Професійна орієнтація при підготовці кадрів для соціальних служб захисту населення

Вступ

Система соціального захисту на Україні у сучасних умовах постійно потребує до себе уваги з боку держави та суспільства. Зміни в Україні у останні роки призвели до сильного погіршення умов життя населення, тому потреба у ефективній роботі системи соціального захисту постає перед нами як ніколи. Але ефективна робота установ соціального захисту неможлива без висококваліфікованих працівників які досконало володіють усіма необхідними професійними навичками та вміннями. Один із най важливих напрямків роботи у цій сфері є підготовчий, начальний етап, етап професійної орієнтації та професійного відбору кадрів для соціальних служб.

 Мета даної роботи – всебічний розгляд проблеми професійної орієнтації молоді та специфіки професійного відбору претендентів на посаду соціального працівника.

 Було поставлене завдання шляхом аналізу, вивчення наукової літератури, результатів соціологічних досліджень розглянути стан та ефективність діяльності соціальних служб у державі та макрорівні, вивчення ефективності існуючих теоретичних та практичних підходів до вирішення проблеми професійної орієнтації і професійного відбору до людину, яка має бажання працювати у соціальних службах. Розглянути тенденції професійно-орінтаційної роботи у сучасних умовах з урахуванням потреб соціальних служб у кваліфікованих кадрах, окреслити шляхи її розвитку та підвищення ефективності роботи.

Розділ І

Розвиток держави та стан сучасної системи соціального захисту населення.

 Гострі соціальні проблеми мають місце у різних кутках нашого континенту й усього світу. Так, в "благополучній" Європі 40 млн. бідних, 3 млн. бездомних, десятки мільйонів безробітних. Світове співтовариство ще "багатше". Близько 30% його робочої сили (2,5млрд. чол.) виявилося по суті поза сферою зайнятості. Кожен третій на земній кулі живе в умовах крайніх злиднів, кожен п`ятий страждає від голоду, не має доступу навіть до питної води. На 1/5 найбіднішого населення Землі приходиться лише 1,4% світового валового продукту, а на 1/5 найбагатшого - 84,7% (див.:№ 14. с. 93). Соціальна і економічна криза в різних формах охопила найбагатші країни. Все більш сталий характер набуває в них зростаюче безробіття. Як уявляється, високе безробіття у багатьох країнах перетворюється в постійну проблему. Додамо: та ще й неабияку. Адже нинішній рівень цього соціального лиха на Заході - найвищий за останні 60 років (після світової економічної кризи 1929-1933 рр.). На фоні згортання програм допомоги безробітним та інших соціальних виплат в західних країнах продовжується концентрація багатств, майнове розшарування і класова поляризація населення. Так, в США на долю 20% багатих приходиться 44,6% національного доходу. Аналогічна ситуація складається в сусідній Росії. Тут на 20% бідних випадає близько 8%, а на 20% багатих росіян - близько 40%доходів усього населення. Та якщо врахувати справжній (нефіксований офіційною статистикою) стан, то реальний розрив у прибутках між багатими, й бідними суттєво більший.

Світова політологія вважає, що коли відношення прибутків 10% найбагатших до прибутків 10% найбідніших перевищує 10 разів, то ситуація визначається як нестабільна.

За прийнятою в міжнародному співтоваристві методикою Україна в ході суспільної трансформації тимчасово втратила багато позицій на світовій арені в економіці, культурі, соціальному розвитку, які вона мала донедавна. Так, за валовим національним продуктом на душу населення вона скотилася в 1993 р. на 68 місце (із 211 країн планети). Індекс людського розвитку (ІЛР) у нас склав 0,82 (обчислюється на основі даних про душовий доход, грамотність, тривалість життя). Для порівняння: найбільший він у Канаді і становить 0,93, далі йдуть США (0,92), Чехія (0,87), Угорщина (0,86). Україну обігнали й Литва, Естонія, Латвія, Білорусія, Росія (у них ІЛР 0,85 - 0,87). На Росії завершується список країн з відносно високим показником соціально-економічного розвитку, їй у цьому рейтингу належить 57 місце. Україна ж віднесена фахівцями 00Н до групи держав із середніми показниками рівня соціально-економічного розвитку. Вона займає в рейтингу лише 80 місце, пропустивши вперед навіть нашу сусідку Румунію (74 місце).

Бідність і соціальна нерівність - прямий наслідок державної політики й ідеологічних принципів, якими керуються владні структури. Вони не є, отже, неминучими. Однак долаються довго і болісно. Втратити досягнуте легко, повернути його набагато тяжче. На думку радника президента Міжнародного банку розвитку Луї Еммері, "в довготривалій перспективі економічне зростання приведе до досягнення соціальних цілей і перемоги над бідністю, однак для цього потрібен час, рівний життю трьох чи п'яти поколінь, при цьому життя людей у політичне нестабільний перехідний період буде надто важким" (див.: №15. с. 90). В системі цілей нової стратегії світового розвитку повинні бути мир, економічне благополуччя, екологічна безпека, соціальна справедливість і демократія; глобалізація економіки і культури, що характеризується все зростаючою взаємозалежністю країн, суспільних рухів і методів прийняття рішень, мають принести користь усьому людству. Подолання кризи українського суспільства, як і збереження та оновлення усього людства на рубежі віків і тисячоліть, потребує радикальних політичних, наукових, технологічних, культурних, моральних змін. Вони повинні грунтуватися на засадах соціальної справедливості і взаємодії, взаємовигідного міжнародного співробітництва, економічної і інтелектуальної свободи, подолання роз'єднаності, невпевненості, підозрілості, страху, досягнення законності і правопорядку, громадянської злагоди, віри у реальність прогресивних суспільних цілей. Соціальні науки здатні допомогти цьому як своїми фундаментальними дослідженнями, експертними аналізами, рекомендаціями, так і впливом на суспільну свідомість, теорію і практику управління соціальними процесами.

Успіх прогресивних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні залежить насамперед від політичного вибору і творчої праці ЇЇ людей. Тому першочергового значення за цих умов набуває відновлення соціальних здобутків, реалізація їх сутнісних сил та здібностей (фізичних, психологічних, інтелектуальних). Для цього необхідно, по-перше, проводити в країні єдину, компетентну і гуманістичну соціальну політику, науково обгрунтувати і забезпечити потребу держави у кваліфікованих працівниках, розробити і впровадити ефективну систему відновлення у широкому розумінні кадрового потенціалу усіх галузей народного господарства та регіонів з метою успішного функціонування вітчизняної економіки. По-друге, слід суворо дотримуватися на всіх рівнях державного управління стратегічного завдання - проведення в життя соціальне спрямованих економічних реформ. В урядовій програмі наголошено: враховуючи значне погіршення в останні роки рівня добробуту людей, основним напрямом соціальної політики на найближчу перспективу має стати розширення соціальної бази ринкових перетворень на основі зупинення падіння життєвого рівня народу, зменшення тягара реформ, які нині перекладені на плечі найменш захищених верств населення. По-третє, успішний соціальний розвиток потребує активного здійснення державою фінансово-бюджетної, грошово-кредитної, інвестиційної політики, яка буде стимулювати виробництво. Реформування оплати праці, зокрема, покликане забезпечити дотримання відповідиості між її розмірами і продуктивністю, вдосконалення нормування, створення досконалої системи обліку трудових затрат, підвищення до загальноєвропейського рівня питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції, введення об'єктивної системи оподаткування усіх особистих доходів громадян. По-четверте, важливим елементом вдосконалення управління суспільним розвитком має бути створення системи адресної соціальної допомоги і підтримки найбільш вразливих верств населення. Для кваліфікованої і предмітної соціальної роботи в нових умовах потрібна розгалужена і дифференційована мережа відповідних служб, підготовка кадрів, їх матеріальне і методичне забезпечення, громадське визначення і стимулювання.

Президент, парламент, уряд України прагнуть робити все можливе для подолання кризи і наступного динамічного розвитку нашого суспільства. Серед першочергових завдань, на яких зосереджується діяльність виконавчої влади е такі: підтримка виробництва і захист вітчизняного виробника; вжиття неординарних заходів енергопостачання; створення сприятливого інвестиційного клімату; стабілізація і нарощування виробництва в аграрно-промисловому комплексі, підтримка всіх форм господарювання, які забезпечують найбільшу економічну ефективність; нагромадження доходної частини бюджету; соціальний захист населення.

Відповідальна складова Програми діяльності уряду країни - це формування усієї соціальної політики. Поряд із збільшенням фінансових можливостей держави вкрай гостро стоїть проблема оп-тимізації механізму забезпечення соціальних гарантій. Для її вирішення уряд намітів:

* здійснити перехід від безпосереднього державного патронажу до цільової адресної соціальної допомоги тим, хто її справді потребує;
* провести персонфікаацію пенсійного і соціального забезпечення з розподілом відрахувань до відповідних фондів між підприємствами і громадянами;
* спростити механізм “надання житлових субсидій малозабезпече ним сім'ям;
* реалізувати сістему ефективних заходів щодо подолання відкритого та прихованого (безробіття;
* спрямовувати наявні і державні ресурси на першочергове забезпе чення освіти, охорони : здоров'я, культури, науки, професійної перепідготовки громадян, доведення до гідного рівня платні працівникам бюджетних закладів (див.: №3).

