування і визначення сукупного доходу сім'ї. – Виявляти порушення вимог щодо оформлення і видачі довідок про доходи. – Аналізувати дані про факти зловживань, порушення чинного законодавства про соціальну допомогу, порушення вимог щодо оформлення і видачі довідок про доходи.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Забезпечення збору та обробки інформації щодо соціальних процесів.	<ul style="list-style-type: none"> – Володіти науковим аналізом соціально значущих проблем. – Володіти основами соціологічного аналізу. – На науковій основі організувати свою працю, володіти комп'ютерними методами збору, збереження і обробки інформації, яка застосовується у сфері професійної діяльності соціального працівника.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Організація соціологічних досліджень.	<ul style="list-style-type: none"> – Розробляти процедурний розділ соціологічного дослідження, спираючись на методологічну розробку проблеми. – Розраховувати обсяг вибіркової сукупності для проведення соціологічного дослідження проблеми. – Конструювати технологічну схему вибірки і будувати вибірку за відповідним типом її побудови. – Розробляти методику та техніку проведення соцдослідження за допомогою різних методів збирання емпіричної інформації (опитування, спостереження, аналіз документальних джерел, експеримент). – Впроваджувати розроблену методику та техніку соцдослідження на практиці, уміння проводити польовий етап соцдослідження. – Проводити ручну та комп'ютерну обробку емпіричних даних.
Підбір і підготовка соціальних працівників на громадських засадах (волонтерів).	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати сферу соціальної роботи, до якої доцільно залучати соціальних працівників на громадських засадах (волонтерів). – Визначати необхідний обсяг знань, умінь, навичок, необхідних для соціальної роботи на громадських засадах у певній сфері.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати вимоги до особистості-волонтера. – Організувати пошук осіб, які мають бажання займатися соціальною роботою на добровільних засадах. – Проводити діагностику знань, умінь і особистісних якостей осіб, залучених до соціальної роботи на громадських засадах. – Підбирати доцільні методики навчання. – Розробляти навчальний та організаційний плани навчання. – Проводити оцінку готовності волонтерів, які пройшли навчання, до виконання соціальної роботи.
Координація підготовки соціальних працівників.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати потребу у соціальних працівниках різних спеціалізацій і кваліфікацій для вирішення завдань соціальної роботи в певній сфері. – Встановлювати і підтримувати контакти з профільними навчальними закладами і методичними центрами. – Аналізувати програми підготовки спеціалістів, навчальні плани закладів освіти. – Заклювати угоди щодо співпраці, підготовки спеціалістів певної кваліфікації з навчальними закладами.
Розробка і впровадження програм соціальної роботи.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати соціальну проблему (соціальний стан певної категорії клієнтів), причини її виникнення, тенденції розвитку, наслідки. – Аналізувати існуючу нормативну базу соціальної роботи з певною категорією клієнтів. – Визначати мету, завдання, принципи соціальної роботи з конкретним випадком. – Виявляти особливості клієнтів, на яких поширюється соціальна робота за програмою. – Добирати та адаптувати відповідно до мети, особливостей клієнтів і реальної ситуації методи та завдання соціальної роботи.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати обсяг і джерела надходження відповідних ресурсів, необхідне кадрове забезпечення. – Організовувати роботу трудового колективу, залучати необхідних спеціалістів. – Забезпечувати підтримку проекту з боку посадових осіб, недержавних організацій, громадськості. – Налагоджувати і підтримувати зв'язки з зацікавленими установами і організаціями. – Інформувати громадськість про мету, завдання і хід реалізації програми. – Здійснювати моніторинг соціальних проектів та аналізувати ефективність їх реалізації.
Організація методичної, психолого-педагогічної, юридичної та соціальної допомоги вразливим верствам населення.	<ul style="list-style-type: none"> – Встановлювати і підтримувати контакт з клієнтом. – Встановлювати довгострокові стосунки з клієнтом. – Аналізувати причини проблеми клієнта, його соціальні і особистісні характеристики. – Виявляти дійсні потреби клієнта у медичній, психологічній, юридичній і соціальній допомозі. – Визначати форми і методи психолого-педагогічної, медичної, юридичної та соціальної допомоги клієнту відповідності до його проблем і особистісних характеристик. – Організовувати співпрацю спеціалістів-лікарів, психологів, юристів та представників інших спеціальностей у соціальній роботі з клієнтом. – Мотивувати клієнта до активної взаємодії з вирішення проблеми. – Оцінювати ефективність соціальної допомоги клієнтові. – Вести звітну документацію. – Розробляти методичні рекомендації щодо проведення, корекції та оцінки ефективності результатів певної соціальної роботи з різними категоріями клієнтів.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Мотивація та стимулювання.	<ul style="list-style-type: none"> – Брати участь в організації робочого часу, робочих місць, формувати позитивну мотивацію трудової діяльності працівників. – Керувати роботою з вдосконалення стилю та методів управління. – Вивчати вплив психологічних, екологічних, організаційних факторів на трудову діяльність працівників з метою створення сприятливих умов праці й підвищення її ефективності.
Організація підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.	<ul style="list-style-type: none"> – Організувати професійне навчання працівників і постійне підвищення кваліфікації керівників та спеціалістів. – Брати участь у роботі з професійної орієнтації молоді. – Брати участь у роботі кваліфікаційних комісій. Розробляти проекти перспективних і річних планів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, контролювати їх виконання.
