ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
УНІВЕРСИТЕТУ «УКРАЇНА»
Кафедра соціальних технологій

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття

освітньо-кваліфікаційного ступеня МАГІСТР

на тему:

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СПЕЦІАЛІСТІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ ЗА ЧАСІВ НЕЗАЛЕЖНОСТІ

Виконав: здобувач 2-го курсу, групи ЗСР-22-2м-vn
Галузь знань 23 «Соціальна робота»
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
_____ Підвисоцький Володимир Олегович
(підпис)

Керівник _____ д.пед.н., проф. Давиденко Г.В.
(підпис)

Рецензент _____ _____
(підпис)

Дипломна робота допущена до захисту рішенням кафедри соціальних технологій протокол № __ від «__» _____2023 р.
Завідувач кафедри соціальних технологій _____ к.п.н., доц. Костенко Н.І.

Вінниця – 20___ р.

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ 7

1.1. Еволюція соціальної роботи та надання соціальних послуг: історія розвитку та важливі аспекти сучасності 7

1.2. Законодавство та сфери діяльності соціального працівника: правова рамка професійної допомоги 16

1.3. Специфіка професійної діяльності соціального працівника 29

РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ТА ЕТИКА В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ: ВИМОГИ ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ТА ЙОГО ЗАВДАННЯ 40

2.1. Професійний профіль та компетенції соціального працівника: Вивчення основних аспектів професійної діяльності 40

2.2. Соціальний працівник як професіонал: роль та дотримання етичних стандартів 50

2.3. Професійна зрілість соціальних працівників: Підходи та етапи досягнення 58

РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ТА ВИМІРЮВАННЯ «SOFT SKILLS» У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ 71

3.1. Діагностика та аналіз індикаторів розвитку «Soft skills» в контексті підготовки майбутніх соціальних працівників 71

ВИСНОВОК 83

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 85

ВСТУП

Актуальність дослідження. Тема «Професійна компетентність спеціалістів соціальної роботи в Україні за часів незалежності» має велику актуальність у сучасному українському суспільстві. Після отримання незалежності, Україна стала свідком значних змін у багатьох аспектах життя, включаючи соціальну сферу. Зростання потреб у різних аспектах соціального обслуговування, включаючи роботу з вразливими групами населення, допомогу дітям, молоді, сім'ям та іншими категоріями, робить соціальну роботу важливим компонентом суспільного розвитку.

Сучасні реалії вимагають від соціальних працівників нових підходів та компетентностей для ефективного вирішення сучасних соціальних проблем. Зокрема, вони повинні бути оснащені не лише професійними знаннями, але і «м'якими» навичками (Soft Skills), такими як емпатія, комунікація, вміння працювати в команді та інші, що сприяють ефективному взаємодії з клієнтами та досягненню позитивних результатів.

Психологічна аналізує концепцію відповідальності майбутнього соціального працівника у світлі теоретичних розвідок видатних науковців, таких як Б.Г. Ананьєв, М.Й. Боришевський, М.В. Савчин, К.К. Муздибаєв, які стосуються сутності відповідальності. Також розглядаються внутрішні позиції вітчизняних вчених, які досліджують розвиток і формування особистості, де відповідальність розглядається як важливий елемент характеру. Серед цих вчених можна відзначити К.О. Абульханову-Славську, Б.Г. Ананьєва, І.Д. Беха, М.Й. Боришевського, Б.С. Братуся, Г.С. Костюка, С.Д. Максименка та С.Л. Рубінштейна. Також висвітлюються дослідження, які стосуються формування особистості соціального працівника, проведені такими вченими, як В.П. Андрущенко, О.В. Безпалько, М.А. Гуліна, А.О. Ярошенко [57, с. 134-137].

Феномен відповідальності вивчено в основних зарубіжних школах психологічної науки, зокрема в аналітичній психології К. Юнга, класичній постюнгіанській школі Е. Ноймана, теорії логотерапії В. Франкла,

гуманістичній теорії К. Роджерса і А. Маслоу, а також в гештальттерапії Ф. Перлза і інших. Підсумок цих досліджень свідчить про те, що відповідальність є характерною рисою високорозвиненої особистості, яка прямо пов'язана з волею вибору у поведінці людини і є ключовою для її самореалізації та самоактуалізації.

Подальше дослідження також включає вивчення теоретичних та методологічних аспектів формування соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників. Це важливо для розуміння сутності процесу навчання та розвитку цільових навичок.

Крім того, робота в галузі соціальної роботи пов’язана з великою відповідальністю та вимагає високого професіоналізму і дотримання етичних норм. Вивчення професійних стандартів та етичних аспектів допомагає забезпечити якісну роботу соціальних працівників і підвищує довіру громадськості до цієї професії.

У підсумку, ця тема дослідження є дуже актуальною, оскільки вона відображає сучасні вимоги та виклики, з якими стикаються соціальні працівники в Україні після незалежності. Вона дозволяє розглянути ключові аспекти підготовки та роботи цих спеціалістів і сприяє подальшому розвитку соціальної сфери країни.

Мета дослідження є вивчення та аналіз формування та розвитку професійної компетентності у спеціалістів соціальної роботи в Україні протягом періоду незалежності, а також визначення факторів, що впливають на цей процес.

Завдання дослідження:

- Ретроспективний аналіз еволюції соціальної роботи та надання соціальних послуг: дослідити історію розвитку цієї сфери та визначити основні етапи та тенденції в її розвитку.

- Аналіз законодавства та сфер діяльності соціального працівника: дослідити правову рамку, яка регулює діяльність соціальних працівників у професійній допомозі та визначити її вплив на їхню роботу.

- Розгляд ролі та важливості дотримання етичних стандартів у соціальній роботі: вивчити основні етичні принципи та вимоги до поведінки соціальних працівників.