Одним із шляхів вдосконалення управління суспільним розвитком має бути створення системи адресної соціальної допомоги і підтримка найбільш вразливих верств населення. В областях формується мережа територіальних центрів обслуговування інвалідів та пенсіонерів, центрів соціальної служби для молоді, відділень благодійного фонду "Надія", фонду сприяння розвитку культури національних меншин -України. Разом з існуючими державними закладами соціального захисту, зайнятості, службою у справах неповнолітніх, громадськими і релігійними доброчинними організаціями вони утворять розгалужену систему роботи з тими категоріями людей, які відчувають найбільші труднощі за суспільної кризи і трансформації.

Заслуговує уваги формування державних, регіональних і місцевих

програм соціальної роботи з безробітними, багатодітними сім'ями, хворими алкоголізмом, батьками, що мають дітей-інвалідів, з неповними сім'ями, юними матерями, неповнолітніми правопорушниками, одинокими людьми, умовно засудженими особами та іншими специфічними категоріями населення. Такий цільовий підхід с гуманним і дієвим. На цих засадах, а також за належної правової підтримки, можливе ширше залучення до надання всебічної допомоги малоімущим і соціальне вразливим групам людей капіталу та досвіду бізнесменів, духовного потенціалу патріотичної інтелігенції, благородних зусиль широкої громадськості.

Соціальна сфера має стати віссю усієї державної політики ісуспільної практики. Від стану справ у ній залежить доля Української держави, майбутнє кожного з нас і спадкоємців, усього людства на рубежі віків і нового тисячоліття.

Поступальний рух нашої країни до цивілізованого суспільства в значній мірі визначатиметься, по-перше, здатністю сучасних наук вивчати зміни соціальної структури, осмислювати; узагальнювати отримані результати, прогнозувати їх розвиток; по-друге, бажанням і вмінням політиків та вчених аналізувати й використовувати світовий досвід, забезпечуючи тим самим міцний теоретико-практичний фун дамент соціальної сфери, гуманізм соціальної політики; по-третє, оп тимальним поєднанням цієї політики і практики соціального управління на різних рівнях - від загальнодержавного до місцевого, в діяльності усіх інститутів і організацій, причетних до задоволення на сущних потреб та інтересів людей.

Минає час, змінюються погляди й підходи до соціальних питань.

З'явилися абсолютно нові, давно подолані чи належно не помічувані попередньою системою проблеми людини і суспільства - безробіття, бідність, біженці, морально-психологічний відчай, соціальна дегра дація... В кожному місті й селі, усіх статево-вікових групам, помешкан нях і родинах - скрізь сьогодні багато людей знедолених, знесилених, одиноких, безпомічних. Одні з них зневірилися, втратили зв'язок з суспільством, інші борються з навалою труднощів, треті, розгублені, переживають, шукають виходу, четверті наближаються до прірви... І більшає таких, кому вкрай потрібна допомога держави, підтримка громадськості.

В основі цього процесу, як було показано, лежить комплекс об'єктивних факторів: політичних, економічних, соціальних, духовних, психологічних, що діють на різних рівнях - від глобального загальнолюдського до місцевого й особистісного. Прагнучи до світового співтовариства, національно-демократична еліта України орієнтується на модель держави західноєвропейського типу, яка основний тягар соціальної політики перекладає на плечі трудящих, общинне само управління. Нашим же регіонам, громадам і просто людям бракує коштів, сил, знань і досвіду для розв'язання тугого вузла соціальних проблем, які продовжують загострюватися. Ще довго даватиметься взнаки і сформований в соціалістичну добу стереотип, за яким громадяни в усіх важливих питаннях своєї життєдіяльності покладаються на державу, суспільство, трудові колективи. Вони звикли до суспільних фондів, загальнодоступних соціальних благ, справедливості й рівноправності, колективізму і взаємодопомоги. За нових умов кожному доведеться покладатися на власні сили і здібності, конкурувати з іншими, самому виборювати "місце під сонцем". Тому неминуча соціальна диференціація, нерівність, розчарування, невдачі, а то й падіння.

Найближчими десятиліттями кількість соціальне вразливих верств населення у нашої країні теж буде зростати.

Можлива поява інших груп населення з девіантною (відхильною) поведінкою, що потребуватимуть кваліфікованої і предметної допомоги державних органів та підтримки громадськості для нормальної соціалізації і розвитку (скорочені зі Збройних сил, біженці жертви екологічних лих, економічних банкрутств, міжетнічних конфліктів, політичних переслідувань тощо). На цей процес наклада тимуть свій відбиток наше географічне розташування, геополітичне становище, регіональна специфіка та інші вагомі чинники, пов'язані з розбудовою правової Української держави, формуванням багатоукладної економіки, запровадженням ринкових відносин, міжнародним співробітництвом та іншими процесами.

 Старі методи лікування соціальних болячок не завжди діють ефективно, а нових ще не напрацьовано. Зарадити справі покликане формування системи соціальної роботи.

 Найближчими десятиліттями держава, очевидно, не зможе забезпечити достатню й повноцінну соціальну допомогу усім бідним, малозабезпеченим, духовно чи фізично слабким, людям, що оступилися. Тому нині докорінно змінюється підхід до соціальної адаптації, реабілітації й розвитку ущемлених індивідумів. Головне - створити людині потрібні для самореалізації умови, кваліфіковано спрямовувати її власні зусилля у цьому складному процесі, допомогти їй знову міцно "встати на ноги", повернутися до гідного життя. Відома мудрість радить: "Якщо ти даси людині рибу, то нагодуєш її тільки один раз. Якщо ж навчиш ловити рибу, то назавжди врятуєш від голоду". Тому головне призначення нашої науки - допомогти людині мобілізувати, примножити й реалізувати свої можливості в подоланні життєвих труднощів.

Розділ ІІ

Соціальний працівник: специфіка професії

 Як бачимо навіть із загальної характеристики соціальної роботи, вона є складним процесом, що вимагає міцних знань соціології, психології, педагогіки, медицини, правознавства, економіки, теорії управління та інших галузей, її ефективність значною мірою залежить від самого соціального працівника, його вмінь, досвіду, особистих якостей. Офіційне введення цієї професії в Україні (як і в колишньому СРСР у цілому) відбулося весною 1991 року. Ініціатором його виступив тимчасовий науково-дослідний колектив (ТНДК) "Школа-мікрорайон" у Донбасі. Цей колектив було створено для апробування нових підходів до виховної роботи за місцем проживання. У країні все більшої підтримки набуває концепція соціального виховання - педагогічно орієнтованої і доцільної системи подання допомоги особистості дитини в оптимальній реалізації здібностей і можливостей у суспільстві. Здійснюється вона на всіх етапах, у різних сферах мікросередовища особистості, з повноцінним використанням потенціалу кожного суб'єкта виховного процесу, включаючи й саму дитину.

 За умов нашого недавнього минулого система шкільної освіти та виховання була орієнтована на підготовку слухняних виконавців, об'єктів зовнішнього впливу. Нині конче потрібне виховання вільної, творчої та відповідальної особи, здатної витримати конкуренцію, утвердитися і свідомо, активно діяти в динамічному, суперечливому суспільстві. Відоме на Заході під різними назвами (соціальне, громадянське, гігієнічне, моральне та ін.), воно має за мету сприяти власному благополуччю дитини, органічною частиною якого є турбота про благополуччя інших людей. Тобто це альтруїстичне виховання за своїм спрямуванням. Його першочергове завдання - сформувати у дітей сукупність найважливіших бажань, які відповідають тим соціальним цінностям, що мають стати їхніми особистими цінностями Необхідність такого виховання очевидна і в нашій країні. Його дієвим механізмом може стати соціальна робота серед батьків та дітей.

 Поступово під нову професію готується законодавча база. У ст. 15 Закону "Про освіту", наприклад, проголошено необхідність створення в школах України служб соціально-педагогічного патронажу (від фр. patronage - заступництво, піклування). Повсюдно організуються центри соціальної служби для молоді, які мають власну нормативну основу; для них розгортається підготовка фахівців з соціальної педагогіки і роботи. Політичний, економічний і культурний розвиток країни останніх років актуалізував проблеми соціального захист найрізноманітніших верств населення. Саме життя прогнозує зростання масштабів соціальної роботи, яку здійснюють професіонали та ентузіасти (за кордоном називаються парапрофесіонали, волонтери). Щоб попередити девальвацію нової спеціальності, поставити надійний заслін на шляху до неї людей некомпетентних, а то й випадкових, що мають різного роду протипоказання — особистого, морального, медичного характеру, необхідно формувати систему повноцінної підготовки кадрів нового тішу для сфери соціального захисту населення.