Підбір, розташування і раціональне використання кадрів.	<ul style="list-style-type: none"> – Вивчати та аналізувати підбір і розташування кадрів. – Розробляти професіограми та детальні психологічні характеристики працівників різних професій та посад. – Сприяти правильній орієнтації працівників у проблемах соціально-психологічного характеру.
Розробка форм та методів кадрової роботи та соціального розвитку колективу.	<ul style="list-style-type: none"> – Брати участь у прогнозуванні, проектуванні й плануванні соціального розвитку колективу. – Здійснювати методичне керівництво роботою з формування резерву працівників та спеціалістів. – Сприяти правильній орієнтації працівників у проблемах соціально-психологічного характеру.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Організація діяльності самокерованих груп клієнтів.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати мету, завдання, зміст і засоби колективної дії. – Керувати груповим процесом, підтримувати позитивну психологічну атмосферу в групі. – Підтримувати з групою зворотній зв'язок щодо ефективності групових дій. – Виявляти клієнтів, здатних до керівництва груповими діями. – Виявляти коло проблем, які доцільно вирішувати за допомогою самоорганізації і активних дій клієнтів. – Мотивувати клієнтів зі спільною проблемою до організації в групі соціальної дії та самопомоги.
Організація заходів з питань соціального захисту населення.	<ul style="list-style-type: none"> – Встановлювати мету, завдання і зміст заходу, категорії учасників і залучених спеціалістів. – Розробляти сценарій заходу. – Вирішувати організаційні питання (час, місце, засоби, кошти, підтримка безпеки учасників). – Забезпечувати спонсорську підтримку. – Проводити репетицію заходу. – Оперативно керувати діями учасників.
Підтримка діяльності громадських організацій соціальної спрямованості.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати сфери соціальної роботи, де можлива співпраця з громадськими організаціями. – Визначати соціальну спрямованість дій громадської організації, мотивацію діяльності її членів. – Надавати інформаційну допомогу членам і лідерам організацій щодо формування навичок керування і організаційної роботи.
Підтримка соціально-корисних ініціатив.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати спрямованість ініціативи, наслідки її реалізації, мотивації ініціатив. – Визначати умови реалізації ініціативи, зацікавлені сторони, необхідні матеріали і людські ресурси.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
	<ul style="list-style-type: none"> – Надавати інформацію, консультативну допомогу особам, що реалізують ініціативу, навчати їх технологіям організаторської роботи. – Контролювати процес реалізації ініціативи, його відповідність плану роботи і витратам.
Сприяти прояву ініціативи й активної життєвої позиції клієнта.	<ul style="list-style-type: none"> – Володіти формами, засобами і методами соціально-педагогічної діяльності. – Володіти елементарними навичками аналізу навчально-виховних ситуацій, визначення і вирішення педагогічних завдань. – Використовувати форми і методи виховної роботи і освіти. – Використовувати в процесі виховання національні особливості людей, національні традиції регіонів, сімей.
Оптимізація процесів прийняття управлінських рішень у соціальній сфері.	<ul style="list-style-type: none"> – Уміння бути готовим до кооперації з колегами щодо роботи в колективі, уміння організувати роботу виконавців. – Уміння знаходити і приймати управлінські рішення в умовах суперечних вимог. – Методично і психологічно бути готовим до зміни виду і характеру своєї діяльності, роботи над міждисциплінарними проектами. – Уважно і доброзичливо реагувати на емоційно напружені і кризові ситуації. – Ефективно організувати свою роботу. – Уміти використовувати і складати нормативні та інші документи, що стосуються майбутньої професійної діяльності. – Володіти емоційною стійкістю, бути готовим до психічних перевантажень, уникаючи невротичних відхилень в особистих оцінках і діях, не дивлячись на можливі невдачі. – Уміння приймати рішення у несподіваних ситуаціях, чітко формулювати свої думки, грамотно і зрозуміло їх висловлювати. – Володіти культурою мислення, розумінням його загальних законів, мати здібності вірно (логічно) оформлювати свої думки письмово.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Сприяння інтеграції діяльності різних державних і громадських організацій і закладів щодо надання необхідної соціально-економічної допомоги населенню.	<ul style="list-style-type: none"> – Бути посередником і вести переговори між конфліктуючими сторонами. – Структурувати, програмувати і координувати дії різних систем соціальної допомоги населенню. – Забезпечувати посередництво з однієї сторони – між особами і сім'єю, а з іншої – між різними громадськими і державними структурами.
Здійснення інноваційних заходів щодо розвитку сфери соціальної роботи.	– Володіння процедурою і методами соціальних інновацій, творче використання інновацій в практиці соціальної роботи.
Участь у роботі зі створення центрів соціальної допомоги сім'ї: усиновлення, піклування і опіки, соціальної реабілітації, притулків, молодіжних, підліткових, дитячих і сімейних центрів, клубів і асоціацій, об'єднань за інтересами тощо.	<ul style="list-style-type: none"> – Уміння використовувати передовий вітчизняний і зарубіжний досвід соціальної роботи. – Вишукувати джерела і отримувати кошти на здійснення допомоги іншим. – Забезпечувати зв'язок між різними організаціями. – Сповіщати про соціальні потреби державним організаціям, приватним громадським або законодавчим органам, які здійснюють фінансування відповідної діяльності.

