**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1 Обзор модели индивидуальной работы со случаем

1.1 Определение и условия индивидуальной работы со случаем

1.2 Общая модель деятельности социального работника

2 Ценности и принципы в индивидуальной социальной работе

2.1 Ценности

2.2 Этические принципы

Заключение

Библиографический список

**ВВЕДЕНИЕ**

Одним из самых эффективных методов в психосоциальной работе является метод индивидуальной работы (социальная работа со случаем). Здесь социальный работник совместно с клиентом решает личностные и социальные проблемы «один на один». Проблемами в таких обстоятельствах, по преимуществу, являются эмоциональные проблемы, семейные и личностные кризисы, семейные конфликты, проблемы на производстве и в школе, потеря работы и т.п.

Эта работа важна тем, что социальный работник должен осознавать не только нужды, но и права клиента, эмпантийно относится к личностному внутреннему миру клиента. Главное правило здесь является при призыве «помоги», соблюдать принцип «не навреди», т.к. в аспекте психики вмешательства должны быть крайне осторожны. Результатом такой работы желательно ставить осознание клиентом автономию воли клиента в решении социальных проблем, в принятии им самостоятельных решений, в раскрытии неосознанных резервов жизненных свойств и качеств клиента.

В данной работе будет описана общая модель индивидуальной работы со случаем и деятельность в ней социального работника. Акцент делается на апелляцию к свободе воли клиента, освобождение его жизненных установок от осознанных и неосознанных наклонностей к иждивенчеству, к желанию освободиться от самостоятельных решений в надежде на то, что за него есть кому подумать, с вытекающими отсюда последствиями неудовлетворения в складывающихся жизненных обстоятельствах, конформизме и неустройстве как внутреннего, так и внешнего благосостояния, сегодня необходима, что придает данной работе актуальность. Так же затронуты ценности и этические принципы социальной работы со случаем.

Целью работы является овладение теоретическими знаниями индивидуальной социальной работы и научение пользоваться данной теорией в практической деятельности.

**1 ОБЗОР МОДЕЛИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ СО СЛУЧАЕМ**

**1.1 Определение и условия индивидуальной работы со случаем**

В процессе развития психосоциальной практики оформляются подходы в индивидуальной социальной работе, получившие определение – социальная индивидуальная работа, или индивидуальная работа со случаем, которую можно определить как деятельность профессиональных социальных работников, основанную на психосоциальных, поведенческих, системных концепциях и имеющую системные ценности, помогающую индивидам и семьям справиться с интрапсихическими, межличностными, социоэкономическими, проблемами развития, осуществляющуюся при непосредственном взаимодействии с клиентом, лицом к лицу.

Социальная индивидуальная работа имеет как общие, так и специфические черты. К последним можно отнести особенности работы с клиентом в процессе изменения, интервьюирование, заключение контракта, динамику взаимодействия с клиентом и сами модели работы.

Метод индивидуальной социальной работы, или социальной работы с индивидуальным случаем, осуществляется в ситуации «один на один», когда социальный работник решает личностные и социальные проблемы клиента. Типичными индивидуальными проблемами в практике социальной работы являются: эмоциональные проблемы, семейные и личностные кризисы, семейные конфликты, проблемы на производстве и в школе, потеря работы и т. п.

Ситуация «один на один» предполагает определенные специфические отношения между социальным работником и клиентом. В помогающем индивидуальном процессе планируется не только определенная процедура взаимодействий, но выдвигаются требования к ролям социального работника, определенным знаниям о клиенте, необходимым для работы в системе «один на один». Взаимодействие в индивидуальной работе со случаем происходит через систему последовательных действий. После того как между социальным работником и клиентом заключен контракт, начинает осуществляться система последующих действий.

Помощь, которую оказывает социальный работник клиенту, имеет договорной характер, так как стороны вступают в отношения, которые предусматриваются законодательством и имеют финансовую основу. Клиент может иметь право на бесплатное или платное социальное обслуживание, что регламентируется соответствующим законодательством. Таким образом, правовая база деятельности социального работника формирует основания для заключения контракта с клиентом в отношении реализации адекватной помощи в соответствии с функциями социальной службы.