 Спеціаліст соціальної роботи наділений різноманітними посадови ми обов'язками. Основні з них такі:

* володіти основами пенсійної справи, соціального захисту сімей з дітьми, інвалідів, одиноких та інших соціальне незахищених громадян;
* -виявляти на підприємствах, в мікрорайонах, селах сім'ї окремих осіб, які потребують соціально-медичну, юридичну, психолого-педа гогічну, матеріальну й іншу допомогу, охорону морального, фізичного і психічного здоров'я;
* встановлювати причини виникаючих у них труднощів, конфліктних ситуацій, в т.ч. за місцем роботи, навчання і т.д., допомагати їм у розв`язанні існуючих проблем, працевлаштуванні, соціальному захисті;
* сприяти інтеграції діяльності різних державних і громадських організацій та установ по наданню необхідної соціально-економічної допомоги населенню;
* проводити психолого-педагогічні та юридичні консультації з питань сім`ї і шлюбу, виховну роботу серед дітей, схильних до правопо рушень; '
* надавати допомогу в укладанні угод про надомну працю батькам що мають неповнолітніх дітей, інвалідам, пенсіонерам;
* виявляти і надавати підтримку дітям та дорослим, яким потрібна опіка і піклування, влаштування в лікувальні й учбово-виховні заклади, матеріальна, соціально-побутова та інша допомога;
* організовувати громадський захист неповнолітніх правопорушників при необхідності - брати в ньому особисту участь;
* сприяти створенню і діяльності центрів соціальної служби для молоді, допомоги сім'ї (всиновлення, опікунство, піклування), юнацьких, підліткових, дитячих об'єднань, асоціацій, клубів за інтересами.
* допомагати організації і виховній діяльності інтернатів, притулків для інвалідів, людей похилого віку, бездомним та ін.;
* брати участь в роботі по соціальній адаптації і реабілітації осіб, які повернулися з спеціальних навчально-виховних установ і місць позбавлення волі, розв'язанні інших гострих соціальних проблем.

Різноманітні професійні вимоги до спеціаліста з соціальної роботи випливають з таких його головних функцій: діагностична, прогностич на, правозахисна, організаційна, профілактична, соціально-медична, соціально-педагогічна, технологічна, соціально-побутова і ко мунікативна. Коротко пояснимо суть кожної. Перша функція соціального працівника полягає у вивченні особливостей сім'ї, групи людей, ступеню й спрямованості впливу на них мікросередовища і постановці відповідного "соціального діагнозу". З його врахуванням прогнозується розвиток подій, процесів, моделі соціальної поведінки. В разі потреби використовуються закони і правові акти з метою надання допомоги і підтримки людей, їхнього захисту. Соціальний працівник сприяє організації соціальних служб на підприємствах і за місцем проживання, залучає до їх роботи громадськість, спрямовує їхню діяльність до надання різних видів допомоги і соціальних послуг населенню. Велику увагу він приділяє попередженню і профілактиці негативних явищ, приводячи в дію різні механізми (юридичні, психологічні, медичні, педагогічні та ін.), організуючи відповідну допомогу особам, що її вкрай потребують. Безпосередня соціально-медична функція працівника соціальних служб полягає в організації роботи з профілактики здоров'я, засвоєнні навичок першої медичної допомоги, підготовці молоді до сімейного життя, в розвитку трудотерапії та ін. Багатопланова його соціально-педагогічна функція: виявляти інтереси й потреби людей у різних видах діяльності (культурно-освітній, спортивно-оздоровчій, науково-технічній) і залучати до роботи з ними відповідні установи, творчі спілки, асоціації та ін. Суть психологічної функції - застосування різних видів консультування і корекції міжособистих стосунків, сприяння соціальній адаптації індивіда, допомога в соціальній реабілітації всім нужденним. Чільне місце в діяльності соціального працівника займає соціально-побутова функція, що полягає у наданні необхідної допомоги й підтримки різним категоріям населення (інвалідам, перестарілим, новоствореним сім'ям і т.д.) в поліпшенні їх житлових умов, облаштуванні, веденні домашнього господарства тощо. Нарешті, комунікативна функція передбачає встановлення контактів з клієнтами, організацію обміну інформацією, формування єдиної стратегії взаємодії сприймання і розуміння іншої людини.

 Вже із стислої характеристики функцій видно, якими різними видами діяльності доводиться займатися соціальному працівникові. При розв'язанні соціальних проблем він має бути і соціологом, і педагогом, і лікарем, і правознавцем. Можна виділити такі три головні підходи, до яких він часто вдається. Виховний - виконання ролі вчителя, консультанта, експерта. Соціальний працівник дає поради, навчає вмінню, моделюванню і демонстрації правильної поведінки, встановлює зворотний зв'язок, застосовує рольові ігри як метод навчання. Наступний підхід зводиться до ролі помічника, прихильника або посередника в подоланні апатії чи дезорганізації особи, коли їй це зробити самій важко. Діяльність соціального працівника за такого підходу спрямована на пояснення поведінки, обговорення альтернативних варіантів, з'ясування ситуацій, підбадьорювання і мобілізацію внутрішніх ресурсів клієнта. Адвокативний підхід застосовується тоді, коли треба юридичне захистити громадянина чи групу людей (подання об'єктивної інформації, співпраця з адвокатом, допомога клієнтові в усвідомленні прав і обов'язків, добір документально обгрунтованих звинувачень і т.д.).

 Соціальний працівник відіграє активну роль в плануванні, узгодженні дій різних систем соціальної допомоги населенню. Він справляє безпосередній вплив на особу чи групу людей. Це не стільки виховний, словесний, як діяльний процес, створення умов для розвитку особи чи системи, просування до наміченої мети з допомогою відповідних засобів і методів. Цей процес - взаємодія (інтеракція), тобто вплив на свідомість клієнта соціального працівника та інших факторів, його прихильне і правильне сприймання і відповідне реагування, ставлення до суб'єктів впливу, тобто зворотна дія, координування, коригування взаємних зусиль.

 Джерелами впевненості соціального працівника у праві справляти такий вплив є його знання та досвід, поінформованість, узаконені повноваження, статус і репутація, харизматичні дані, особиста привабливість, благородство та інші риси. Вони набуваються у процесі навчання, самовиховання, життєвої практики. Фундаментальне значення мають знання і досвід, на них грунтується вміння впливати на інших людей. Багато важать, зокрема, здібності, навички інтерв'ювання, тактовного надання підтримки, встановлення зворотного зв'язку, послідовність і наполегливість, терпеливість і витримка, самоконтроль, щира зацікавленість, спрямовані на досягнення перемін у поведінці та стосунках між соціальним працівником і клієнтом.

 Знання потрібні для забезпечення диференційованого підходу до людей, вивчення і розуміння інтересів і потреб особи на різних етапах життєвого шляху, кризових станів, наслідків фізичних і психічних розладів. Знання і досвід важливі для спеціалізації соціального працівника, наприклад, в наданні допомоги бідним і безпритульним, роботі з дітьми без батьків, у профілактиці правопорушень і т.д. Така спеціалізація вимагає знань відповідних теорій і концепцій, опори на емпіричні дослідження, вміння проаналізувати конкретну ситуацію, розробити програму дій, вибрати ефективні методи, врахувати існуючі закони і т.д.

 Ці знання, вміння і досвід вкрай важливі в управлінні діяльністю соціальних служб, доборі кадрів для них і застосуванні новітніх технологій, про що буде конкретно йти мова у спеціальному розділі курсу.

 Особлива сфера діяльності соціального працівника - орієнтація в проблемах моделювання і прогнозування наступного розвитку і функціонування соціальних систем: сім`ї, груп, спільностей. Тут потрібні знання структур і процесів, що справляють вплив на процедуру прийняття рішень, використання владних повноважень, а комунікативні функції, рольові позиції, їх можна буде здобути у відповідних навчальних курсах (з соціології, соціального управління). а також під час практики, передусім виробничої.

 І, звичайно, фахівець високої кваліфікації повинен володіти знаннями джерел і систем забезпечення соціальними послугами за місцем проживання людей (лікарень, шкіл, державних органів, приватних підприємств), знати умови, напрями, специфіку діяльності цих систем, способи виходу на них, думку і ставлення до них клієнтв, їхні можливості, регламентуючі засади і т.д., щоб вільно орієнтуватися і компетентно з ними співпрацювати.

 Що таке узаконені повноваження соціального працівника? Це його призначення на посаду, певні права, обов'язки, а також авторитет, особлива повага до нього з боку клієнтів. Статус є відображенням того становища, яке він займає в суспільстві. Репутація ж складується у процесі взаємодії з оточуючим середовищем. !з соціальним працівником спілкується багато різних людей - колег, клієнтів, керівників. Про нього судять за рівнем знань, компетентністю, досвідом, доброзичливістю, чуйністю, чесністю,, комунікабельністю, обов'язковістю і багатьма іншими рисами. Якщо статус великою мірою залежить від політики держави, правового становища, то репутацію створює собі кожен сам особистими якостями і ставленням до справи.

 Деякі соціальні працівники привабливі для оточуючих завдяки власній лагідності, чарівності, щедрості і навіть харизматичних особ ливостей (вмінням полонити, захоплювати своєю одержимістю, ен тузіазмом і вірою). Такі фахівці привертають до себе людей, надих ають їх, настроюють на активну взаємодію. І хоча особиста приваб ливість не залежить від службового становища, вона підсилює потенційні можливості позитивного впливу на клієнтів. Харизматичні ж риси як вияв рідкої обдарованості людини талантами від природи розвиваються інтенсивною працею, сприяють висуненню працівника на вищі позиції в сфері соціальної роботи.

 Сприймання людьми навколишнього світу, а також їх поведінка певною мірою залежать від рівня інформованосгі. Мова йде про широкий кругозір соціального працівника, який не обмежується суто професійними обов'язками. Обізнаність в багатьох сферах суспільного життя сприяє приверненню й довіри до нього з боку клієнтів, підкріплення у них впевненості в тому, що вони отримають всебічну допомогу.