- Аналіз професійної зрілості соціальних працівників: визначити підходи та кроки, необхідні для досягнення професійної зрілості у цій галузі.

- Дослідити вплив «Soft Skills» на успішну професійну діяльність соціальних працівників.

Об'єкт дослідження є професійна компетентність спеціалістів соціальної роботи в Україні.

Предметом дослідження є еволюція та особливості формування професійної компетентності спеціалістів соціальної роботи в Україні протягом періоду незалежності.

Теоретична основа. Дослідження базується на сучасних теоретичних концепціях розвитку професійної компетентності соціальних працівників в Україні. Враховуються теорії педагогіки, соціології, та соціальної роботи, а також міжнародні стандарти у цій галузі. Великий акцент робиться на адаптації теоретичних концепцій до українського соціокультурного контексту та вимог ринку праці.

Гіпотеза дослідження. Припускається, що розвиток професійної компетентності соціальних працівників в Україні є ключовим фактором для забезпечення ефективного функціонування системи соціальної роботи та надання якісних послуг населенню. Також передбачається, що ефективна підготовка майбутніх фахівців в сфері соціальної роботи повинна базуватися не лише на технічних навичках, але і на розвитку міжособистісних та комунікативних навичок.

Методи дослідження. Дослідження використовує комбінацію кількісних та якісних методів. Кількісні методи включають аналіз статистичних даних професійної підготовки соціальних працівників в Україні, опитування випускників та роботодавців. Якісні методи включають в себе експертні оцінки,

інтерв'ю з фахівцями галузі, та аналіз навчальних програм та практичних занять з майбутніми соціальними працівниками.

Публікації. Підвисоцький В., Костенко Н. Складність професії соціального працівника. «Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи»: Всеукр. наук.-практ. конф., м. Умань, 12 жовт. 2023 р. Умань, 2023. С. 223–227.

Підвисоцький В. Способи підвищення професійної ефективності соціальних працівників: аспекти управління // Наука і навчальний процес (подано до друку).

Структура і обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (66 найменувань). Загальний обсяг складає 90 сторінки, з них 83 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

1.1. Еволюція соціальної роботи та надання соціальних послуг: історія розвитку та важливі аспекти сучасності

Професія **«соціальний працівник»** - це невід'ємна складова сучасного суспільства, історія виникнення та розвитку якої відображає складні та постійно змінюються потреби людей у допомозі та підтримці. За своєю сутністю, соціальна робота виходить за межі звичайних професій та стає моральним і етичним обов'язком суспільства взагалі.

Щоб краще розізнати важливість та значення цієї професії, давайте подорожуємо у минуле і досліджуємо історію її виникнення та розвитку. З самого свого зародження соціальна робота відображала нашу здатність до співчуття та бажання покращити умови життя тих, хто опинився в скрутному становищі. Ця професія історично виросла з потреби людей допомагати один одному в найважчі моменти життя.

З плином часу і зі зміною суспільних умов, професія «соціальний працівник» почала структуруватися і розвиватися. Вона стала важливим інструментом вирішення соціальних проблем і підтримки людей у складних життєвих ситуаціях. Історія соціальної роботи свідчить про те, як ця професія стала більш професійною, з утворенням стандартів практики, освіти та досліджень.

У цьому розділі ми розглянемо основні етапи історії розвитку професії «соціальний працівник», від початкових доброчинних зусиль до сучасної професійної галузі, яка грає критичну роль у покращенні якості життя і підтримці найбільш вразливих членів суспільства.

Соціальний працівник є кваліфікованим спеціалістом у галузі соціальної роботи, який виконує різноманітні види цієї діяльності. Він надає соціальну допомогу особам, сім'ям або групам, що стикаються з різними проблемами.

Історія свідчить про те, що соціальна робота виникла у різних країнах у різні періоди і стала важливою для задоволення потреб соціально вразливих груп населення, таких як люди з обмеженими можливостями, літні люди, сироти, безробітні тощо.

Перші соціальні працівники з'явилися у кінці XVIII століття у деяких європейських країнах, таких як Велика Британія, Німеччина, і в Сполучених Штатах Америки. Це були представники волонтерських організацій, які благодійно надавали допомогу бідним. Спочатку їх називали «доброзичливими відвідувачами», і термін «соціальний працівник» був введений С. Паттеном у 1900 році. Вони допомагали бідним людям розвивати навички самодопомоги, отримувати освіту та знаходити роботу, а також дбали про їхнє здоров'я [1, с. 187-195].

Загалом, процес визнання соціального працівника як професійного фахівця завершився у кінці XIX століття і включав такі етапи:

1. Формування групи осіб, для яких надання соціальної допомоги стало основним видом діяльності.

2. Нагромадження практичного досвіду в соціальній роботі та зростаюче усвідомлення її значущості.

3. Поступове становлення теоретичних основ професійної соціальної роботи.

4. Відкриття спеціалізованих навчальних закладів для підготовки фахівців в галузі соціальної роботи.

5. Створення системи професійних асоціацій і розвиток політичних кампаній, спрямованих на формування соціальної політики як основи для практичної соціальної роботи.

6. Розробка та впровадження Етичного кодексу соціального працівника [45].

Узагальнюючи історичний контекст, слід зауважити, що допомогу нужденним людям завжди надавали. Однак становлення професії соціального працівника передбачало послідовну еволюцію, починаючи з благодійницької допомоги спочатку на релігійному рівні, а потім на цивільному рівні.

Під час існування СРСР існувала єдина державна система соціального обслуговування та страхування. Основною метою цієї системи було зменшення різниці в рівні життя різних соціальних груп та надання соціальної допомоги особам, які особливо потребували цього, завдяки суспільним фондам споживання, які були у власності держави. Громадські організації, передусім професійні спілки, брали активну участь у розподілі цих фондів.