С другой стороны, контракт для клиента несет определенную степень защиты, дает основание для иска в случае нарушения его прав, определяет его место в системе взаимоотношений с социальным работником. В индивидуальной практике социальной работы принято, что клиент, как и социальный работник, несет ответственность за процесс изменения ситуации, что он активный участник терапевтического процесса. Таким образом, социальный контракт в системе взаимодействия социального работника и клиента есть соглашение относительно взаимных обязательств, задач, целей и операциональных процедур, которые должны быть выполнены в процессе терапевтического контакта.

В практике социальной работы выделяют предварительные контракты, функция которых – ознакомить клиента с теми видами помощи, которые ему необходимы, чтобы помочь в дальнейшем решить трудную жизненную ситуацию. Исполнение данного контракта ограничивается определенными временными пределами, соблюдается принятие взаимных обязательств и обязанностей между сторонами.

Первичные и вторичные контракты основаны на оценке плана взаимодействий, связаны с особенностями случая, оценкой действий и планированием процесса интеракций. При заключении контрактов используют следующие принципы:

- потребности клиента имеют приоритетное значение, являются основанием для заключения контракта;

- социальный работник несет ответственность за оказание помощи клиенту. Основанием для оказания помощи и заключения контракта выступают определенные доказательства со стороны клиента, которыми могут быть наличие/отсутствие места жительства, статус, занятость, здоровье, возраст, финансы и т.д.;

- социальный работник несет ответственность за обслуживание, разъяснение возможностей социальных служб в оказании поддержки. Он обязан ознакомить клиента с условиями контракта: относительно задач, которые будут решаться, взаимных обязательств, средств и процедур, времени, необходимого и достаточного для изменения ситуации клиента, а также санкций, которые могут применяться со стороны социальных служб;

- контракт должен быть сформулирован так, чтобы клиент мог получить достаточно большой выбор средств и ресурсов для решения своих целей и задач, и быть ясным для ограничения выбора касательно и тех проблем, не входящих в функции социальных служб;

- при заключении контракта используют принцип последовательного структурирования. Он заключается в таком подходе, при котором клиенты постепенно, по мере решения отдельных задач, расширяют область проблем, требующих вмешательства со стороны социального работника;

- контракт должен отражать не только специфику работы социальных служб, но и быть достаточно гибким, чтобы приспособиться к непредвиденным обстоятельствам клиента или членов его семьи. Некоторые вопросы могут быть сформулированы как гипотетические, требующие исследования в процессе терапевтического контакта.

**1.2 Общая модель деятельности социального работника**

Это первый контакт между социальным работником и клиентом. На данной стадии осуществляется первичная «оценка» ситуации клиента, формируется возможная гипотеза относительно проблемы, осуществляется ее идентификация в межсубъектном взаимодействии. Важным элементом в первичном контакте являются отношения. Микроклимат, который устанавливается между социальным работником и клиентом, определяет в дальнейшем процесс взаимодействий. Поэтому проявление сердечности, сочувствия со стороны социального работника позволяет установить необходимые отношения.

На начальной стадии решается вопрос о возможностях социальной службы обеспечить необходимую помощь, рассматриваются стратегии решений проблемы в других агентствах. В процессе установления потребности в изменениях социальный работник может столкнуться с тем, что клиенты отказываются подтверждать, что они имеют проблему. Исходя из такой ситуации, социальный работник может сфокусировать внимание на том, почему клиент полагает, что проблема не существует, и, накапливая доказательства, показывать ему наличие проблемы. В том случае, если и после этого взаимопонимание не достигнуто, социальный работник оставляет клиенту возможность обсудить его проблему в будущем, когда он сочтет нужным о ней заговорить.

На следующей стадии клиент должен продолжать испытывать со стороны социального работника сочувствие, внимательность, сердечность. Однако может возникнуть сопротивление со стороны клиента, нежелание продолжать контакт. Одной из причин данного сопротивления является непонимание языка, который используется в социальных службах, возможны несовпадения ожиданий клиента в отношении предоставляемой помощи. Однако социальный работник должен подвести клиента к осознанию, что данная социальная служба может быть полезной для него в сложившихся обстоятельствах. Это этап, когда происходит установление отношений между социальным работником и клиентом, позволяющих определить подходы к решению проблемы.