Таким чином, соціальний працівник повинен: - мати добру професійну підготовку, знання з різних галузей правознавства, соціології, психології, педагогіки, фізіології, демографії і статистики, інформатики, економіки і управління;

* володіти високою загальною культурою, розумітися в літературі, музиці, живопису та інших видах мистецтва;
* бути добре поінформованим про сучасні політичні, економічні, соціальні процеси в суспільстві, мати широку обізнаність про різні соціальні групи населення;
* вміти передбачати наслідки своїх дій, не йти сліпо за клієнтом, а проводити в життя свою продуману й послідовну лінію;
* володіти певною соціальною пристосованістю, враховувати різноманітність контингенту, що потребує допомоги, вміло контакту вати і привертати до себе "важких" підлітків, сиріт, інвалідів, без робітних. одиноких, людей похилого віку, перебуваючих на реабілітації і т.д.;

 Кожен його напрям будуватиме свою діяльність за рахунок внесків, які будуть оплачуватися найманим працівником і працедавцями (окрім страхування від нещасних випадків на виробництві, що повністю фінансується за рахунок працедавців).

 Враховуючи досвід європейських країн з високим рівнем соціальних гарантій, в Україні передбачено також створити розгалужену систему із декількох самостійних структур, кожна із яких покликана найкраще задовільняти специфічні потреби окремих груп населення у соціальному захисті. Вони відповідно до світового досвіду та міжнародно-правових норм мають бути структурами цивільно-правового характеру, грунтуватися на засадах самоврядування і самофінансування. Держава здійснюватиме лише загальний юридичний нагляд у цій справі.

 Як і за рубежем, основою соціального захисту в нас буде система пенсійного страхування. Та ним не обмежуватиметься справа. Навколо нього і разом з ним широкого розвитку мають набути різні форми медичного страхування, страхування на випадок безробіття, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Збережуться державні програми забезпечення окремих категорій громадян (державних службовців, працівників правоохоронних органів, учасників воєн, потерпілих від екологічних катастроф та ін.). Дальший розвиток дістане система соціальної підтримки непрацездатних і мало забезпечених громадян. Розширяться джерела фінансування, форми соціального захисту, розміри виплат і допомоги. У їх формуванні зросте роль громадян та працедавців, долатиметься зрівнялівка при розподілі. Держава забезпечуватиме мінімальний рівень соціального захисту, кожен завчасно буде дбати про свою старість.

 Передбачається здійснити інші заходи для підтримання нормаль них умов життя людей. Успіх намічених змін залежатиме від кваліфікації працівників, зайнятих соціальним обслуговуванням і за хистом, що передбачає відповідну підготовку кадрів; вона стає завданням першочергової ваги у здійсненні нової соціальної політики країни.

 Отже, широке поле діяльності чекає майбутніх соціальних працівників. Це передусім робота в державних соціальних закладах (службах зайнятості, у справах неповнолітніх, інтернатних установах, спеціалізованих школах та ін.). Фахівці цього профілю потрібні в трудових колективах (на підприємствах державної власності, приватних, змішаного типу), у громадських організаціях, благодійних фондах. Бо

до них, разом з релігійними об'єднаннями, переходитиме все більше функцій соціального захисту і підтримки різних груп населення. Так, у 1995 р. з Україні було 549 позабюджетних фондів, з них 164 загаль нодержавні, а решта - благодійні, їх мережа зростатиме, а відповідно - і потреба в спеціалістах. Добре підготовлені фахівці з соціальної роботи зможуть зайнятися приватною практикою. Декому після здобуття певного досвіду захочеться перейти на педагогічну чи наукову роботу. А комусь довірять працювати в органах державної влади, що здійснюють управління соціальною сферою. Кожен, при бажанні, зможе знайти справу по душі, відповідно до своїх знань, здібностей і нахилів.

 *Головне для майбутніх спеціалістів з соціальної роботи - мислити системно, діалектичне, не втрачати цілого за частковим, бачити завжди клієнта з усіх боків, а не симптоми чи окремі ознаки його занедужання і втрати опори в сім'ї, на роботі, в побуті, у суспільстві.. Теоретичні дисципліни допоможуть поєднати частини в ціле, дотримуючись принципу діалектичної єдності в підході до людини і суспільства. Соціальний і науковий прогрес коригуватиме зміст і методику навчання в університеті, формуватиме спеціаліста цього профілю, критерії* *оцінки знань і навичок, найбільш раціональні шляхи і методи їх засвоєння.*

 Навчальний процес, як вже неодноразово підкреслювали, -процес двосторонній. Це не тільки і не стільки діяльність викладача, скільки наполеглива, цілеспрямована праця студента. Кінцева мета, потрібні результати навчання можуть бути досягнуті лише внаслідок засвоєння усього учбового матеріалу. Враховуючи ж глибоку насиченість кожного заняття новою інформацією, принципи інтеграції і комплексності, а також необхідність тісного зв'язку навчання з практикою, цілком очевидно, що студент повинен не лише відвідувати лекції, але й активно працювати на всіх заняттях. Тільки так можна не. лише ознайомитися з навчальним матеріалом, переказати його, але й надовго засвоїти його, зуміти практично застосувати набуті знання, тобто сформувати в собі необхідні навички, переконання, вміння. Ось тоді й буде досягнуто мету навчання, що максимально наближує студента до умов майбутньої професійної діяльності.

Основні положення для цієї діяльності, як вказувалося, - систематичність, послідовність, активність, цілеспрямованість. Вони відомі давно, важливі скрізь і завжди, та в наш бурхливий, переломний час і стосовно вашої майбутньої діяльності мають особливе значення. З врахуванням цього треба і розпочинати оволодіння обраною спеціальністю.

* мати професійний такт, бути відкритим і співучасливим до чужих труднощів, викликати симпатії і довіру в оточуючих, дотримуватися професійної таємниці, делікатності в усіх питаннях, що зачіпають інтимні сторони життя людини;
* виховувати в собі емоційну усталеність, бути готовим до психічних перевантажень, уникати однобічності, невротичних відхилень у власних оцінках та вчинках, незважаючи на можливі не вдачі (недовіру, образу, відмови тощо), сумлінно виконувати свій обов'язок, зберігати витримку, залишатися доброзичливим і чуйним до клієнта;
* вміти приймати рішення в несподіваних, навіть екстремальних, ситуаціях, чітко формулювати свої думки, грамотно і дохідливе їх викладати, критично оцінювати свою діяльність, уникати зверхності, зарозумілості;
* ділитися своїми знаннями, досвідом з колегами, молодими соціальними працівниками, популяризувати свою професію, підтримувати високі стандарти своєї поведінки,

Цей перелік вимог, звичайно, далеко не повний. Вони конкретніше викладені в професіограмі, посадових інструкціях та інших документах, що регулюють виконання службових обов'язків. Підкреслимо, нарешті, такі далеко не банальні істини, як відданість своїй справі, чесність, правдивість, загострене сприймання людського горя, жертовність, благородство. Соціальний працівник повинен чітко відрізняти заяви і дії, зроблені ним як приватною особою, так і представником соціальної роботи як професії.

Сукупність особистісних якостей втілюється у стилі поведінки соціального працівника і системі стосунків, які він формує. Деякі з них вільно почуваються в конфліктних ситуаціях, інші віддають перевагу співробітництву і взаємодопомозі колег. Одні вміють спілкуватися з балакучими клієнтами, другі швидше "знаходять мову" із небагатослівними й мовчазними. Одні більш чутливі до дітей, інші-до людей похилого віку. Деякі витримують і агресивне ставлення, а дехто сприймає боляче найменшу недовіру до себе. Подібні приклади можна довго продовжувати. Та вони лише підтвердять одне: велику роль індивідуальних якостей соціального працівника у його професійній діяльності. Серед них виділимо насамперед такі: гуманістична спрямованість, особиста і соціальна відповідальність, загострене відчуття до бра і справедливості, власна гідність і повага гідності іншої людини, терпеливість, ввічливість, порядність, емпатичність, готовність зрозуміти клієнта і прийти йому на допомогу, стриманість, адекватність самооцінки, щирість, щедрість, соціальна адаптованість.

Ці та інші риси можна поділити на три групи:

а) психологічні характеристики, що є складовою частиною придатності де соціальної роботи;

б) психолого-педагогічні якості, орієнтовані на вдосконалення соціального працівника як особистості;

з) методичні навички і зусилля, спрямовані на створення особисто го іміджу (привабливості).

До першої групи якостей включаються вимоги, що висуваються у професійній діяльності і психічних процесах. Це сприймання пам'яті, уява, мислення, психічні стани (втомлюваність, апатія, стреси, тривожність, депресії), увага як стан свідомості, емоційні характеристики (стриманість, індиферентність) і вольові (наполегливість, послідов ність, імпульсивність). Деякі з цих вимог є безумовними. Вони входять до структури задатків. Інші на перший погляд відіграють другорядну роль. За їхньої нерозвиненості або відсутності негативні наслідки про являться не одразу в професійній діяльності, але за несприятливих умов вони практично неминучі (в складних ситуаціях, коли потрібна мобілізація всіх внутрішніх ресурсів, при розв'язанні складних, не стандартних завдань і т.д.).