АДМІНІСТРАТИВНО-ЮРИСДИКЦІЙНА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Підготовка запитів підприємствам, організаціям, установам, громадянам – суб'єктам підприємницької діяльності, громадянам щодо одержання довідок, копій документів, які пов'язані з інформацією про доходи та майновий стан, потрібних для визначення права на соціальну допомогу та обчисленні її розміру.	– Підготувати запити організаціям, установам громадянам – суб'єктам підприємницької діяльності, громадянам щодо одержання довідок

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Поінформування начальника управління соціального захисту населення про виявлені зловживання чи порушення чинного законодавства, фальсифікації документів та підготовка документів для забезпечення усунення виявлених недоліків при наданні соціальної допомоги.	– Готувати повідомлення начальника управління і соціального захисту населення про виявлені зловживання.
Підготовка необхідних документів для передачі їх до відповідних органів для застосування фінансових санкцій та забезпечення своєчасного стягнення відповідних сум, передбачених законодавством, за нецільове використання коштів, призначених для надання соціальної допомоги.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати юрисдикційну дію відповідних органів при застосуванні фінансових санкцій. – Визначати умови забезпечення своєчасного стягнення відповідних сум, передбачених законодавством, за нецільове використання коштів, призначених для надання соціальної допомоги. – Встановлювати службові комунікаційні зв'язки з необхідними виконавчими органами для виконання службових завдань. – Визначати рівень фінансових санкцій за нецільове використання коштів, призначених для надання соціальної допомоги.
Підготовка необхідних документів для передачі їх до відповідних органів щодо стягнення адміністративних штрафів за порушення законодавства про соціальну допомогу, допущені посадовими особами підприємств, установ, організацій усіх форм власності та громадянами.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати, які адміністративні штрафи можуть бути стягнені з посадових осіб за порушення законодавства про соціальну допомогу. – Визначати, які посадові особи можуть порушувати законодавство про соціальну допомогу. – Визначати цільове чи нецільове використання коштів на соціальну допомогу, здійснену посадовими особами підприємств, установ, організацій усіх форм власності та громадянами. – Визначати, наскільки громадяни порушують чинне законодавство у сфері соціальної допомоги.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Підготовка необхідних матеріалів для передачі відповідним правоохоронним органам за фактами виявлених правопорушень: у випадках виявлення фальсифікації документів, зловживань і порушень чинного законодавства, за які передбачено кримінальну відповідальність.	<ul style="list-style-type: none"> – Встановлювати організаційні, функціональні, комунікаційні зв'язки з правоохоронними органами. – Встановлювати достовірність документів. – Виявляти фальсифікацію документів. – Виявляти зловживання і порушення чинного законодавства, за які передбачено кримінальну відповідальність. – Визначати кримінальну відповідальність за порушення чинного законодавства з питань соціальної допомоги.
Подання начальнику управління соціального захисту населення звітів про результати проведення перевірок.	<ul style="list-style-type: none"> – Підготувати звіт щодо проведеної перевірки згідно своїх функціональних обов'язків.
Відвідування заявника вдома для визначення складу сім'ї та ступеня її нужденності, обстеження її матеріальних умов.	<ul style="list-style-type: none"> – Працювати з клієнтами у них вдома. – Визначати склад сім'ї при відвіданні клієнта вдома. – Визначати ступінь нужденності сім'ї при відвідуванні клієнта вдома.
Звернення до податкових органів, органів внутрішніх справ та інших державних органів для отримання інформації щодо доходів заявника або перевірки наданої засновником інформації про доходи та здійснювану діяльність.	<ul style="list-style-type: none"> – Підготувати запит до податкових органів, органів внутрішніх справ та інших державних органів. – Отримувати інформацію щодо доходів заявника. – Перевірити надану заявником інформацію про доходи на здійснювану діяльність. – Визначати доходи заявника.
Відвідання місця роботи заявника щодо соціальної допомоги.	<ul style="list-style-type: none"> – Відвідувати місце роботи заявника щодо соціальної допомоги. – Вирішувати питання при відвідуванні заявника щодо соціальної допомоги на робочому місці. – Отримувати необхідну інформацію щодо доходів заявника на соціальну допомогу, з відділу кадрів, бухгалтерії відповідного підприємства, установи, організації.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Перевірка посадових осіб та громадян, документів, що посвідчують особу, якщо вони причетні до процесу надання соціальної допомоги.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати дійсність особових документів посадових осіб та громадян. – Визначати дійсність фінансових, бухгалтерських документів. – Перевіряти у посадових осіб та громадян документи, що посвідчують особу.

КОНТРОЛЬНО-НАГЛЯДОВА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Контроль за цільовим використанням коштів, передбачених для надання адресних соціальних допомог.	<ul style="list-style-type: none"> – Контролювати громадян за цільовим використанням коштів, передбачених для надання адресних соціальних допомог.
Перевірка достовірності та повноти інформації про доходи та майновий стан одержувачів допомоги, що використовується під час призначення соціальної допомоги всіх видів.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати інформацію про доходи та майновий стан одержувачів соціальної допомоги. – Використовувати інформацію щодо призначення державної соціальної допомоги всіх видів.
Здійснення вибіркової перевірки доцільності призначення соціальної допомоги, правильності визначення сукупного доходу сім'ї.	<ul style="list-style-type: none"> – Призначати соціальну допомогу різним категоріям громадян. – Здійснювати перевірку доцільності призначення соціальної допомоги. – Визначати сукупний дохід сім'ї. – Здійснювати перевірку визначення сукупного доходу сім'ї.
Здійснення на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у громадян, тому числі громадян – суб'єктів підприємницької діяльності, перевірки правильності заповнення і видачі документів, пов'язаних з нарахуванням та виплатою доходів і майновим станом, що враховується під час визначення права на отримання державної та соціальної допомоги.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати право на отримання державної соціальної допомоги. – Обчислювати розмір державної соціальної допомоги. – Заповнювати і видавати документи, пов'язані з нарахуванням та виплатою доходів і майновим станом, що враховується під час визначення права на отримання державної та соціальної допомоги. – Здійснювати перевірку правильності заповнення і видачі документів з нарахування