Далее формулируется предварительный устный контракт о помощи и поддержке. Необходимым условием является самоидентификация субъекта с ролью клиента, а социальный работник должен осознать, что проблема находится в границах его компетенции. На данной стадии необходима работа над мотивацией клиента; если он не становится мотивируемым, чтобы измениться, то конструктивные изменения в дальнейшем могут не произойти. Существуют определенные силы, которые могут упрочить мотивацию, что дает социальному работнику возможность использовать определенные стратегии в работе над мотивацией: желание получить помощь; готовность добиваться положения и ресурсов; вера в достижение перемен; преодоление дискомфорта; реакция на угрозу ограничения статус-кво; альтруизм.

Оценка заканчивает начальную стадию работы социального работника с клиентом и начинает стадию определения и понимания проблемы. Такое понимание стадий условно, в реальной практике достаточно трудно выделить границы переходов от одной стадии к другой, однако необходимо соблюдение ряда последовательных действий. На этапе оценки интервьюирование клиента социальным работником как метод получения информации может быть расширено и уточнено за счет посещения семьи клиента, анкетных опросов окружающих. Цель состоит в том, чтобы как можно больше собрать различной информации для анализа ситуации клиента. Такой подход определяет начальную оценку ситуации клиента, которая впоследствии, в процессе взаимодействий между клиентом и социальным работником, может измениться. Временной период стадии оценки зависит от запроса клиента и специфики его проблемы. Так, например, при кризисном вмешательстве этап оценки заканчивается достаточно быстро по сравнению с ситуацией лечения, связанного с проблемами психического здоровья.

Стадия оценки позволяет клиенту понять области своей проблемы относительно систем, составляющих его окружающую среду, социальному работнику – определить цели для вмешательства. Первым инструментом социального работника является интервью. Так, например, интервьюирование семьи позволяет социальному работнику определить позиции членов семьи относительно ситуации, наметить проблемные области. При интервьюировании полезно отражать семейные связи в виде генограммы, это позволяет социальному работнику выявить и проследить связи и элементы системы.

При интервьюировании социальному работнику важно наблюдать такие факторы, как: действия личности; ситуация, в которой личность наблюдается; внешние факторы (телосложение, речевые характеристики, стиль одежды и т.д.); невербальные факторы (движение тела, глаз, жесты; выражение лица, индивидуальное пространство). Непосредственное посещение клиента на дому дает много информации в результате прямого наблюдения его в естественных условиях жизнедеятельности, при этом необходимо выбрать проблему для обсуждения, чтобы в ней приняли участие как можно больше членов семьи. Ролевые позиции, отношения, ценности и нормы поведения должны стать предметом анализа и наблюдения со стороны социального работника, дать ему дополнительную информацию о ситуации клиента.

В процессе определения плана вмешательства могут быть поставлены краткосрочные и долгосрочные цели. Клиент принимает непосредственное участие в целеполагании, выбирает приоритеты, предлагает альтернативы. В процессе выбора целей определяются приоритеты, чтобы облегчить ситуацию клиента, улучшить его социальное функционирование. Социальный работник фиксирует стадии развития ситуации при терапевтическом контакте, рефлексирует изменения, вносит коррективы в план действий – все это отражается в индивидуальной истории клиента, которую должен вести социальный работник.

Социальный работник и клиент взаимно согласовывают определение цели, которую нужно достигнуть, методы, которые нужно использовать, и задачи, вовлеченные в достижение цели. Они совместно оценивают различные варианты решения проблемы, определяют объективно необходимые изменения и вмешательства. Часто клиенты первоначально имеют тенденцию рассматривать свою проблему как некий комплекс неполноценности, поэтому они становятся беспокойными и возбужденными. В этой ситуации они не способны понять, что их проблема имеет ряд компонентов, которые они могут изменять в необходимом режиме.

При развитии плана интервенций социальный работник выбирает эффективные стратегии, позволяющие изменять в позитивном направлении ситуацию клиента, при этом он выбирает приоритеты во взаимодействии либо с семьей, либо с группой, либо со средой. Можно также применять техники комплексного подхода, используя ресурсы как индивида, так и среды одновременно. Эти стратегии во многом будут определены той ролью, которую берет на себя социальный работник при решении проблем клиента.

Так, выбирая роль клинициста, социальный работник осуществляет индивидуальное вмешательство на уровне либо клиента, либо семьи. В ситуации семейных конфликтов он может выступать как посредник, выбирая одного из членов семьи для объяснения создавшейся ситуации, и т.д. Привлечение клиента к соответствующей деятельности имеет цель помочь ему сформировать объективные воздействия, направленные на желаемые изменения. В процессе рекомендаций между клиентом и социальным работником вырабатываются совместные стратегии решений проблемы. Каждый клиент уникален так же, как и его проблемы. Что действенно для одного клиента, не всегда представляет интерес для другого.