Громадська організація є спільним об'єднанням громадян, створеним з метою спільної реалізації загальних інтересів, які можуть бути різного характеру, такі як культурні, економічні, вікові, гендерні, регіональні, релігійні, професійні, соціальні тощо.

Професійні спілки, в свою чергу, представляють собою добровільні неприбуткові організації, які об'єднують громадян зі спільними інтересами, пов'язаними з їхньою професійною (трудовою) діяльністю або навчанням.

Незважаючи на те, що професія соціального працівника в Україні є відносно молодою, її становлення не розпочалося з чистого аркуша. Аналізуючи передумови професіоналізації соціальної роботи в Україні, Г. Попович вказує на дані, які дозволяють стверджувати, що до 1917 року цей процес в багатьох відношеннях був схожий на той, який відбувався в європейських країнах і США. Проте розпочата професіоналізація була на деякий час призупинена через зміну спрямування цієї діяльності відповідно до нової політичної доктрини соціалістичного розвитку країни.

Соціальна робота, як самостійна сфера наукової та професійної діяльності, не отримувала визнання, оскільки вживання цього терміну автоматично передбачало визнання наявності соціальних проблем у соціалістичній державі.

За сімдесят років існування такої держави специфічною формою розвитку соціальної роботи була система соціального забезпечення, державного страхування та охорони здоров'я, особливо у сферах охорони материнства та дитинства, патронажу та диспансеризації, освіти, культури і пенітенціарної системи [7; 53, с. 126-129].

Людмила Міщик підкреслює, що розвиток системи соціальної роботи перешкоджав організаційними, кадровими та фінансовими обмеженнями. Процес також ускладнювався формалізованим підходом, згідно з яким функції соціальних працівників розподілялися між традиційними службами та установами, такими як освіта, охорона здоров'я, спорт, дозвілля, внутрішні справи та соціальне забезпечення. Такий підхід до організації соціальної роботи не враховував потреби індивідів та суспільства в цілому. Тому виникла необхідність у ліквідації роз'єднаності соціальних, педагогічних, психологічних та правових заходів і переорієнтації системи служб соціальної допомоги населенню для врахування його потреб [7].

Наприкінці 80-х років XX століття в Україні створилися всі необхідні умови для переходу від окремих фрагментів практичної діяльності у сфері соціальної роботи до вирішення цих завдань на державному рівні в організації системи служб соціальної допомоги населенню з розгалуженою структурою та відповідним кадровим забезпеченням.

Самостійний вид професійної діяльності — соціальна робота в Україні — почав активно розвиватися з 1991 року, коли постановою Держкомпраці СРСР в квітні 1991 року була включена посада «фахівець з соціальної роботи» до кваліфікаційного довідника, що еквівалентна міжнародно визнаній посаді соціального працівника з вищою освітою.

Процес формування нової професії «соціальний працівник» в Україні супроводжувався розробкою і розгортанням мережі установ, які надають різноманітну допомогу літнім людям, особам з обмеженими можливостями, сім'ям, дітям без батьківського піклування та іншим категоріям населення. Це призвело до необхідності підготовки відповідних фахівців, які, крім отримання

професійних знань і навичок, також повинні були володіти такими морально-духовними якостями, як милосердя, гуманність, соціальна справедливість, емпатія, терпимість та інші.

Детальна історія становлення та розвитку соціальної роботи в Україні вивчається в рамках навчальної дисципліни «Історія соціальної роботи».

Вимоги до рівня знань та умінь соціального працівника визначаються відповідно до Міжнародних вимог до кваліфікації соціального працівника. Згідно з «Стандартом кваліфікації практичної соціальної роботи» [24], соціальний працівник повинен мати уявлення про:

1. Теорію і методику роботи з окремими клієнтами і групами

2. Ресурси та послуги, які надаються суспільством.

3. Програми і мету соціальних служб як суб'єктів регіонального та локального рівнів.

4. Місцеву інфраструктуру, служби охорони здоров'я та соціального забезпечення.

5. Основи соціально-економічної та політичної теорії.

6. Расові, етнічні та інші культурні групи в суспільстві, включаючи їхні морально-етичні цінності та норми, можливі проблеми.

7. Результати професійних і наукових досліджень, які можна використовувати в практичній роботі.

8. Концепції та методи соціального прогнозування.

9. Теорію і практику проведення спостережень, зокрема, за практичною соціальною роботою.

10. Теорію і практику управління персоналом.

11. Соціальні, психологічні, соціологічні методи і методики.

12. Теорії та методи психосоціальної оцінки різних видів і форм втручання соціальних служб, а також диференційовану діагностику стану клієнта.

13. Теорію та методи адвокатської практики.

14. Етичні стандарти і практику професійної соціальної роботи.

Для соціального працівника встановлені певні кваліфікаційні вимоги, які охоплюють різні аспекти особистості і діяльності:

1. Вимоги до особистісних якостей включають:

— Гуманістичну спрямованість особистості, що виявляється у прагненні допомагати іншим та розвивати соціальну справедливість.

— Особисту і соціальну відповідальність за свої дії і прийняті рішення.

— Почуття власної гідності і поваги до гідності інших людей.

— Емпатію, здатність почути і зрозуміти інших людей.

— Готовність надавати всебічну допомогу і підтримку клієнтам.

2. Вимоги до діяльності поділяються на наступні аспекти:

а) Вимоги до посадових обов’язків включають:

— Здатність організувати соціально значущу діяльність для клієнтів серед населення.

— Надання соціально-правового захисту клієнтам.

— Координацію діяльності різних громадських і державних організацій для підтримки клієнтів.