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
під час визначення права на отримання державної соціальної допомоги та обчислення її розміру.	та виплати доходів і майнового стану, що враховується під час визначення права на отримання державної соціальної допомоги та обчислення її розміру. — Адекватно сприймати, інтерпретувати законодавчі акти України, інструкції та накази Міністерства праці та соціальної політики України, акти органів місцевого самоврядування з питань соціальної допомоги, виданих у межах їх повноважень. — Володіти нормативно-правовою базою, що регламентує механізм надання адресної соціальної допомоги. — Направляти свою діяльність у відповідності до Закону України «Про державну службу».
Складання актів після кожної проведеної перевірки соціальним інспектором з висновками щодо ступеня нужденності сім'ї та доцільності призначення їй соціальної допомоги.	— Складати акти після проведеної перевірки. — Робити висновки в акті після проведеної перевірки щодо ступеня нужденності сім'ї та доцільності призначення їй соціальної допомоги.
Залучення фахівців органів державної податкової служби та органів державної контрольно-ревізійної служби України до перевірки засобів існування сім'ї.	— Залучати фахівців органів державної податкової служби до перевірки засобів існування сім'ї. — Залучати фахівців органів державної контрольно-ревізійної служби України до перевірки засобів існування сім'ї.
Залучення у разі необхідності фахівців органів державної податкової служби, ревізійної служби України до перевірки засобів існування родичів та осіб, які сумісно проживають з заявником, якщо така інформація потрібна для вирішення питання про призначення соціальної допомоги сім'ї замовника.	— Залучати, у разі необхідності, фахівців органів державної податкової служби та органів державної контрольно-ревізійної служби України до перевірки засобів існування родичів та осіб, які сумісно проживають із заявником, якщо така інформація потрібна для вирішення питання про призначення соціальної допомоги родині замовника.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Здійснення на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та громадян, в тому числі громадян — суб'єктів підприємницької діяльності, перевірки документів, бухгалтерських книг, звітів, декларацій та інших документів, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати, інформацією про доходи та майновий стан, що враховується при визначенні права на соціальну допомогу та обчисленні її розміру.	— Визначати достовірність документів підприємств, установ, організацій. — Визначати достовірність документів громадян — суб'єктів підприємницької діяльності. — Визначати достовірність бухгалтерських книг, звітів. — Визначати достовірність декларацій, інформації про майновий стан, що враховується при визначенні права на допомогу та обчисленні її розміру. — Визначати достовірність і правильність документів, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати, доходами.
Відвідання заявника вдома щодо соціальної допомоги, опитування заявника, родичів, інших осіб, які проживають спільно з ним; спілкування з сусідами, з колегами по роботі, в разі необхідності — уточнення обставин, що стосуються справи.	— Відвідувати заявника вдома щодо соціальної допомоги. — Опитувати заявника вдома щодо соціальної допомоги. — Опитувати вдома родичів, інших осіб, які проживають спільно з заявником, щодо соціальної допомоги. — Спілкуватися з сусідами, колегами заявника по роботі щодо соціальної допомоги, в разі необхідності і уточнення обставин, що стосуються справи.
Контроль за виконанням вимог щодо охорони праці та техніки безпеки.	— Забезпечувати працівників підприємства необхідними інструктивними та довідковими матеріалами, а також інвентарем та обладнанням, засобами організації, автоматизації та механізації управлінської праці. — Вивчати вплив умов праці на психофізіологічний стан працівника.

НОРМОТВОРЧА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Розробка програм підготовки кадрів соціальної роботи.	<ul style="list-style-type: none"> – Визначати знання, уміння і навички, необхідні для успішного виконання завдань соціальної роботи в певній сфері. – Виявляти особистісні риси, необхідні для успішного виконання різних завдань соціальної роботи. – Визначати методики роботи, доцільні для використання в процесі соціальної роботи. – Аналізувати існуючі програми підготовки спеціалістів соціальної роботи. – Встановлювати та підтримувати взаємодію з навчально-методичними центрами соціальної роботи і навчальними закладами.
Підготовка пропозицій щодо нормативної бази у галузі соціальної роботи.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати існуючі нормативні акти, які регулюють соціальні відносини, пов'язані з конкретною проблемою, становище конкретної категорії клієнтів. – Аналізувати основні тенденції розвитку сучасної соціальної політики. – Виявляти умови, необхідні для успішного вирішення завдань соціальної роботи з певною проблемою, категорією клієнтів. – Застосовувати основні цінності і принципи соціальної роботи до конкретної проблематики та категорії клієнтів. – Визначати і формулювати поняття і принципи соціальної роботи.
Підготовка нормативних документів щодо організації управління в соціальній сфері.	<ul style="list-style-type: none"> – Розробляти заходи з вдосконалення системи управління. – Аналізувати стан і виявляти причини недоліків діючих заходів.
Організація праці в соціальній сфері.	<ul style="list-style-type: none"> – Організувати роботу та ефективну взаємодію структурних підрозділів, направляти їхню діяльність на досягнення високих темпів розвитку.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
	<ul style="list-style-type: none"> – Організувати виробничо-господарчу діяльність підприємства на підставі застосування науково обґрунтованих методів планування. – Створювати безпечні сприятливі умови праці та підвищення працездатності людини, контролювати їх виконання. – Поліпшувати соціально-психологічний клімат у колективі.
Розробка організаційних структур підприємства, положень про підрозділи, посадових інструкцій.	<ul style="list-style-type: none"> – Організувати роботу з проектування методів виконання управлінських робіт. – Скласти положення про структурні підрозділи, посадові інструкції. – Проводити роботу з оптимізації апарату управління, удосконалення діяльності структурних підрозділів і служб.
Підготовка нормативних документів з обліку особистого складу.	<ul style="list-style-type: none"> – Вести облік особистого складу підприємства, його підрозділів і встановлену документацію щодо кадрів. – Оформляти прийом, переведення та звільнення робітників згідно трудового законодавства. – Формувати і вести особисті справи працівників. – Готувати необхідні матеріали для кваліфікаційної та атестаційної комісії. – Заповнювати, вести облік та зберігати трудові книжки. – Оформлювати документи, необхідні для призначення пенсії, надання відпусток.

ПОПЕРЕДЖУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Організація роботи щодо профілактики здоров'я, сприяння оволодінню основами надання першої допомоги.	<ul style="list-style-type: none"> – Надати першу медичну допомогу клієнту. – Враховувати соціально-екологічну ситуацію у своїй професійній діяльності. – Працювати з клієнтами з урахуванням їх фізичного, психічного стану, віку.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Організація і проведення заходів соціальної профілактики.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати особливості категорії людей, на яку спрямовано профілактичний вплив, канали поширення інформації серед них. Виявляти причини поширення певної проблеми (негативного явища) серед конкретної соціальної групи, шляхи поширення, чинники, які на це впливають. – Формулювати зміст профілактичного впливу у відповідності до особливостей людей, на яких він спрямовується. – Добирати технологію профілактики у відповідності до проблематики і категорії клієнтів. – Розробляти план проведення заходу. – Проводити лекції і бесіди профілактичного спрямування. – Організувати роботу залучених спеціалістів. – Виришувати організаційні питання проведення профілактичних заходів (час, місце, матеріали, кадрове забезпечення).
Виявлення і сприяння дітям і дорослим, які потребують опіки і піклування, у влаштуванні в лікувальні та навчально-виховні заклади, отримання матеріальної, соціально-побутової та іншої допомоги.	<ul style="list-style-type: none"> – Використовувати у практичній діяльності особливості соціальної підготовки. – Організувати медико-соціальне обслуговування людей похилого віку, вирішувати актуальні проблеми геронтології.
Організація і координація роботи з соціальної адаптації і реабілітації осіб, що повернулися із спеціальних навчально-виховних закладів та місць ув'язнення.	<ul style="list-style-type: none"> – Формувати і підтримувати професійні відносини, направлені на надання соціальної допомоги. Застосовувати наукові знання щодо природи і шляхів попередження і корекції соціальних девіацій, основ соціальної роботи з девіантами і представниками груп ризику. – Здійснювати вплив на відносини між людьми і стимулювати «клієнта» до виконання соціально значущої діяльності. – Уміти працювати в умовах неформального спілкування, сприяючи прояву ініціативи і активної позиції клієнта.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Проведення роботи з питань зайнятості серед осіб, які потребують соціальної допомоги.	<ul style="list-style-type: none"> – Застосовувати отримані знання у вирішенні сучасних проблем зайнятості населення, вмінні вести соціальну роботу серед безробітних, мігрантів, надавати їм моральну і матеріальну підтримку, допомогу у працевлаштуванні, володіти методикою соціальної реабілітації. – Допомогати укладанню трудових договорів щодо роботи вдома жінкам, які мають неповнолітніх дітей, інвалідам, пенсіонерам.
Здійснення допомоги у сімейному вихованні.	<ul style="list-style-type: none"> – Забезпечувати зв'язки між особою і мікросередовищем, дітьми і дорослими, сім'єю і суспільством. Вести роботу у групі, вирішувати конфліктні ситуації. – Здійснювати вплив на особистість або групу населення. Слухати і розуміти інших.

КОНСУЛЬТАТИВНА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Надання консультативних послуг клієнтам.	<ul style="list-style-type: none"> – Виробляти спільно з клієнтом стратегію і шляхи подолання його проблеми. – Шукати і систематизувати інформацію щодо центрів соціальної допомоги різного профілю, де клієнт може отримати кваліфіковану допомогу у вирішенні своєї проблеми. – Аналізувати запити і проблеми клієнтів з метою встановлення пріоритетів роботи. – Вести звітну документацію.
Здійснення різних видів консультування і корекції міжособистісних відносин, сприяння соціальній адаптації особистості, надання допомоги в соціальній реабілітації всім, хто потребує.	<ul style="list-style-type: none"> – Дати соціально-психологічну характеристику особистості. – Інтерпретувати особистісний психологічний стан людини. Володіти прийомами соціальної психодіагностики. – Володіти прийомами соціальної психічної регуляції і саморегуляції.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Проведення психолого-педагогічних і юридичних консультацій з питань сім'ї і шлюбу, виховної роботи з неповнолітніми дітьми з асоціативною поведінкою.	<ul style="list-style-type: none"> – Знаходити творчі рішення щодо проблем клієнта. – Визначати необхідність припинення терапевтичної допомоги клієнту. Уміти дати психологічну характеристику особі (її темпераменту, здібностям тощо), інтерпретацію особистого психічного стану, володіти прийомами психодіагностики, психологічного консультування і психічної корекції. – Спостерігати та інтерпретувати вербальну і невербальну поведінку, використовуючи знання з психології, особистості і діагностичні методи. – Пояснювати складні психосоціальні явища.

ПРАВОЗАХИСНА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Дотримання принципу конфіденційності щодо особистого життя громадян.	<ul style="list-style-type: none"> – Вірно тлумачити принцип конфіденційності. – Дотримуватися принципу конфіденційності щодо особистого життя громадян.
Соціальний захист та представництво інтересів клієнтів.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати існуючу нормативну базу, що визначає становище клієнта (соціальної групи) і шляхи подолання його проблеми. Виявляти державні установи і громадські організації, які компетентні вирішувати питання стосовно проблем клієнта. – Робити запит в компетентні установи стосовно вирішення проблем клієнта. – Інформувати клієнта (або групу клієнтів) про його права і можливості подолання проблеми. – Привертати увагу громадськості до випадків порушення прав клієнта.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Дотримання норм закону України «Про інформацію»	<ul style="list-style-type: none"> – Уміння використовувати положення закону «Про інформацію». – Дотримуватися норм закону «Про інформацію».
Забезпечення дотримання комерційної та службової таємниці всіх підприємств, установ, організацій та громадян, що перевіряються.	<ul style="list-style-type: none"> – Використовувати положення закону «Про державну таємницю». – Дотримуватися норм комерційної та службової таємниці всіх підприємств, установ, організацій та громадян.
Дотримання чинного законодавства України при виконанні своїх функцій, не перешкоджаючи або обмежуючи реалізацію законних прав та інтересів громадян, не порушувати права та інтереси юридичних осіб.	<ul style="list-style-type: none"> – Дотримуватися чинного законодавства України при виконанні своїх функцій під час роботи з громадянами. – Не перешкоджати або не обмежувати реалізацію законних прав та інтересів громадян при виконанні своїх функцій. – Не порушувати права та інтереси юридичних осіб при виконанні своїх функцій.
Організація громадського захисту неповнолітніх правопорушників, вміння у необхідних випадках виступати в якості їх громадського захисника у суді.	<ul style="list-style-type: none"> – Контактувати і приваблювати до себе «важких» підлітків, сиріт, інвалідів, людей похилого віку, які знаходяться на реабілітації. – Приймати необхідні заходи щодо відновлення порушених прав клієнтів. – Направляти зусилля клієнтів на вирішення їх проблем, завоювати їх довіру.