У практичній роботі з людьми психологічні вимоги грунтуються на зібраності, уважності, розумінні іншого, терпінні, самоволодінні та ін. При виборі професії, оцінці кадрів доцільно орієнтуватися не на окремі властивості психіки, а на характеристику особистості як цілісного ут ворення, на її системну якість, соціальну спрямованість. У формуванні такого стану суттєву роль відіграють як природні дані, так і бажання вчитися, установки, ціннісні орієнтації, вольові зусилля людини, яка обрала професії соціального працівника.

До другої групи якостей відносяться самоконтроль, самокри тичність, самооцінка своїх вчинків, фізична тренованість, само навіюваність, вміння керувати своїми емоціями. Вони також доступні завдяки самовихованню.

У третю групу якостей включають комунікативність, емпатичність (вловлювання настроїв людей, з'ясування їх установок, очікувань, співпереживання їхнім нуждам), візуальність (зовнішня привабливість особи), красномовність та ін. їх також можна розвинути власними зусиллями - з допомогою фахових віщань, методичної літератури, тренувань та іншими способами.

Принципове значення при цьому має професійне самовизначення. У зарубіжній і вітчизняній психології є багато "конструкцій", покликаних допомогти людині правильно обрати професію (теорії Т. Парсонса, Д. Сюпера,та ін.).

Синтезуючи їх, можна сказати, що процес професійного самовизнання не короткочасний, а тривалий, він відбувається під впливом багатьох факторів (об'єктивних і суб'єктивних), івдивідуально своєрідний і не повторний. Провідну роль у цьому процесі відіграють інтереси і зусил ля особи. Він проходить декілька етапів (пошуку, зростання, зміцнення, стабілізації, спаду), має якісні характеристики (зміст, широта, глибина, усталеність). В реалізації професійних планів чимало залежить від здібностей. Вони мають індивідуальну міру вияву (успішність, якісна своєрідність виконання діяльності, ступінь реалізації наміченого). При самовизначенні особи до вибору професії одне з головних завдань - оцінка загальних здібностей і прогнозування їх розвитку, визначення сформованосгі інтересу, бажання і готовності реалізувати життєві плани.

Отже, соціальна робота вимагає усвідомленого вибору, ґрунтовної підготовки і постійного вдосконалення спеціалістів у цій галузі. Про фесія ця не лише суспільне вагома, високо гуманна, але й цікава. Обравши ЇЇ за покликом душі, людина зможе сповна розвинути й ре алізувати свій творчий потенціал, буде постійно збагачуватися духов нр, відчувати радість пізнання, спілкування, пошуків, самоутверджу вати себе і допомагати гідно жити співвітчизникам.

Вчившись п'ять років, отримавши диплом, не одразу станеш справжнім спеціалістом з соціальної роботи - цьому треба вчитися постійно, у напруженій боротьбі. Треба боротися з потоками нової інформації, із втомою і лінощами, зі спокусами і бажаннями, звичками і консерватиз мом. Вони іноді дуже далекі від університетських справ, заважають працювати і жити, спричиняють нові, зайві і виснажливі труднощі.

Та у студентів є спільники в боротьбі з ними. Це, звичайно, родичі і друзі. Потім викладачі, інші працівники університету, базових ор ганізацій для практики, всі, хто забезпечує навчально-виховний про цес. Серед ваших порадників і спільників не останнє місце займає курс “Вступ до спеціальності". У ньому стисло розкрито сутність і призна чення професії соціального працівника, дані рекомендації щодо раціональної організації самостійної роботи, засвоєння учбового ма теріалу, морально-психологічної підготовки до майбутньої діяльності.

В університеті все підпорядковане головному завданню: підготовці висококваліфікованих спеціалістів. Що таке соціальний працівник? Існує багато складних визначень цього поняття. Та простіше кажучи, це професія людей, які присвятили себе справі допомоги іншим. Єдині офіційно встановлені програми підготовки соціальних працівників різних профілів дають можливість поєднати благородне поривання допомогти нужденним із знаннями та навичками, необхідними для втілення цього благородного прагнення у життя.

Таким чином, соціальний працівник - це спеціаліст в особливій, специфічній сфері діяльності. Об'єктом застосування його трудових зусиль є складний організм людини, а наслідком-благополуччя, само почуття, соціальне здоров'я індивіда, груп людей, суспільства в цілому. Поряд з нормальним фізичним станом воно - величезний, непе рехідний здобуток, найбільша громадська і державна цінність. Це підкреслює і підносить значення соціальної науки, політики й практики. А безпосередніми їх носіями є соціальні працівники - основна ланка кадрового корпусу соціальних служб.

Ставлення до соціальної сфери і її працівників у різний час з нашій країні було неоднаковим. В період суспільних потрясінь і подолання наслідків природних та соціальних лих їхня праця високо поціновувалася. Та труднощі долалися - і ставлення до неї змінювалося. В роки відносного благополуччя здійснювався залишко вий принцип фінансування соціальної сфери з його моральними, куль турними, психологічними, політичними, екологічними наслідками. Нині, на рубежі віків і тисячоліть, перед лицем глобальних проблем, все глибше усвідомлення державними органами, політичними колами, громадськістю важливості оптимізації різноманітних аспектів соціального розвитку. Та можливості для нього недостатні скрізь, а з Україні - особливо. Однак об'єктивні потреби виживання, прогресив ного розвитку людства врешті-решт візьмуть верх. Соціальні проблеми мають неухильно розв'язуватися й нашою країною. І відчутну роль з цьому має відіграти нова соціальна політика й система підтримки враз ливих верств населення.

У їх реалізації провідного значення все більше набуватиме соціальне страхування. Це передбачено Концепцією соціального за безпечення населення, схваленою Верховною Радою України 21 грудня 1993 року, і випливає з багатолітнього досвіду розвинених країн Заходу, де склалася багатоукладна економіка і переважають ринкові відносини. Підготовлений у відповідності з новою Конституцією законопроект "Основи законодавства України про соціальне страхування" після його прийняття парламентом започаткує далекосяжні перетворення у всій системі соціального захисту населення. Згідно з ним урядом будуть розроблені законодавчі акти з пенсійного страхування громадян, страхування на випадок безробіття, від нещасного випадку на виробництві, у зв'язку з хворобою (медичне страхування) тощо.

Передбачається створити трьохрівневу систему соціального стра хування. Ї надалі діятиме державне страхування для деяких категорій працівників та Їх сімей (військовослужбовці, працівники правоохорон них органів державної влади та ін.). За окремими законами намічається страхування громадян в асоційованих, приватних та інших страхових організаціях за персональними угодами. Таким чином, громадяни матимуть можливість одержати додаткові види послуг чи матеріального забезпечення при настанні страхового випадку, з інших причин, передбачених угодою. Добровільне страхування відбуватиметься в основному щодо працівників вільних професій. Його умови для цих громадян будуть передбачені окремими законами з соціального страхування.

Як вказувалося, крім знань, потрібно ще набути і певні особистісні якості, необхідні соціальному працівнику. Вони формуються в ході оволодіння знаннями, виховної роботи, самостійними зусиллями студента. Сумлінне ставлення до справи, відповідальність, чесність, по рядність, принциповість, цілеспрямованість - пі якості потрібні усім спеціалістам. Для соціальних працівників вони є суттю спеціальності, запорукою успішного виконання професійних обов'язків, громадського визнання і морального самоутвердження. Вказані якості необхідні для усіх видів соціальної роботи, хоча в деяких сферах якась із них може виділятися виразніше. Соціальний працівник має бути гуманним, поважати людину, яка потребує допомоги, підтримати її професійно і морально, надихнути на подолання труднощів, вселити віру у власні сили й можливість повернення до гідного життя. Переконливі приклади соціальної реабілітації дають фольклор, художня література, сучасна дійсність. Вітчизняна й зарубіжна історія багаті зразками самовідданої, безкорисливої філантропії, милосердя, опікування та інших форм благодійності. Нам є на що орієнтуватися, що запозичува ти і примножувати.

Отже, соціальна робота – настійне велення часу, а українське суспільство в ході своеі наступної трансформації довго відчуватиме гостру потребу в кваліфікованих фахівцях для її повсюдного, вмілого та ефективного здійснення.

 Розділ ІІІ

Особливості профорієнтації та профвідбору кадрів для соціальних служб.

 Соціальна робота багатогранна по своїй направленості.Вона включає в себе такі специалiзациi як: соціальний педагог, психолог сімейного ( широкого ) профiля, етнолог, соціальний юрист, еколог, валеолог,,геронтолог; соціальний робiтник понад конкретної,вузької специалiзації ( по роботi з біженцямi, iнвалiдами, з групами соцiального ризику, медичний соцiальний робiтник та iн. ),працюючий з певною вiковою групою ( з дiтьми, престарiлими та iн. ) або в певних закладах ( школi, на виробництвi ), в специфiчних сферах микросреди ( у общине, на селi, в вiйськових частинах ).

 Функцiї соцiального робiтника різноманітні :

* дiагностична; органiзаторська; прогностична; попереджувально
* профiлактична i соцiально -терапевтична; органiзацiйно
* коммуникатiвна; охоронно-оборонна.