б) Вимоги до професійних знань і вмінь включають:

— Здатність виявляти та діагностувати проблеми клієнтів.

— Визначення характеру необхідної допомоги і надання консультацій.

в) Вимоги до рівня сформованості діяльнісно-рольових вмінь включають:

— Здатність встановлювати партнерські стосунки з клієнтами.

— Формування нових соціальних ролей для клієнтів та інші навички.

3. Вимоги до особливостей соціальної взаємодії соціального працівника і клієнта включають:

— Здатність координувати соціальні зв’язки і стосунки.

— Спроможність впливати на власні дії, враховуючи навички спостереження, відбору і аналізу соціально значущої інформації.

4. Вимоги до комунікативних навичок і вмінь передбачають володіння культурою спілкування, включаючи:

— Уміння слухати і чути інших.

— Володіння культурою безконфліктного спілкування.

Ці вимоги сприяють створенню високого професійного рівня соціального працівника та забезпечують якісну допомогу і підтримку клієнтам [2].

Соціальний працівник здійснює свою діяльність, спрямовану на організацію соціальної роботи. Ця діяльність включає в себе надання психологічних, соціально-педагогічних, юридичних, інформаційних, соціально-економічних та соціально-медичних послуг різним категоріям клієнтів відповідно до чинного законодавства України. Для досягнення цієї мети, соціальний працівник співпрацює з мультидисциплінарною командою, до якої можуть долучатися фахівці з різних галузей, такі як психолог, юрист, реабілітолог, медичний працівник, співробітник правоохоронних органів, соціальний педагог, інспектор у справах дітей та інші.

Соціальні послуги представляють собою комплекс заходів, які включають в себе правові, економічні, психологічні, освітні, медичні, реабілітаційні та інші дії. Ці послуги адресовані окремим соціальним групам або індивідам, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують зовнішньої підтримки з метою покращення їх життєвої ситуації, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя.

Згідно з Законом України № 966-IV «Про соціальні послуги» [13] від 19 червня 2003 року, який регулює основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги, соціальний працівник може надавати певні види соціальних послуг.

Серед цих видів соціальних послуг можна виділити:

1. Соціально-побутові послуги, які включають у себе забезпечення продуктами харчування, м’яким та твердим інвентарем, гарячим харчуванням, транспортними послугами, а також надання соціально-побутового патронажу та інші подібні послуги.

2. Психологічні послуги, які охоплюють консультації з питань психічного здоров’я та поліпшення взаємин з оточуючим соціальним середовищем. Вони також можуть включати застосування психодіагностики для вивчення соціально-психологічних характеристик особистості з метою психологічної корекції або психологічної реабілітації, а також надання методичних порад.

3. Соціально-побутові послуги: це послуги, спрямовані на забезпечення осіб продуктами харчування, м’яким і твердим інвентарем, гарячим харчуванням, транспортними послугами, а також надання соціально-побутового патронажу та інші подібні послуги, які полегшують їхнє повсякденне життя.

4. Психологічні послуги: ці послуги включають консультації з питань психічного здоров’я, поліпшення взаємин з оточуючим соціальним середовищем, психодіагностику, психологічну корекцію та реабілітацію. Вони допомагають особам управляти своїми емоціями та вирішувати психологічні проблеми.

5. Соціально-педагогічні послуги: ці послуги включають у себе організацію індивідуального навчання, виховання та корекційних процесів, а також сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб у складних життєвих обставинах.

6. Соціально-медичні послуги: ці послуги включають в себе консультації щодо здоров’я та запобігання органічним розладам особи, збереження та охорону її здоров’я, а також проведення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів та працетерапію.

7. Соціально-економічні послуги: ці послуги спрямовані на задоволення матеріальних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, і можуть включати надання грошової допомоги та інші матеріальні пільги.

8. Юридичні послуги: ці послуги включають надання консультацій з питань чинного законодавства, захист прав та інтересів осіб, які перебувають у

складних життєвих обставинах, і сприяння їхньому захисту в суді чи перед правоохоронними органами.

9. Послуги з працевлаштування: ці послуги спрямовані на допомогу особам у пошуку роботи та працевлаштуванні, а також на соціальне супроводження працевлаштованої особи.

10. Послуги з професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями: ці послуги включають комплекс медичних, психологічних інформаційних заходів, спрямованих на підготовку та професійну реабілітацію осіб з обмеженими можливостями для їхньої подальшої зайнятості.

11. Інформаційні послуги: ці послуги включають надання інформації, необхідної для вирішення складних життєвих ситуацій, розповсюдження просвітницьких та культурно-освітніх знань, поширення об’єктивної інформації про соціальні послуги та інші послуги.

12. Інші соціальні послуги: ця категорія включає всі інші можливі соціальні послуги, які можуть бути надані в рамках законодавства України та відповідних програм [13].

Еволюція соціальної роботи та надання соціальних послуг є результатом довгого історичного процесу, що свідчить про готовність суспільства надавати допомогу особам, які знаходяться в складних життєвих ситуаціях. Початок цього процесу можна відстежити до ініціатив благодійників і філантропів минулих століть, коли вперше виникла професія «соціального працівника». З часом ця професія стала ключовим інструментом для вирішення соціальних проблем і покращення якості життя громадян.

Історія цієї професії показує неперервну та плідну роботу у сфері соціального благополуччя. З плином часу соціальні працівники стали важливими акторами в розв’язанні соціальних проблем та наданні підтримки особам, які стикаються з різноманітними труднощами.

У сучасності соціальна робота визнається як незамінна складова суспільної інфраструктури, і соціальні працівники розвиваються високо кваліфікованими професіоналами, які володіють різними навичками та

методами, необхідними для вирішення сучасних викликів. Вони надають послуги різним соціальним групам, сприяючи покращенню якості життя, захисту прав та допомозі в уникненні соціального виключення.