КОМУНІКАТИВНА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Встановлення контакту з тими, хто потребує допомоги і підтримки, організує обмін інформацією.	<ul style="list-style-type: none"> – Забезпечувати посередництво між особою і сім'єю. – Забезпечувати посередництво між різними громадськими і державними структурами. – Забезпечувати зв'язки між особою і мікросередовищем, дітьми і дорослими, сім'єю і суспільством. – Здійснювати вплив на відносини між людьми і на ситуацію в малій групі. – Працювати в умовах неформального спілкування.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Особисте представлення при проведенні перевірки керівникам відповідного підприємства, установи, організації або відповідним громадянам.	<ul style="list-style-type: none"> – Представлятися особисто при проведенні перевірки керівникам відповідного підприємства, установи, організації або відповідним громадянам.
Формування єдиної стратегії взаємодії, сприйняття і розуміння соціального працівника і клієнта.	<ul style="list-style-type: none"> – Використовувати у своїй діяльності харизматичні дані і особисту привабливість. – Викликати симпатію та довіру у клієнтів. – Переключатися й управляти своїми емоціями. – Швидко встановлювати контакт з людьми. – Сприймати настрої людей. – «Навіювати» і переконувати словом.

МЕТОДИЧНА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Розробка, адаптація і впровадження інноваційних технологій соціальної роботи.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати існуючий досвід соціальної роботи, ефективність застосування його форм і методів до певної категорії проблем і клієнтів в реальних умовах. – Виявляти і аналізувати соціальні, психологічні, демографічні особливості соціальних груп та окремих індивідів, які є об'єктом соціальної роботи. – Аналізувати науково-методичну літературу. – Налагоджувати і підтримувати контакт з методичними центрами соціальної роботи. – Співвідносити методики соціальної роботи з конкретною проблемою, на вирішення якої спрямована соціальна робота. – Проводити навчання спеціалістів, залучених до впровадження технологій. – Надавати консультативну допомогу з питань впровадження методик.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Організація і проведення пошукових та навчальних семінарів.	<ul style="list-style-type: none"> – Виявляти реальний рівень знань, вмінь і навичок спеціалістів, залучених до навчання, їх особистісні характеристики, мотивацію. – Відбирати і застосовувати доцільні методики навчання і колективного пошуку. – Впливати на групові процеси, створювати позитивний психологічний клімат в групі. – Проводити лекції, семінари, практичні заняття, ділові ігри, колективні пошукові вправи. – Вирішувати організаційні питання проведення семінарів (визначення часу, підготовка приміщення, матеріальне та інструментальне забезпечення, інформування учасників тощо). – Розробляти навчальний і організаційний плани проведення семінарів. – Визначати ефективність роботи учасників на семінарах.
Здатність продовжувати навчання і вести професійну діяльність в іномовному середовищі.	<ul style="list-style-type: none"> – Володіти системою практичних умінь і навичок, які забезпечують збереження і зміцнення здоров'я, розвиток психофізіологічних здібностей і якостей для досягнення життєвих і професійних цілей.
Викладання дисципліни соціальної роботи у навчальних закладах.	<ul style="list-style-type: none"> – Володіти навичками аналізу навчально-виховних ситуацій, визначення і вирішення педагогічних завдань. – Просто і грамотно говорити і писати, навчати інших. – Мати педагогічні уміння у викладанні дисциплін соціальної роботи у навчальних закладах.

ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОПАГАНДИСТСЬКА ФУНКЦІЯ

Назва типової задачі діяльності	Зміст умінь
Взаємодія із ЗМІ.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати популярність і поширення певних ЗМІ серед категорій людей, на яких спрямовується профілактичний вплив. – Залучати представників ЗМІ до висвітлення проблем різних категорій клієнтів. – Проводити прес-конференції. – Аналізувати ефективність поширення соціальної інформації засобами масової комунікації.
Розробка і впровадження соціальної реклами.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати особливості категорій людей, на яких спрямований вплив соціальної реклами, канали поширення інформації серед них. – Обирати засоби соціальної реклами у відповідності до особливостей людей, на яких вона розрахована. – Формулювати зміст рекламного повідомлення. – Організовувати роботу із залучення спеціалістів. – Вирішувати організаційні питання (залучення коштів, технічних засобів, взаємодії з каналом поширення інформації). – Залучати представників певної соціальної групи до поширення рекламної продукції. – Аналізувати ефективність соціальної реклами.
Інформування населення щодо послуг у галузі соціальної роботи.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати популярність і поширення певних ЗМІ серед різних соціальних верств населення. – Формулювати у доступній для клієнта формі мету і зміст соціальної роботи. – Готувати матеріал повідомлень, статей, виступів для поширення їх у ЗМІ. – Користуватися неформальними каналами поширення інформації.