 Специфiка функцiй соцiального робiтника припускає органiчне поєднання личностних та фахових якостей, що вiдбито в етичному i фаховому кодексi, вiдповiдаючому мiжнародним нормам соцiальної роботи. Так, до числа обов'язкових якостей, iвмінь соцiального робiтника вiднесенні- емпатийность; псiхологична компетентность; вiчливiсть i тактовність; людянiсть i гуманність, милосердя; органiзаторскє та коммуникатiвні спроможностi, екстравертивність; висока духовна культура i моральнiсть; соцiальний iнтеллект ( т. є. вміння адекватно сприймати i аналiзувати соцiальнi ситуацiї та інших людей ); умiння бути цiкавим для навколишніх та неформальним у роботi з клiєнтом; направленнiсть на iнтереси, потреби i захист людського достоїнства клiєнта; вмiння дотримуватись конфiденцiйнiсти службової iнформацiї i особових таємниць клiєнта; прагнення допостiйного пiдвищення фахових знань; чеснiсть, моральна чистота в фахових справах; додержання етики взаємовiдносин з людьми i т. п.

 Посада соцiального робiтника запроваджена у нашої країнi недавно.

Тим не меньш вузи вже органiзували пiдготовку фахiвцiв по соцiальнiй роботi, здiйснюється також курсовая пiдготовка i перепiдготовка соцiальних педагогiв i соцiальних робiтникiв. У навчальнi плани для прийдешнiх соцiальних робiтникiв включенi рiзноманiтнi дисципліни сучасного человекона-знання - вiд медичних до юридичних, в тому числі валеологiя, педагогiчна технологiя та iн. Багато юнаків i дiвчат, що роздумують над науками про людину, знаходят в цих програмах дисциплiни, що не зустрiчаються нi в яких iнших навчальних планах. Часто такий iнтерес, прагнення до пiзнання нового, незвичайного є основним, вирiшальним моментом при виборi спецiальностi “социальний працівник”. І це добре, проте нерідко при цьому абiтурiєнти мають дуже поверхнє знання про обрану спецiальнiсть, не знаючи практично нiчого про її труднощi.

Зростання безробiття i необхiднiсть перєпрофiлюванiя великої кiлькостi “непотрібних” фахiв збiльшує потік бажаючих освоїти таку нову i цiкаву спецiальнiсть, як “социальная работа”. Певно, в найближчий час наплив бажаючих ( по рiзноманiтним мотивам ) стати соціальним робiтником буде збiльшуватися. Проте не всiм людям показан цей фах. А є i такi, яким взагалi нею не можна займатися. Тому потрібен квалiфiкований фаховий вiдбiр та дiагностика фахової пригодностi до соцiальної роботи.

Основна складність такого опрацювання полягає у великому розмаїтті конкретних завдань, що постають перед рiзноманiтними категорiями соцiальних робiтникiв, у невизначеності посадових обов'язкiв i функцiй,що виконуються ними. Можна бути ученим i професором по соцiальнiй роботi, а можна надавати конкретнi, по сутi своєї досить простi послуги iнвалiдам i престарiлим. Можна займатися соцiальноюосвiтою досить великих мас населення, а можна стати “своєю людиною” в обмеженiй кiлькостi сімей. Можна працювати над змiною життєвих позицiй своїх підопічних, щоб вони змогли стати повноцiнними громадянами, а можна обмежитися iнформуванням про необхiднi державнi i комерцiйнi служби. Можна ризикувати своїм життям,працюючи з соцiально та психiчно нестійким контингентом, а можна своєю добротою i пiклуванням скрасiть останнi днi людині що помирає.

Можна з великою енергiєю i наполегливостю домагатися справедливостi, а можна, докладно вивчивши конкретну ситуацiю, спрогнозувати її розвиток i отим самим попередити небажанi наслiдки. Іншими словами, фах соцiального робiтника - це такий фах, де люди різноманітних характерiв i склонностей спромагаються реалiзувати свiй хист i iнтереси, досягнути успiшностi в здiйсненнi своєї дiяльностi. І отже, серед соцiальних робiтникiв спромагаються бути люди як рiшучi, так iобережнi, як високочувствiтельні i сильнi, так i м'яко-серцевi. Характер цього фаха дозволяє добитися успiха на цьому поприщі людям з рiзноманiтним складом особистостi. Необхiдно тільки знайти своє мiсце згiдно з iндивiдуально –псiхологичеським особливостями Розмаїтiсть в можливостях досягнення фахового успiха змушує вiдмовитися вiд пошуку жесткiх псiхологичених вимог до фахового вiдбору кадрiв i перенестi основнi зусилля на проблеми фахового пiдбору i специалiзациi. Проте повнiстю вiдмовитися вiд вiдбору теж не можна, бо широта охоплення населення послугами, вплив соціального робiтника на уми i настрiй людей, зосередженність в його руках деяких матерiальних благ свiдчать про iстотну роль представникiв цього фаха в суспiльствi, про їх вiдповiдальність за долi людей.

Не можна допускати до такої дiяльностi осiб, психiчно нестійких, безвiдповiдальних, що мають низьку культуру спiлкування i корисливi iнтереси.

 Тому у багатьох країнах iснують рiзноманiтного роду процедури (співбесiда, групова дискусiя, тестування i т. п. ), спрямованi на відсів професiйно непригодних серед бажаючих стати соцiальними робiтниками.

 Так, по наданим справочником свiтової системи навчання соціальних робiтникiв, пригодность претендента на навчання соцiальної роботi по псiхологичеським критерiям та здоров'ю є обов'язковою умовою прийому у вiдповiднi навчальнi заклади ( наряду з квалiфiкацiйними i формальними критерiями ). У Австрii, Фiнляндii, Францiї, Новiй Зеландii i iнших країнах при надходженнi на фахове навчання претенденти в тiй чи iншiй формi минають псiхологическое тестування. І тiльки в країнах, де загальноосвiтнiй сертифікат вже включає в себе псiходiагностiчні критерiї ( США, Швейцарiя та iн. ), ця вимога спецiально не омовлена.

 Аналiз професiйно важливих якостях ( ПВЯ ) соцiального робітника показує, що їх можна подiлити на п'ять незалежних груп:

 1. Високий рiвень освiти i культури, осведомленность по широкому колу професiйно значiних проблем ( знання у галузi педагогiки, психологiї, юрiспруденциi, социологii i т. п. ). В цiлому наданi якостi є ті що складають фаховою компетентність.

 2.Доброта, любовь до людей, бажання допомогти, чутливiсть,почуття сострадання та милосердя, симпатiя до iнших та альтруїзм. Цi якостi можна в цiлому охарактеризувати як доброзичливе вiдношення до людей, до їх проблем i до їх ситуацiй.

 3. Висока коммуникабєльність, соцiальна смiливiсть, iнициатiвность. Умiння управляти людьми, впливати на їх позицiї i переконання. Умiння викликати до собi довiр'я та пiдтримати людину в тяжку для нього хвилину. Подiбнi якостi можна позначити як органiзаторско -коммукатiвний хист.

 4.Бескористність, чеснiсть, порядність, вiдповiдальнiсть, висока моральність- цi якостi характеризують високий морально-етичний рівень соцiального робiтника.

 5.Работоспособність, енергийність, наполегливість в досягненнi цiлi i готовнiсть до псiхологичнього дiскомфорту. Такi властивостi притаманні людям, що володiють нервово-психiчної витривалостю.

Соцiальнi робiтники - це люди впевненi у собi, доброзичливi i уважнi, готовi до спiвробiтництва. Вони уміють спілкуватись та неабияк розбираються в соцiальних ситуацiях, адекватно розумiють i сприймають iнших людей. Їх характеризує емоцiйна зрілість, врівноваженість, спроможнiсть слiдувати групової моралi. У них не виявлено рис авторитарностi, жесткостi, агресивності. Це люди в бiльшостi-розважливi та розсудливі, вiдповiдальнi i свiдомо слiдуючi нормам моралї.

 В цьому зв'язку можливий слiдуючий пiдхiд до рiшення завдань фахового вiдбору соцiальних робiтникiв.

Основнi положення даного пiдходу таки:

1. Профессiографичний аналiз дiяльностi соцiальних робiтникiв не повинен охоплювати всiєї сукупностi фахових функцiй i посадових обов'язкiв цих робiтникiв, а повинен бути сфокусован тiльки на тих моментах в їх дiяльностi, що викликають проблеми, труднощi та невдачi.

2. Серед професiйно важливих характеристик фахiвцiв по соцiальнiй роботi повиннi бути виделени таки якостi,що розвиваються у дорослих та псiхологично погано компенсовані, необхiднi для рiшення фахових завдань ( як загальних, так i специфiчних для різноманітних категорiй соцiальних робiтникiв ). Цi якостi i повиннi стати параметрамi для фахового вiдбору та пiдбору кадрiв.

3. Професiйно важливi якості, що можна розвивати i формувати шляхом навчання i тренiнгов, необхiдно враховувати при опрацюванню спецiальних курсiв, тренiровок, з обов'язковим включенням їх в систему первинної фахової пiдготовки соцiальних робiтникiв.

4. Компенсуемиє за рахунок стиля дiяльностi професiйно важливi якостi є пiдставою для вибору конкретної специалiзациi в подальшiй фаховiй пiдготовцi соцiального робiтника.