Важливим аспектом сучасної соціальної роботи є постійна адаптація до нових суспільних реалій та викликів, таких як глобальні проблеми, технологічний розвиток і зміни в структурі сім'ї. Здійснюючи свою роботу, соціальні працівники вирішують не лише конкретні проблеми особистості, а й сприяють побудові більш справедливого та інклюзивного суспільства [46, с. 205-208].

Усе це свідчить про важливість та актуальність соціальної роботи, історія якої є своєрідним відзеркаленням глибоких змін у спільноті, готовності допомагати і сприяти благополуччю всіх її членів. Наслідуючи найкращі традиції минулого і вдосконалюючи свої методи, соціальні працівники продовжують бути ключовими фігурами в підтримці і розвитку суспільства.

1.2. Законодавство та сфери діяльності соціального працівника: правова рамка професійної допомоги

Законодавство є основою, на якій ґрунтується професійна діяльність соціального працівника, а також ключовим інструментом, що регулює його відносини з клієнтами та суспільством в цілому. Спеціалісти в галузі соціальної роботи грають важливу роль у вирішенні соціальних проблем і підтримці вразливих груп населення. Проте їхні можливості та обов'язки чітко визначаються правовою рамкою, яка визнає необхідність забезпечення гідності та прав людини.

Розглянемо роль законодавства в професійній діяльності соціального працівника, а також розкриємо, як правова рамка допомагає створювати ефективну систему підтримки та соціального обслуговування. Вона відіграє важливу роль у забезпеченні прав та інтересів осіб, які звертаються за допомогою, і визначає параметри взаємодії між соціальними працівниками та

іншими учасниками цього процесу. Розглянемо, як правові норми визначають сфери діяльності соціального працівника та впливають на якість та ефективність його роботи в сучасному суспільстві.

Права людини є складним агрегатом природних та недоторканних свобод, що визначаються наявністю існування особи в суспільстві, організованому за цивілізованими стандартами. Поняття права представляє собою міру свободи, і його сутність полягає у тому, щоб згоджувати свободу окремої особи зі свободою інших членів суспільства, дотримуючись принципу рівності. Право слугує засобом забезпечення свободи, а також важливим інструментом обмеження незгодних із суспільними потребами та уявленнями людей про добро та справедливість рівня свободи та обсягу влади. Законодавчі заборони та обмеження повинні бути розумними з точки зору гарантування свободи та, отже, справедливими [33].

Правові основи соціальної роботи є своєрідним орієнтиром для професійних працівників у галузі соціальної сфери на шляху забезпечення дотримання прав людини в суспільному житті. Це передбачає розуміння і безумовне дотримання законодавчих та нормативно-правових засад соціальної роботи. Чи всі громадяни України мають свідомість про свої права? Це, швидше за все, важко вдатися стверджувати. Але чи повинні всі соціальні працівники та соціальні педагоги мати глибоке розуміння прав та свобод громадян? Відповідь на це питання однозначно так!

Нормативно-правовий акт - це юридичний документ, що приймається органами державної влади або уповноваженими суб’єктами, і має чітко визначений загальний характер, є обов’язковим для всіх і підлягає захисту від порушень державною владою.

Основи соціальної роботи в Україні вивчаються в наукових та педагогічних дослідженнях, авторами яких є І. Зверєв, О. Безпалько, С. Харченко та інші. Л. Тюптя та І. Іванова розкривають теорію та практику в сфері соціальної роботи. Вони докладно вивчають становлення та розвиток

соціальної роботи в Україні. Однак з юридичної точки зору питання правового соціального захисту громадян майже не досліджуються.

В основному законі України - Конституції України, прийнятій 28 червня 1996 року, забезпечуються основні права і свободи громадян. Стаття 21 стверджує, що всі люди є вільними і рівними у своїй гідності та правах, і їхні права і свободи є невідчуженими та непорушними. Стаття 23 гарантує право на вільний розвиток особистості, за умови, що не порушуються права і свободи інших людей, і накладає обов'язки перед суспільством, яке забезпечує вільний і всебічний розвиток особистості. Стаття 24 закріплює принцип рівних конституційних прав і свобод для всіх громадян перед законом.

Статтею 46 Конституції України гарантується право на соціальний захист, яке охоплює забезпечення громадян у випадках повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, включаючи ситуації, що не залежать від них, а також у пенсійному віці та інших випадках, передбачених законом. Це право забезпечується шляхом загальнообов'язкового державного соціального страхування, яке фінансується за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також за рахунок коштів бюджету та інших джерел соціального забезпечення. Для надання допомоги непрацездатним створюється мережа державних, комунальних і приватних закладів.

Пенсії та інші види соціальних виплат, які є основним джерелом забезпечення життя, повинні забезпечувати рівень життя, який не може бути нижчим від прожиткового мінімуму, встановленого законом [20, с. 25].

Конституція України гарантує право на соціальний захист, і тому важливо розглянути законодавчі нормативно-правові документи та постанови, які призначені для забезпечення реалізації цього права.

Законодавчу та нормативно-правову основу соціальної роботи в Україні, подібно до інших країн світу, формують різні правові документи, які можна умовно поділити на п'ять груп, відповідно до суб'єктів, що їх видавали:

1) Міжнародні документи, які регулюють та надають рекомендації у сфері соціальної роботи, такі як акти, декларації, пакти, конвенції, рекомендації, резолюції від організацій, таких як ООН, ВООЗ, МОП, ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ та інші.

2) Внутрішньодержавні юридичні акти, до яких включаються Конституція, закони, укази, розпорядження Президента України, постанови уряду України, накази, рішення колегій та інструкції від Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства освіти і науки, Міністерства охорони здоров'я, Державного комітету у справах сім'ї та молоді та інші.