Назва типової задачі діяльності	Зміст умінь
Впровадження інформаційно-просвітницьких програм.	<ul style="list-style-type: none"> – Аналізувати соціальну проблему, причини її виникнення, тенденції розвитку, наслідки. – Аналізувати поінформованість певних верств суспільства (соціальних груп) щодо соціальних і особистісних проблем та засобів їх подолання. – Аналізувати канали поширення соціальної інформації серед певних верств населення. – Визначати обсяг інформації, необхідної клієнтам. – Добирати форми і методи просвітницької роботи.
Підготовка через засоби масової інформації роз'яснень щодо мети та порядку проведення перевірок у системі соціальної допомоги.	<ul style="list-style-type: none"> – Готувати прес-релізи для засобів масової інформації. – Готувати статті для засобів масової інформації. – Виступати з необхідною інформацією по радіо і телебаченню.
Участь у формуванні соціальної політики держави.	<ul style="list-style-type: none"> – Вільно володіти державною мовою України – українською мовою. – Висловлювати і обґрунтовувати свою позицію з питань, які стосуються морального відношення щодо історичного минулого. – Грамотно використовувати у своїй діяльності професійну лексику.

Назва типової задачі діяльності	Зміст уміння
Ведення особової справи одержувача соціальної допомоги.	— Вести особову справу одержувача соціальної допомоги.
Виготовлення копій документів, які свідчать про надання недостовірної інформації про доходи, що враховуються при визначенні права на отримання соціальної допомоги та обчислення її розміру.	— Виготовляти копії документів, що свідчать про надання недостовірної інформації про доходи, що враховуються при визначенні права на отримання соціальної допомоги та обчислення її розміру. — Користуватися копіювальними апаратами та обладнанням різного виду.

ЕТИЧНИЙ КОДЕКС спеціалістів із соціальної роботи України

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи (соціальних працівників і соціальних педагогів) України — це документ, який націлює на здійснення соціальної роботи в багатьох функціональних сферах з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також і задоволення людських потреб. В Етичному кодексі спеціалістів із соціальної роботи України визначено положення, які є для фахівців принциповими орієнтирами з питань професійної діяльності, виконання службових обов'язків, організації взаємодії з клієнтами. У документі визначено шляхи розв'язання моральних проблем та прийняття найбільш адекватного професійного рішення в етичних питаннях. В основу Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України покладений вітчизняний досвід і міжнародні етичні принципи й стандарти соціальної роботи, що визначені на загальних зборах Міжнародної Федерації соціальних працівників (IFSW) у м. Коломбо (Шрі-Ланка) 6–8 липня 1994 р.

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України містить:

— етичні принципи діяльності спеціалістів із соціальної роботи (перелік базових етичних ідей і традицій, що стають підґрунтям для прийняття етичного рішення в соціальній роботі);

— норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи (основа професійної діяльності).

1. Етичні принципи діяльності спеціалістів із соціальної роботи.

1.1. *Повага до гідності кожної людини.* Кожна людина є неповторною та унікальною, що необхідно враховувати соціальним працівникам, не допускаючи жодного прояву зневаги до особистості. Кожна людина має право на самореалізацію, яка не призводить до порушення подібних прав інших людей. Соціальна робота є несумісною з прямим чи опосередкованим примусом клієнтів до будь-яких дій, навіть на користь клієнта або його близького соціального оточення.

1.2. *Пріоритетність інтересів клієнтів.* Спеціалісти із соціальної роботи спрямовують усі свої зусилля, знання та навички на допомогу окремим громадянам, сім'ям, групам, спільнотам та громадам для їх удосконалення, а також з метою розв'язання конфліктів та подолання їх наслідків.

1.3. *Толерантність.* Спеціалісти із соціальної роботи є толерантними до різних емоційних проявів клієнтів, мають належний рівень професійної підготовки, за будь-яких обставин зберігають рівновагу, терпимість. Спеціалісти із соціальної роботи приймають проблеми й обставини клієнтів незалежно від їхнього способу життя, поведінки, соціального і національного походження, статі тощо.

1.4. *Довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта.* Спеціалісти із соціальної роботи співпрацюють з клієнтами, намагаючись якнайкраще розв'язувати будь-які завдання, з якими вони стикаються, з метою задоволення інтересів клієнтів. Спеціалісти із соціальної роботи сприяють добровільній участі клієнтів у процесі надання соціальної послуги. Спеціалісти із соціальної роботи мають сприяти максимальній самостійності клієнтів у розв'язанні їхніх соціальних проблем та в діях у відповідних соціальних ситуаціях. Спеціалісти із соціальної роботи створюють доброзичливу атмосферу спілкування з клієнтом. Довіра до спеціаліста із соціальної роботи є необхідною умовою результативної соціальної діяльності.

1.5. *Доступність послуг.* Спеціалісти із соціальної роботи надають допомогу кожному, хто звертається до них за захистом, підтримкою, консультацією або порадою, без будь-якої дискримінації щодо статі, віку, фізичних або розумових обмежень, соціальної чи расової приналежності, віросповідання, мови, політичних поглядів, сексуальної орієнтації.

1.6. *Конфіденційність.* Спеціалісти із соціальної роботи в будь-якій соціальній ситуації інформують клієнтів про те, як забезпечується конфіденційність, для чого вона необхідна, а також про обмеження в її дотриманні. Обов'язок спеціалістів із соціальної роботи — бути конфіденційними, що виключає можливість розголошення будь-яких відомостей про клієнтів за винятком тих випадків, коли це робиться з їхньої згоди чи в установленому законом порядку.

1.7. *Дотримання норм професійної етики.* Спеціалісти із соціальної роботи сприяють формуванню та реалізації заходів соціальної політики, забезпеченню благополуччя людини, спільноти, громади,

несуть відповідальність за розвиток та дотримання професійних норм у розв'язанні практичних завдань соціальної роботи.

2. *Норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи.* Норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи є основою їхньої професійної діяльності згідно із загальнолюдськими цінностями та етичними принципами соціальної роботи.

2.1. *Етична поведінка стосовно професії.*

2.1.1. *Дотримуватися Етичного кодексу,* діяти відповідно до принципів і норм етичної поведінки.

2.1.2. *Підвищувати якість та ефективність соціальних послуг,* розвивати професіоналізм у соціальній роботі, залучаючи волонтерів (добровільних помічників) до виконання посильних для них завдань.