Такий пiдхiд припускає тривалий поетапний вiдбiр фахiвцiв для соцiальної роботи. Представляє доцiльним видiлити три основних етапу вiдбору. По мiрi проходження кожного iз цих етапiв що навчаються накопичує псiхологичеська iнформацiя про сильнi i слабкi сторонах його особистостi, що доможе йому знайти найбiльш оптимальний напрям його дiяльностi. Строго кажучи, мова iде в бiльшiй мiрi не про вiдбiр, а про пiдбiр фахiвцiв для тiєї чи iншої сфери соціальної роботи ( або конкретного робочого мiсця чи специалiзациї ) у ходi фахового навчання i практики.

Перший етап фахового вiдбору припускає первинну псiходiагностику усіх бажаючих стати соцiальними робiтниками. Це можуть бути як абiтурiєнти вузiв чи середнiх спецiальних закладiв, так i особи, яки прийшли на перепiдготовку ( на курси, семiнари ). Цей етап образно названий “сiто”, бо основне його завдання виявити серед бажаючих стати соцiальним робiтником осiб iз явними протипоказанiям, т. є. профнепригодних.

Вiдбiр - мiра крайня, i всеж-таки у деяких випадках його не уникнути.

Індивiдуальнi характеристики для дiагностики профнепригодностi до соцiальної роботи на першому етапi можна об'єднати в три умовних блоку

1) протiвопоказанiя по стану здоров'я ( психiчного чи фiзичного);

2) недостатня осознання фахового вибору; 3 ) вiдсутнiсть псiхологичній готовності до спеціальності.

 Оцiнка стану здоров'я повинна проводитися фахiвцями - медикамi у рамках формально визнаної процедури лiкарського облiку, профiлактики i диспансеризацiї, включаючи i псiхоневрологическую диспансеризацiю. У людини що йде на соцiальну роботу чи навчання повинна бути в обов'язковому порядку довiдка про категорiю здоров'я. Рiшення про прийом в разi наявностi захворювань краще приймати у iндивiдуальному порядку з урахуванням конкретних умов дiяльностi ( проте тут необходiма опрацювання вiдповiдних медичних критерiїв ).

Псiхологичеська дiагностика повинна включати в себе визначення прикордонних невротическiх сiмптомокомплексов, окремих особистостних проявiв, що дозволяють оцiнити мiру “нервозності” i прогноз можливого об'ємного впливу на соцiальне оточення.

Психолога у бiльшiй мiрi, чим лiкаря, переслiдують дiагностичнi труднощi, бо прояв невротическiх рис у визначєному змiстi особистостi носить меншу форми прояву та часто прихований характер підстав виникнення.

Дiагностичнi труднощi психолога -профконсультанта в даному випадку не в тому, щоб вiдповiсти, на питання, з якого роду хворобою вiн має справу, а в тому, має вiн справу з проявами хвороби, iз прикордонним нервово-психiчним вiдхиленням, тимчасовим стрессовим розладом психiки чи з патохарактерологичеськiй картиною проявiву особистостi.

Отже, необхiдне спецiальне методичне опрацювання визначення допустимих нервово-психiчних вiдхилень наданої категорiї фахiвцiв.

В другий блок -осознанність фахового вибору-входять: iнтерес до фаха, мотiвация в її одержаннi i удосконаленні в неї, потребу допомагати людям, розуміння складності дiяльностi, важкихi неприємних сторон фаху, готовнiсть до можливого дiскомфорту, адекватне знання про змiст фаха i її разновiдив. Особи що вибирають сьогоднi для себе фах соцiального робiтника, як правило, знають тiльки, що цей фах пов'язаний з спiлкуванням, з наданням потребуючим людям допомоги. Можливо, деякi припускають, що в їх руках будуть зосереджені матерiальнi засоби i ресурси для надання такої допомоги. Але те, що цей фах вимогає вiд них повної самовідачi, змiни власних подань i образу життя,навряд чи приходить їм у голову. Причому винагородою за самовiдданий працю часто буде виступати тільки внутрiшнє задоволення вiд зробленого.

Саме такий предстає дiяльнiсть соцiальних робiтникiв у описi нинiшнiх фахiвцiв. Нерозуміння специфiки соцiальної роботи спроможне викликати надалi разчарування та небажання серйозно працювати над досягненням високого профессiоналiзму.

При дiагностицi осознанностi фахового вибору необхiдно враховувати знання i понiманiє суттєвостi соцiальної роботи; вияв мотивiв вибору наданого фаха; знайомство зi спецiальною лiтературою чи з результатами дiяльностi деяких соцiальних робiтникiв; наявнiсть досвiду роботи по наданню допомоги, пiдтримки людям; наявнiсть iнтересу до проблем человекознання; стаж практичної роботи з людьми. Усi цi питання проясняются у бесiдi, iнтерв'ю з компетентною особою, групової дискусiї чи при анкетiюванні. Досвід органiзацiї та пiдготовки соцiальних робiтникiв в iнших країнах також показує, що при вiдборi бажаючих займатися соцiальною роботою враховуваєтся наявнiсть осознанной мотiвациї i iнтересу до даного фаха. Цей показник запроваджений у систему обов'язкових вимог при проходженнi у вiдповiднi навчальнi заклади в таких країнах, як Южiая Корея, Нова Гвiнея, Фiлiппiни, Iспанiя та iн. Важливу роль грає також дiагностика цінностних орiєнтацiй особистостi, що представляє вiдомi складності i вимагає в ситуацiях пiдвищеної мотiвациi реципієнта проектiвного пiдходу.

Вивчення гуманiстичних рис характеру i моральних якостей особистості -одна iз самих тяжких проблем у професійній дiагностицi. Разом з цим гуманнiсть, чеснiсть, порядність, вiдношення до людини як цінності – основнi професiйно важливi якостi соцiального робiтника. Їх прояв як основної потреби душi i змушує людину обрати фах соцiального робiтника. Рiшення проблеми ціннотних орiєнтацiй i профессiйних потягів слiд засновувати на реалiзмi.Навряд чи має сенс пред'являти вимоги крiстальной чистоти помислів. Соцiальна робота - це фахова дiяльнiсть, i тут благiх намiрiв i ентузiазму недостатньо.

Необхідни є адекватне подання про свої можливостi, самопожертвi, знання i розуміння меж своєї активностi.

Третiй блок параметров дiагностики профпригодностi соціального робiтника включає в себе iндивiдуально -псiхологични характеристики особистостi. Як правило, саме особливостi iндiвiдуму є основним критерiєм псiхологичного фахового вiдбору.

Протiвопоказаням для соцiальної роботи є вiдсутнiсть чи невиразність четвертої групи професійно важливих властивостей - отих, що тяжко розвинути в зрілому вiцi ( звичайно такi якостi мають глибинну природну основу ) i їх складно компенсiровать. До таких властивостей вiдноситься любовь i довiр'я до людей, доброта, екстравертiрованность, коммуникатiвность, впевненiсть у своїх дiях i рiшеннях, зрілость самосознаня, емоцiйна стабiльнiсть; стиль взаємодiї, що виключає агресивнiсть i домiнантность. При цьому “відсів” намагатись здiйснювати тiльки при явних, сильних проявах полюсiв зазначених властивостей ( наприклад: злість, агресивнiсть в спiлкуваннi, низька коммуникатiвность i т. д. ).

Завданням першого етапу пiдходу дiагностики фахової пригодностi соцiальних робiтникiв є не вiдбiр найбiльш перспективних, а вияв осiб, яким протiвопоказана фахова робота з людьми. Ця вiдмiна вiд традицiйної схеми фахового вiдбору зумовлено специфiкою ролi соцiального робiтника В суспiльствi, розмаїтiстю його завдань i функцiй. Основна ж робота по оцінці перспектiвностi прийдешнього соцiального робiтника, діагностики iндивiдуального профiля його професiйно важливих властивостей повинна вiдноситися до слiдуючого етапу фахового вiдбору.

Другий етап вiдбору соцiальних робiтникiв повинен бути включений в навчання чи практичну дiяльнiсть i скерований на дiагностику i уточнення фахової пригодностi, а також оцiнку перспективності дiяльностi. Умовно можно назвати цей етап “випробувальний терпмін”. Доцiльно проводити дiагностику в ходi практичного курсу оволодінням фахом i тренiнгових занять, враховуючи швидкість формування необхiдних особистностних властивостей, фахових навикiв i настанов, а також показники успiшностi дiяльностi. На цьому етапi уточнюються можливостi i обмеження фахової успiшностi, оцiнює перспектива фахового зростання.

По мiрi накопичування iнформацiї про формування професiйно важливих якостей i навикiв робiтникiв,що навчаються ( стажируются ) можна перейти до заключного етапу профпідбіра. На цьому етапi великий обсяг вiдомостей про iндивiдуально–псiхологическiх особливостi i хист прийдешнiх фахiвцiв дозволяє вирiшувати проблему визначення найбiльш перспективної сфери роботи.

Ця система фахового вiдбору фахiвцiв до соцiальної роботи забезпечує надежний “відсів” осiб, не придатних до роботи з людьми, дозволяє прогнозувати фахову успiшнiсть i визначити найбiльш прийнятну для конкретної особистостi фахову специалiзацию.

Додатковим привiлеєм даної системи є можливiсть одержання псiхологичеськiй iнформацiї, необхiдної для оптiмiзациi фахового навчання i дiяльностi.