3) Документи, видані суб'єктами України, які забезпечують виконання законів на своїй території, регіональних законоположень та республіканських (Автономна Республіка Крим) нормативних законоположень з правом законодавчої ініціативи.

4) Документи, що видані муніципальними утвореннями, такими як міські та сільські райони, мікрорайони (трудові колективи).

5) Внутрішні рішення, накази, розпорядження безпосередньо від закладів та організацій у сфері соціальної роботи [34].

Також важливо відзначити, що правові засади соціальної роботи в Україні регулюються не лише внутрішніми законодавчими актами, але й міжнародними документами. Зокрема, до правової бази соціальної роботи в Україні відносяться міжнародні угоди, такі як Загальна декларація прав людини (прийнята ООН 10 грудня 1948 року), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (прийняті в Нью-Йорку 19 грудня 1966 року) [34].

У Загальній декларації прав людини (ст. 22) особливий акцент робиться на тому, що «кожна особа, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення та на реалізацію економічних, соціальних і культурних прав, необхідних для її гідності та вільного розвитку особистості, за допомогою національних заходів та міжнародного співробітництва, відповідно до можливостей кожної держави».

У Загальній декларації прав людини також визначено право кожної людини на працю, вільний вибір виду заняття, відпочинок і дозвілля, включаючи розумне обмеження робочого часу, а також на досягнення життєвого рівня, необхідного для підтримки здоров'я і добробуту самої особи та її сім'ї, разом із іншими правами і свободами [9].

В Міжнародному пакті про громадянські і політичні права визначається, що держави, які приймають цей пакт, мають враховувати, що визнання гідності, яка притаманна всім членам людської спільноти, і рівних і невід'ємних прав є основою волі, справедливості і загального миру, відповідно до принципів, проголошених у Статуті Організації Об'єднаних Націй [25].

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права особлива увага приділяється гарантіям права на працю, соціального забезпечення, охорони дітей і жінок, а також захисту від бідності і голоду. В статті 6 цього пакту зазначається, що заходи, які мають бути прийняті державами-учасницями цього пакту з метою повного здійснення права на працю, включають програми технічного навчання і підготовки, методи досягнення стійкого економічного, соціального і культурного розвитку та повної зайнятості в умовах, що забезпечують основні політичні і економічні свободи людини [25].

Соціальна робота в Україні, незважаючи на врахування міжнародного законодавства, має свої власні особливості, які сформувалися внаслідок історичних подій, менталітету, традицій і ціннісних орієнтацій нашої країни. Тому розгляд законодавства України, яке стосується надання соціальних послуг, є доречним.

В соціальній сфері України відносини регулюють такі закони:

1. «Про основи соціальної захищеності людей з обмеженими можливостями в Україні».

2. «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

3. «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні».

4. «Про зайнятість населення».

5. «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні».

6. «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунодефіциту (СНІД) та соціальний захист населення».

7. «Про психіатричну допомогу».

8. Кодекс законів про працю та інші.

Ці закони визначають права представників соціально вразливих груп на отримання соціальної допомоги, зокрема на соціальне обслуговування.

Для практичної соціальної роботи дуже важливі також інші закони, зокрема:

1. «Про попередження насильства в сім'ї».

2. «Про охорону дитинства».

3. «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям».

4. «Про державну соціальну допомогу людям з обмеженими можливостями з дитинства та дітям з інвалідністю».

5. Кодекс про шлюб та сім'ю та інші.

Ці закони визначають питання, пов'язані з соціальним захистом дітей (включаючи порядок вилучення дитини з родини і позбавлення батьків їхніх прав на виховання дітей, здійснення опіки над дитиною, яка не має батьківського піклування, порядок оформлення у різні дошкільні і шкільні заклади тощо) [13].

Нормативно-правову основу формують різноманітні положення, що затверджуються указами Президента України та постановами Кабінету Міністрів. Ці положення визначають правила функціонування конкретних соціальних установ, такі як «Типове положення про центри соціальних служб для молоді» [10] і «Типове положення про територіальний центр соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян» [27].

Велике значення у формуванні документальної основи для соціальної політики та соціальної роботи відводиться державним програмам, які призначені визначити пріоритети у вирішенні соціальних проблем конкретних груп суспільства. До таких програм можна віднести «Національну програму профілактики СНІДу», програму «Діти України» та інші [11].

Один із перших нормативно-правових актів, що регулюють сферу соціальної роботи, був український Закон «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» прийнятий у 2001 році [12]. Цей закон в основних рисах визначив принципи і форми роботи з цими соціальними групами. Він роз'яснив такі поняття, як «обслуговування», «супровід», «реабілітація», уточнивши визначення «профілактика» з погляду теорії соціальної роботи та введенням терміна «соціальне інспектування». Всі ці аспекти розглядаються як види соціальної роботи, і цей закон передбачив наступні види соціальної роботи:

1) Соціальне обслуговування - це робота, спрямована на задоволення потреб, що виникають у процесі життєдіяльності, і спрямована на забезпечення гармонійного та всебічного розвитку дітей та молоді шляхом надання соціальної допомоги та різноманітних соціальних послуг;

2) Соціальний супровід - це робота, спрямована на забезпечення соціального піклування, допомоги та патронажу для соціально незахищених категорій дітей та молоді з метою подолання життєвих труднощів, збереження та підвищення їх соціального статусу;

3) Соціальна профілактика - це робота, спрямована на попередження аморальної, протиправної, асоціальної поведінки дітей та молоді, виявлення будь-якого негативного впливу на їхнє життя і здоров'я та запобігання такому впливу;

4) Соціальна реабілітація - це робота, спрямована на відновлення морального, психічного і фізичного стану дітей та молоді, їхніх соціальних функцій і приведення індивідуальної чи колективної поведінки у відповідність із загальновизнаними суспільними правилами і нормами;

5) Соціальне інспектування - це система заходів, спрямованих на нагляд, аналіз, експертизу та контроль за виконанням соціальних програм і проектів, а також за умовами життєдіяльності, моральним, психічним і фізичним станом дітей та молоді, забезпеченням захисту їхніх прав, свобод і законних інтересів [12].