2.1.3. *Бути відповідальним за клієнтів* у рамках обмежень, установлених положеннями цього кодексу.

2.1.4. *Визначати і з'ясовувати характер та причини індивідуальних, сімейних, групових соціальних проблем,* проблем територіальної громади та глобальних соціальних проблем.

2.1.5. *Підвищувати статус соціальної та соціально-педагогічної роботи.*

2.1.6. *Стимулювати розробку та впровадження соціальних технологій, методів, методик, програм,* що спрямовані на покращання якості життя людини, сім'ї, групи людей, громади, спільноти та суспільства.

2.1.7. *Визнавати пріоритети професійної відповідальності* над власними інтересами.

2.1.8. *Роз'яснювати призначення, цілі та завдання професійної соціальної та соціально-педагогічної роботи.*

2.2. *Етична поведінка стосовно колег.*

2.2.1. *Визнавати різні погляди та форми практичного досвіду колег* у соціальній роботі й інших фахівців, висловлювати критичні зауваження та пропозиції лаконічно і коректно.

2.2.2. *Піддавати конструктивному аналізу професійні дії колег,* теоретичні та методичні засади їхньої професійної діяльності.

2.2.3. *Створювати та систематично використовувати можливості, умови для обміну знаннями, досвідом і поглядами з колегами у соціальній роботі, фахівцями інших галузей, волонтерами* з метою вдосконалення власної практики роботи та збагачення інтелектуальних ресурсів професійної групи.

2.2.4. Підтримувати діяльність легалізованих професійних об'єднань та асоціацій, що відповідає вимогам чинного законодавства.

2.2.5. Відстоювати професійну честь і гідність своїх колег, не опускаючи упередженої критики на їхню адресу та щодо професії взагалі.

2.2.6. Звертати увагу відповідних організацій на будь-які порушення положень цього Кодексу.

2.3. Етична поведінка стосовно клієнтів.

2.3.1. Поважати особистість клієнта і гарантувати захист його гідності та прав незалежно від походження, статі, віку та внеску в суспільний і соціальний розвиток.

2.3.2. Прагнути зрозуміти кожного клієнта, з'ясувати всі чинники проблеми, що виникла, пропонувати оптимальні види професійної діяльності або соціальних послуг.

2.3.3. Безпека клієнтів є першою умовою діяльності спеціалістів із соціальної роботи.

2.3.4. Допомогати всім клієнтам рівною мірою.

2.3.5. Заохочувати клієнта до взаємодії, яка ґрунтується на довірі, співчутті та збереженні конфіденційності.

2.3.6. Визнавати і поважати наміри, відповідальність клієнтів за прийняте рішення.

2.3.7. Якщо неможливо надати відповідну соціальну послугу, спеціалісти із соціальної роботи зобов'язані повідомити про це клієнтам, залишивши за ними право на свободу дій.

2.4. Етична поведінка стосовно взаємодіючих організацій.

2.4.1. Співпрацювати з тими установами й організаціями, наміри та діяльність яких спрямовані на надання соціальних послуг; використовувати досвід їхньої роботи як ресурсну можливість для підвищення якості допомоги клієнтам.

2.4.2. Підтримувати та популяризувати партнерські стосунки між організаціями, що здійснюють соціальну діяльність у громаді, в суспільстві.

2.4.3. Забезпечувати професійну звітність перед клієнтами та громадськістю про ефективність і продуктивність роботи шляхом періодичних публічних оглядів якості, результативності та ефективності послуг, що надаються.

Передмова	3
Моя майбутня професія — соціальний працівник	5
Специфіка професійної діяльності соціального працівника	47
Професійний портрет соціального працівника	81
Етапи професійного зростання соціального працівника	121
Компетентнісні виміри професії	157
Прикінцеве слово	199
Історія для натхнення	200
Глосарій	201
Додатки	209
Додаток 1. Типове положення про центр соціально-психологічної допомоги	209
Додаток 2. Типове положення про соціальний гуртожиток	213
Додаток 3. Типове положення про соціальний центр матері та дитини	216
Додаток 4. Типове положення про центр соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями	220
Додаток 5. Типове положення про центр для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді	224
Додаток 6. Виробничі функції, типові задачі діяльності та уміння, якими повинен володіти випускник вищого навчального закладу	228
Додаток 7. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України	257

Навчальне видання

Наталія Євгенівна ТИМОШЕНКО

**ВСТУП ДО СПЕЦІАЛЬНОСТІ:
СОЦІАЛЬНА РОБОТА**

Модуль 2

Навчальний посібник

Видання підготовлене до друку в НМЦ видавничої діяльності
Київського університету імені Бориса Грінченка

Завідувач НМЦ видавничої діяльності, директор видавництва
М.М. Прядко

Головний редактор, відповідальна за випуск *А.М. Даниленко*

Дизайнер *Т.В. Нестерова*

Технічний редактор *Т.М. Піхота*

Верстальник *Н.І. Погорєлова*

Поліграфічна група: *А.А. Богадельна, Д.Я. Ярошенко, О.М. Дзень,
Г.О. Бочарник, В.В. Василенко*

Підписано до друку 29.09.2014 р. Формат 60x84/16.
Ум. друк. арк. 15,35. Обл.-вид. арк. 16,34. Наклад 200 пр. Зам. № 4-152.

Київський університет імені Бориса Грінченка,
вул. Воровського, 18/2, м. Київ, 04053
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи Серія ДК № 4013 від 17.03.2011 р.

Попередження! Згідно із Законом України «Про авторське право і суміжні права» жодна частина цього видання не може бути використана чи відтворена на будь-яких носіях, розміщена в мережі Інтернет без письмового дозволу Київського університету імені Бориса Грінченка й автора. Порушення закону призводить до адміністративної, кримінальної відповідальності.