После завершения стадии планирования социальный работник и клиент заключают контракт. Контракт может существовать как в устной, так и в письменной форме. В нем оговариваются частота встреч, место встреч, оплата и ответственность сторон за взятые обязательства. Происходит обсуждение программы и формирование системы действий. Идентифицированные системы в процессе изменения должны быть определены и вовлечены во взаимодействие. Социальный работник должен формировать положительную мотивацию у клиента, поощрять его, осуществлять поддержку, для того чтобы состоялся процесс изменения. Интервенции могут иметь различные направления, различные программы вмешательства. Традиционно социальные работники осуществляют подходы в соответствии с моделями индивидуальной работы: интеракциональной, поведенческой, когнитивной, гуманистической и т.д. Репертуар вмешательств все время изменяется и модернизируется.

Так, поведенческие методы индивидуальной работы направлены на поддержание или коррекцию необходимого поведения и могут включать следующие интервенции: стимулирование положительного поведения и закрепление его, используя похвалу, внимание, награду и т.д. (применяют при работе с детьми); репетицию поведения, проигрывание трудных для клиента ситуаций, анализ возникших проблем; систематическое развитие адаптивных моделей поведения с целью преодоления различных беспокойств; дифференциальное закрепление поведения, комбинирование стимулов – от положительных до полного игнорирования; обучение поведению, сочетающее техники игры, формирования навыков позитивного поведения, положительного закрепления и решения домашних задач.

Познавательные методы могут использоваться, когда оценка ситуации показывает, что улучшение в социальном функционировании произойдет в том случае, если произойдут изменения в познавательных процессах. Эти процедуры включают: изменение неправильных представлений и нереалистических ожиданий; работу над увеличением самообладания и самоуправления.

В процессе взаимодействия социальный работник может сталкиваться со многими барьерами. Их причинами могут быть: внутренние конфликты клиента; отсутствие навыков взаимодействия у клиента; давление окружающей среды, препятствующей процессу изменения; проблемы взаимодействия между социальным работником и клиентом.

Барьеры могут быть вызваны неосознанными конфликтами, находящимися в структуре взаимодействий. Так, просьба о помощи одного из членов семьи может вызвать со стороны других членов сопротивление, так как нарушится баланс сил и равновесие во внутрисемейных отношениях. Барьером может выступать культурная идентификация клиентов, а также социализация клиентов и уровень образования. Основные барьеры в профессиональном взаимодействии социального работника и клиента: нежелание принимать чью-либо помощь; страх, боязнь потери собственных позиций и ресурсов; неверие в то, что перемены возможны; нежелание тратить на это время; неуверенность.

**2 ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ В ИНДИВИДУАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**

**2.1 Ценности**

Социальный работник стоит на защите прав и интересов клиента. Он особым образом проводит курс реабилитационной терапии, позволяющий ему интегрироваться в сообщество, быть его полноправным членом. Социальный работник действиями и поступками не должен нарушать гражданские и юридические права клиента. Деятельность социального работника способствует защите общественных интересов в тех случаях, когда клиент нарушает законодательство и его свобода действий является насилием по отношению к свободам и правам окружающих.

Конфиденциальность – средство защиты клиента. Информация, полученная социальным работником в процессе взаимодействия с клиентом, не может быть предметом обсуждения с другими лицами, так как это может привести к изменению жизненных стратегий клиента, к ухудшению его жизненного сценария. Конфиденциальность в профессиональной деятельности включает: информирование клиента о целях получения информации, границах информации, согласование с клиентом вопросов обсуждения его проблем с третьими лицами по мере необходимости, возможности использования информации клиента в научных целях. Социальный работник должен предоставлять записи, которые ведутся в процессе реабилитации.

Социальный работник в процессе профессиональной деятельности формирует ценностные ориентации, имплицитные концепты взаимодействия с клиентом, группами, сообществом. В процессе оказания социальных услуг он должен отделять свои ценностные ориентации, эмоции, чувства от профессиональных связей и отношений с клиентом. Нормативные требования профессии связаны с контролированием отношений. Принцип взаимозависимости, «ты – мне, а я – тебе», недопустим в субъект-субъектном взаимодействии социального работника и клиента, поскольку не потребительские, а ценностные ориентиры, взаимоуважение, альтруизм – основа профессионального взаимодействия. Социальный работник не должен использовать профессиональные отношения для извлечения личной выгоды.