Закон України «Про соціальні послуги», прийнятий у 2003 році [13], встановлює норми та визначає права і обов'язки клієнтів соціальних служб та їхніх працівників, що надають соціальні послуги. Він також визначає структуру сфери надання соціальних послуг та способи управління нею. Згідно з цим Законом в Україні можуть надаватися наступні види соціальних послуг:

а) Соціально-побутові послуги, які включають у себе забезпечення продуктами харчування, м'яким і твердим інвентарем, гарячим харчуванням, транспортними послугами, наданням засобів малої механізації, а також соціальний патронаж, виклик лікаря, закупівлю та доставку лікарських препаратів тощо;

б) Психологічні послуги, які включають в себе консультації з питань психічного здоров'я, покращення взаємин з соціальним середовищем, використання психодіагностики для вивчення соціально-психологічних характеристик особистості з метою її психологічної корекції або психологічної реабілітації, а також надання методичних порад;

в) Соціально-педагогічні послуги, які включають в себе виявлення та сприяння розвитку різноманітних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, організацію індивідуального навчання і виховання, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності, а також залучення до роботи різноманітних культурно-освітніх закладів, громадських організацій та забезпечення корекції психічного розвитку;

г) Соціально-медичні послуги, які включають в себе консультації щодо запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів особи, збереження, підтримку та охорону її здоров'я, проведення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів і працетерапію;

г) Соціально-економічні послуги, які включають в себе задоволення матеріальних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, такі як надання натуральної, грошової допомоги та одноразових компенсацій;

д) Юридичні послуги, які включають в себе консультації з питань чинного законодавства, захист прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, сприяння застосуванню державного примусу та реалізації юридичної відповідальності тих, хто протиправно діє стосовно цих осіб, такі як оформлення правових документів, адвокатська допомога, захист прав та інтересів осіб тощо;

е) Послуги з працевлаштування, які включають в себе сприяння у працевлаштуванні та соціальний супровід працевлаштованих осіб;

є) Допомога в професійній реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями, яка включає в себе медичні, психологічні та інформаційні заходи, спрямовані на створення сприятливих умов для реалізації права на професійну орієнтацію, підготовку, освіту та зайнятість;

ж) Інформаційні послуги, які включають в себе надання інформації, необхідної для вирішення складних життєвих ситуацій (довідкові послуги), поширення просвітницьких і культурно-освітніх знань (просвітницькі послуги), поширення об’єктивної інформації про споживчі властивості та види соціальних послуг (рекламно-пропагандистські послуги).

Відповідно до Закону, соціальні послуги можуть надавати різні соціальні заклади, включаючи заклади, які базуються на місці проживання особи, стаціонарні інтернатні установи і заклади, реабілітаційні установи і заклади, установи та заклади денного перебування, установи і заклади тимчасового або постійного перебування, територіальні центри соціального обслуговування, інші заклади соціальної підтримки. Ці заклади можуть бути державними, муніципальними, громадськими, благодійними або релігійними. В недержавній сфері соціальні послуги можуть надавати також фізичні особи. Діяльність недержавних організацій може здійснюватися на підставі ліцензій або в рамках

довірливих відносин з державними організаціями на основі перемоги у конкурсах на соціальне замовлення [13].

Забезпечення допомоги особам, які потребують соціальних послуг, є обов'язком держави. Клієнтами соціальної служби є особи, які звертаються за допомогою до соціальної служби через неможливість самостійно вирішити певні соціальні, соціально-психологічні, соціально-педагогічні проблеми та потребують підтримки. Користувачі соціальних послуг - це особи, які є об'єктом соціального впливу з боку соціального працівника з метою соціалізації, соціальної адаптації та інших цілей. Законодавство України надає певну базу для соціальної роботи, встановлює її правовий статус і створює правові умови для ефективного регулювання системи соціального захисту, соціальної допомоги та соціальної підтримки населення. Проте законодавство не є ідеальним і вимагає детального вивчення та перегляду з урахуванням поточних вимог сучасності.

Професійна діяльність визначається як сукупність завдань та обов'язків, які виконує фахівець відповідно до своєї кваліфікації. Однією зі спеціалізованих професій є професія «**соціальний працівник**», яка спрямована на надання соціальної підтримки окремим особам, сім'ям або групам людей, які опинилися у складних життєвих ситуаціях. Ця діяльність включає в себе інформування, організацію різних форм підтримки та обслуговування хворих і самотніх осіб.

Практична соціальна робота поділяється на два основних види: загального профілю та спеціалізовану. Фахівці у галузях праці та зайнятості, охорони здоров'я, медико-реабілітаційних служб, освітніх закладах, будинках для літніх людей, пенітенціарних установах та збройних силах займаються спеціалізованою соціальною роботою. Згідно із Законом України «Про соціальні послуги» № 966-IV від 19 червня 2003 року, соціальне обслуговування, надане фахівцями, включає в себе наступні аспекти [13; 15]:

1.1. Стаціонарні інтернатні установи та заклади призначені для постійного проживання громадян похилого віку, ветеранів війни та праці,

людей з обмеженими можливостями, які потребують постійного стороннього догляду та медичного обслуговування. Ці заклади можуть бути загального типу або спеціалізовані для осіб із особливими потребами. Окрім цього, існують пансіонати для осіб із вираженими віковими порушеннями психіки та психоневрологічні інтернати для громадян із психоневрологічними захворюваннями, які також потребують постійного стороннього догляду та медичного обслуговування.