Проте реалiзацiя такого пiдходу пред'являє ряд вимог. По-перше, певної коррекциi системи пiдготовки соцiальних робiтникiв-введення в навчання обов'язкової практичної пiдготовки, так ж як в медичних навчальних закладах; введення курсiв по розвитку i формуванню органiзацiйно -коммуникатiвних i інших псiхологическiх якостей особистостi ( соцiально –псiхологическiє тренiнгi, заняття по пiдвищенню псiхологичеськiй компетентностi i т. д. ); утворення служби псiхологичеського супроводу розвитку людей що навчаються ( що вирiшувала би i поточнi завдання псiходiагностикi особистостi ).

По-друге, введення квалiфiкованої системи фахового вiдбору при прийомi соцiальних робiтникiв на роботу i навчання. Зрозумiло, цi заходи вимагають укладення немалих засобiв, зусиль i часу, проте вiдсутнiсть квалiфiкованого пiдбору кадрiв може дискредитувати саму суттєвiсть соцiальної роботи. Практичне їх впровадження спромагається минати поступово, зi часом вдосконалюючись i освоюючи готовi для практики науковi розробки.

В укладення зупинимося на питаннi, невирешеність якого часто сводить до нулю готовi до впровадження опрацювання по фаховому вiдбору фахiвцiв. Питання це виходить за рамки компетентностi i фахових повноважень профконсультов i психологiв. Хто повинен займатися вiдбором фахiвцiв безпосередньо при прийомi на роботу чи навчання, або в процесi практики? Зрозумiло, це повиннi бути компетентнi осiби. Але це лише половина вiдповiдi. Людина, що займається вiдбором i пiдбором кадрiв, повинна мати незалежний статут. І це питання юридичне. Вiн досi не має законодавчого рiшення i в сферi практичної психологiї.

Базова освiта дає необхiднi для профорiєнтациi знання соцiальному робiтнику у програмах навчання є i засоби псiходiагностикi, i інші кориснi дисциплiни. Значить, проблема квалiфiкованих кадрiв для фахового пiдбору з часом буде вирiшена. Але прийняти правильне рiшення сможет лише експерт ( або група експертiв ), не залежний вiд адмiнiстрацiї закладу, в якому проводяться псiходiагностика i пiдбiр кадрiв. Крiм того, в рiзноманiтних системах пiдготовки соцiальних робiтникiв повинна бути законодавчо закрiплена можливiсть відсіву по показникам профнепригодностi. В іншому випадку на теми фахового вiдбору кадрiв можна i далi лише дискутувати.

Використання традицiйних рiшень завдань фахового вiдбору в даному випадку ускладнено невизначенностю статуту нового фаха, нечіткостю і розмитостю вимог до діяльності та функцiональних обов'язкiв соцiального робiтника.

Ідея пролонгiрованного фахового пiдбору спирається на концепцію цєлостного вивчення людини в процесi дiяльностi i розвитку i припускає включення дiагностики в процес навчання i оволодіння фахом.

Висновки

Питання оцiнки фахової пригодністi до соцiальної роботи вирiшуються в рамках фахової орiєнтацiї i фахового вiдбору.

Фахова орiєнтацiя - цей науково обгрунтований розподiл людей по рiзноманiтним видам суспiльної дiяльностi в зв'язку з потребами суспiльства в рiзноманiтних фахах i хистом людей до їх замiщення.

 Фахова орiєнтацiя передбачає проведення цiлого ряду заходiв, серед яких необхiдно визначити слiдуючi; профпропаганда, профпросвіта, профконсультация.

В аспектi профорiєнтациi спромагається бути передбачена також спецiальна система педагогiчних воздействий, спрямованих на активнiсть людини в формуваннi i совершенствованii психiчних i фiзичних якостей, предопределяющих успiхи в отiй чи iншiй фаховiй дiяльностi. Фаховий вiдбiр - це науково обгрунтований допуск людей до якого-або певного виду фахового навчання i дiяльностi.

В основi прийняття експертного рiшення в профвідборі лежить оцiнка фахової пригодністi. Фахова пригідність це вірогідностна характеристика, що вiдбиває можливостi людини в оволодінi фаховою дiяльнiстю.

У профвідборі фахова пригодність спромагається оцiнюватися по деяким критерiям : по медичним показникам, в., т. ч. по показникам фiзичної пригодностi; по наданим образовательного ценза або конкурсним iспитам за допомогою псiхологичеського обстеження; з урахуванням соцiального вiдбору, з урахуванням досягнутого рiвня фахової адаптацiї та iн. В процесi вiдбору можна видiлити ряд взаiмосвязанних етапiв :

1. Соцiально -псiхологическое вивчення фаха з метою вияву вимог до людини. Таке вивчення завершує докладна профессiограма.

2. Вибiр псiходiагностическiх засобiв дослiдження, в т. ч. тестів, в наiбольшей мiрi що характеризують фаховi дiї ( менеджмент, коммуникатiвниє зв'язку, спiлкування i т. д. )

 3.Псiходiагностика - псiхологическое вивчення претендентов на овладенiє фахом; оцiнка їх загального розвитку, направленнiсть на овладенiє фахом, мiри розвитку у них якостей, найбiльш важливих для успiхiв в овладенii фахом, i оцiнцi спроможностi виконання ними елементiв цєлостной дiяльностi в рiзноманiтних умовах.

4.Соцiально -псiхологичеський прогноз успiшностi навчання i наступної дiяльностi на основi зiставлення вiдомостей про вимоги фаха до людини i одержаних псiходiагностичесних наданих, з акцентом на оцiнку особистих характеристик; про можливiсть цiлеспрямованого вдосконалення i компенсацiї професiйно значних якостей ( з урахуванням часу, відведеного на навчання ); iмовiрностi адаптації до фаха; можливостi екстремального впливу.

У сучасних умовах все глибше усвідомлення громадськістю, державними органами важливість оптимізації різноманітних аспектів соціального розвитку. Соціальні проблеми мають неухильно розв’язуватись успіх намічених змін залежатиме від кваліфікації працівників зайнятих соціальним обслуговуванням і захистом, що передбачає відповідну підготовку кадрів; вона стає завданням першочергової ваги у здійснені нової політики країни.

Висновки

Питання оцiнки фахової пригодністi до соцiальної роботи вирiшуються в рамках фахової орiєнтацiї i фахового вiдбору.

Фахова орiєнтацiя - цей науково обгрунтований розподiл людей по рiзноманiтним видам суспiльної дiяльностi в зв'язку з потребами суспiльства в рiзноманiтних фахах i хистом людей до їх замiщення.

 Фахова орiєнтацiя передбачає проведення цiлого ряду заходiв, серед яких необхiдно визначити слiдуючi; профпропаганда, профпросвіта, профконсультация.

В аспектi профорiєнтациi спромагається бути передбачена також спецiальна система педагогiчних воздействий, спрямованих на активнiсть людини в формуваннi i совершенствованii психiчних i фiзичних якостей, предопределяющих успiхи в отiй чи iншiй фаховiй дiяльностi. Фаховий вiдбiр - це науково обгрунтований допуск людей до якого-або певного виду фахового навчання i дiяльностi.

В основi прийняття експертного рiшення в профвідборі лежить оцiнка фахової пригодністi. Фахова пригідність це вірогідностна характеристика, що вiдбиває можливостi людини в оволодінi фаховою дiяльнiстю.

У профвідборі фахова пригодність спромагається оцiнюватися по деяким критерiям : по медичним показникам, в., т. ч. по показникам фiзичної пригодностi; по наданим образовательного ценза або конкурсним iспитам за допомогою псiхологичеського обстеження; з урахуванням соцiального вiдбору, з урахуванням досягнутого рiвня фахової адаптацiї та iн. В процесi вiдбору можна видiлити ряд взаiмосвязанних етапiв :

1. Соцiально -псiхологическое вивчення фаха з метою вияву вимог до людини. Таке вивчення завершує докладна профессiограма.

2. Вибiр псiходiагностическiх засобiв дослiдження, в т. ч. тестів,

 в наiбольшей мiрi що характеризують фаховi дiї ( менеджмент, коммуникатiвниє зв'язку, спiлкування i т. д. )

 3.Псiходiагностика - псiхологическое вивчення претендентов на овладенiє фахом; оцiнка їх загального розвитку, направленнiсть на овладенiє фахом, мiри розвитку у них якостей, найбiльш важливих для успiхiв в овладенii фахом, i оцiнцi спроможностi виконання ними елементiв цєлостной дiяльностi в рiзноманiтних умовах.

4.Соцiально -псiхологичеський прогноз успiшностi навчання i наступної дiяльностi на основi зiставлення вiдомостей про вимоги фаха до людини i одержаних псiходiагностичесних наданих, з акцентом на оцiнку особистих характеристик; про можливiсть цiлеспрямованого вдосконалення i компенсацiї професiйно значних якостей ( з урахуванням часу, відведеного на навчання ); iмовiрностi адаптації до фаха; можливостi екстремального впливу.

У сучасних умовах все глибше усвідомлення громадськістю, державними органами важливість оптимізації різноманітних аспектів соціального розвитку. Соціальні проблеми мають неухильно розв’язуватись успіх намічених змін залежатиме від кваліфікації працівників зайнятих соціальним обслуговуванням і захистом, що передбачає відповідну підготовку кадрів; вона стає завданням першочергової ваги у здійснені нової політики країни.