Социальный работник оказывает услуги клиенту, осознавая истинные мотивы его запроса о поддержке и помощи, в соответствии с его нуждами и предпочтениями. Социальный работник выступает против всех форм дискриминации и насилия, проявляет социальную активность в стремлении гармонизации общественных отношений. Деятельность по изменению социальной среды является необходимым условием профессиональных требований.

Социальный работник – это профессионал, который знает о жизненных ролях и отношениях людей в различных ситуациях. Знание о мире, взаимодействиях, изменяющих процессах должно стать достоянием клиентов. Знание о ситуации, проблеме, осознание конфликтов и причин неудач является определенным видом поддержки клиента. Приобретение новых знаний об общественных связях и отношениях должно способствовать развитию общества, в этой связи социальный работник должен выступать за изменение курса социальной политики, законодательства, стратегий развития учреждений социальной защиты и общественных институтов. Социальный работник должен критически проверять свои профессиональные знания и учитывать новые научные рекомендации, вносить посильный вклад в развитие профессии.

Социальный работник выступает против любых форм дискриминации на основании расовой принадлежности, цвета кожи, пола, сексуальной ориентации, возраста, религиозных убеждений, социального происхождения, семейного, имущественного или сословного положения, политических убеждений, умственных и физических недостатков. Предпочтения, личные качества, состояния или статус не могут быть в обыденном смысле «хороши» или «плохи» по отношению к субъективным ценностным ориентациям социального работника. Для него важен сам клиент, неповторимость его жизненного сценария. Ориентация и предпочтения клиента становятся «хорошими» или «плохими» только в том случае, когда они мешают ему нормально функционировать в обществе, в межгрупповых и межличностных взаимодействиях. Объективная отстраненность от личностных ценностных концептов позволяет социальному работнику достойно и с уважением относиться к клиенту.

Один из важнейших ценностных ориентиров в профессиональном взаимодействии социального работника и клиента связан с развитием самоопределения со стороны клиента. Социальный работник должен приложить максимальные усилия к тому, чтобы не быть постоянным субъектом поддержки клиента. Основная задача поддержки заключается в том, чтобы научить клиента самостоятельно восстанавливать утраченные связи и отношения с миром, группой, индивидуумом и самим собой. Социальный работник не должен предоставлять возможность клиенту использовать его как «костыль», на который тот постоянно будет опираться в трудной жизненной ситуации.

Социальный работник, действуя от имени своего подопечного, обязан защищать его интересы и права в любых государственных и негосударственных институтах. Зашита прав и интересов клиента должна осуществляться на основе этичного, компетентного и профессионального исполнения своих обязанностей, даже в тех случаях, когда субъективные ощущения социального работника связаны с подавленностью, неуверенностью в своих силах, отсутствием должного внимания со стороны заинтересованных сторон.

Социальный работник должен принимать необходимые меры для доступа всем членам общества к ресурсам, услугам, возможностям в целях укрепления социальной справедливости. Профессиональная деятельность направлена на улучшение жизни нуждающихся. Нищета, голод, недоедание, бездомность, отсутствие средств к существованию — важнейшие проблемные области социальной работы, где реформаторская деятельность профессионалов закладывает институциональную основу для повышения благосостояния общества.

Поведение социального работника в личной жизни является частным делом каждого в той ее степени, в какой оно не вступает в противоречие с исполнением служебных обязанностей. Социальный работник отвечает за свою профессиональную компетенцию, качество предоставляемых услуг, он ответствен за престиж профессии и должен способствовать ее развитию.

**2.2 Этические принципы**

Именно эти принципы определяют нормированное поведение социального работника. Оно выступает в помогающем процессе как один из видов поддержки человека – нуждающегося. С другой стороны, этические принципы являются тем ценностным континуумом, где проявляются отношения и взаимоотношения социального работника с миром профессиональной культуры, к которому он принадлежит.

Так, этические принципы, разработанные Национальной ассоциацией социальных работников США (NASW), охватывают различные стороны интеракций социального работника в процессе профессионального взаимодействия: профессиональное поведение и взаимоотношения с клиентами, обращение с клиентами и работодателями, отношение к профессии и обществу. И каждый вид профессиональных взаимоотношений имеет свои принципы и императивы.

Так, стандарты NASW для социальных работников, осуществляющих свою деятельность в системе здравоохранения, помимо общих принципов имеют принципы, относящиеся к их сфере компетенции. Среди них следует отметить наиболее значимые: содействовать в поддержании физического и психосоциального здоровья; предотвращать физические и умственные болезни; содействовать усилению физического и психосоциального функционирования; уделять внимание социальным и эмоциональным проблемам, приводящим к болезням и недееспособности. Национальные стандарты профессиональной деятельности социальных работников, включающие в себя принципы профессионального взаимодействия, имеют и другие организации социальных работников.

В Российской Федерации в 1994 г. на конференции членов Межрегиональной ассоциации работников социальных служб был утвержден кодекс социального работника, в основе которого лежат следующие принципы: компетентность; моральная ответственность перед клиентом; моральная ответственность перед обществом; моральная ответственность перед профессией и коллегами. Однако социальный работник использует в своей деятельности не только общие этические принципы взаимодействия, но и принципы профессионального взаимодействия на уровне индивидуальных интервенций и взаимодействий.

В процессе индивидуальной работы следует исходить из того, что клиент имеет не только свои проблемы, но и права. В связи с этим социальные работники-профессионалы руководствуются следующими общепринятыми нормами: клиент индивидуален; он имеет право на выражение своих чувств; право на управляемое эмоциональное участие; право на принятие; право не быть оцененным; клиент имеет также право делать самостоятельный выбор и принимать самостоятельные решения; имеет право на конфиденциальность.

Среди этих правил можно выделить следующие: никогда не помогайте «третьему лицу» – тому, кого вы не видели и с кем не обсуждали сложившуюся ситуацию; никогда не верьте, что человек беспомощен (за исключением тех случаев, когда он без сознания); не пытайтесь заставить другого человека во что бы то ни стало чувствовать себя лучше; не принимайте решения за другого человека и не пытайтесь убедить человека сделать выбор по вашему желанию.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Итак, деятельность социального работника при использовании метода индивидуальной социальной работы включает в себя принятие обязательств и индуцирование ролей, предварительный контракт, оценку, установление целей и развитие плана интервенций, заключение контракта, подготовку и осуществление интервенции, оценку барьеров, контроль и оценку вмешательства. Окончание данного процесса такой социальной помощи составляет достижение автономии клиента по решению его социальных проблем в дальнейшем.

Для индивидуальной социальной работы работнику необходимо усвоить такие ценности, как преимущества индивида по отношению к обществу, уважение конфиденциальности во взаимоотношениях с клиентом, готовность отделить личные нужды и чувства от профессиональных отношений, стремление к социальным изменениям, соответствующим социальным познанным потребностям, готовность к передаче знаний и умений другим, уважение к индивидуальным и групповым различиям, достойное их оценивание, стремление к развитию самопомощи клиента, готовность действовать от имени подопечного, несмотря на возможные фрустрации, стремление к социальной справедливости, к экономическому, физическому, интеллектуальному благосостоянию всех членов общества, стремление к высоким личным стандартам в жизни и профессиональной деятельности.

Так же социальному работнику следует придерживаться следующих принципов: клиент имеет не только свои проблемы, но и права; клиент индивидуален; он имеет право на выражение своих чувств; право на управляемое эмоциональное участие; право на принятие; право не быть оцененным; клиент имеет также право делать самостоятельный выбор и принимать самостоятельные решения; имеет право на конфиденциальность.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1 Кулебякин Е.В. Психология социальной работы / Е. В. Кулебякин. - Владивосток. 2004. – 86 с.

2 Фирсов М.В. Психология социальной работы: Содержание и методы психосоциальной практики: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ М.В. Фирсов, Б.Ю. Шапиро. – М.: 2002. – 192 с.

3 Фирсов М.В. Теория социальной работы: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений /М.В. Фирсов, Е.Г. Студенова. – М.: Гуманитарный изд., 2001. – 432 с.

4 Холостова Е.И. Теория социальной работы. Учебник /Е.И. Холостова. – М.: Юрист, 1999. – 334 с.

5 Холостова Е.И. Социальная работа: теория и практика: Учеб. пособие /Е.И. Холостова. – М.: 2004. – 427 с.