1.2. Установи та заклади соціального обслуговування включають:

— Територіальний центр для пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян, який надає різні послуги, спрямовані на підтримку життя та соціальної активності цих груп осіб удома, в стаціонарних умовах та у денний час.

— Центр реінтеграції бездомних громадян, який спрямований на поступовий повернення бездомних осіб до самостійного життя через надання комплексу соціальних послуг, враховуючи індивідуальні потреби.

— Центр соціальної адаптації осіб, які звільнені з місць позбавлення волі, надає послуги особам, які звільнені з місць позбавлення волі, та їхнього тимчасового перебування.

— Соціальний готель - заклад соціального захисту, який забезпечує житло бездомним громадянам та має окремі номери.

— Будинок нічного перебування - заклад соціального захисту для ночівлі громадян, які не мають власного житла.

1.3. Реабілітаційні установи та заклади представляють собою спеціалізовані організації, призначені для проведення комплексу реабілітаційних заходів. Головна мета цих заходів - сприяти розвитку та коригуванню порушень розвитку людей з обмеженими можливостями, навчати їх основним соціальним та побутовим навичкам, розвивати їхні здібності та створювати передумови для їхньої інтеграції у суспільство.

1.4. Установи та заклади денного перебування - це місця, де протягом денного періоду надаються послуги для осіб, які частково або повністю втратили здатність до самообслуговування і не потребують місця для проживання. Основна мета таких закладів - запобігти або віддалити необхідність у стаціонарному утриманні, підтримувати віру в себе та самостійність осіб, а також створювати можливості для їхньої соціальної адаптації та участі у громадському житті. Отримувачі соціальних послуг проводять декілька годин або весь день в цих закладах, де надаються різноманітні послуги, включаючи денний догляд, організацію дозвілля, соціальну реабілітацію та консультування. Решта часу вони перебувають у своєму родинному оточенні та власному житлі, що дозволяє зберігати соціальні зв'язки та брати участь у житті громади. Такий підхід сприяє підтримці самостійності та підвищенню якості життя цих осіб.

1.5. Соціальні служби - це організації, які надають соціальні послуги особам у складних життєвих обставинах. Ці організації можуть бути державними або недержавними. Державні структури соціального обслуговування можуть передавати свої функції з надання соціальної підтримки організаціям третього сектору, таким як громадські організації. Інституційні основи соціальних служб включають в себе правовий статус (формальне закріплення правового статусу для певного виду діяльності), організаційну структуру (внутрішній устрій організації) та функції (реалізація конкретних видів діяльності, які відповідають правовому статусу чи організаційній структурі).

1.6. Тимчасовий притулок для неповнолітніх є спеціальною організацією, призначеною для тимчасового проживання, виховання та утримання безпритульних дітей, а також дітей, які позбавлені батьківського піклування. Це місце призначено для тих, хто відчув жорстокість, насильство або став жертвою торгівлі дітьми, а також для дітей, які потребують соціального захисту з інших причин.

1.7. Тимчасовий притулок для дорослих є організацією, де надається нічне або тимчасове проживання бездомним особам. Також ця організація сприяє особам, які постраждали від фізичного або психологічного насильства, торгівлі людьми, природних катастроф і т.д. Їм надається правова, психологічна, соціальна, медична та побутова допомога з метою подолання тимчасових труднощів та сприяння встановленню особи, відновленню документів, паспортизації та працевлаштуванню.

1.8. Територіальний центр надання соціальних послуг - це установа, яка надає соціальне обслуговування громадянам у складних життєвих обставинах. Цей центр пропонує різноманітні послуги, включаючи денний догляд, організацію дозвілля, соціальну реабілітацію та консультування. Важливою функцією таких центрів є підтримка громадян в їхньому оточенні, забезпечуючи різні види допомоги та сервісів.

Спеціалізовані заклади соціального спрямування також грають важливу роль у системі соціального захисту. Вони надають підтримку сім’ям, дітям та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах, включаючи паліативну допомогу та навчання через «Університети третього віку». Загалом, ці установи та заклади грають важливу роль у наданні соціальних послуг та сприяють покращенню якості життя громадян, які потребують допомоги [14].

Зокрема, у сфері соціальних послуг функціонують різноманітні установи та заклади, включаючи такі:

1. Центр соціально-психологічної допомоги: Ця установа спеціалізується на наданні психологічної підтримки та консультуванні для осіб, які переживають складні життєві ситуації або стикаються із психологічними труднощами.

2. Соціальний гуртожиток: Це місце призначене для проживання осіб, які потребують соціальної підтримки і мають обмежену можливість для самостійного проживання.

3. Соціальний центр матері та дитини: Установа, що надає підтримку, консультує та допомагає матерям і дітям у складних життєвих обставинах, включаючи вагітність та дитячий догляд.

4. Центр соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями: Установа, що надає реабілітаційні послуги та психологічну підтримку дітям та молоді з обмеженими фізичними або розумовими можливостями.

5. Центр для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді: Спеціалізована установа, яка надає спеціалізовану допомогу та підтримку дітям та молоді, які живуть зі СНІДом або ВІЛ-інфекцією.

Ці заклади відіграють важливу роль у забезпеченні соціальної підтримки та допомоги різним категоріям населення та сприяють поліпшенню їхнього життя [51, с. 28-30].

1.3. Специфіка професійної діяльності соціального працівника

Поняття «професіоналізм у соціальній роботі» залишається недостатньо чітко визначеним і предметом розгляду різних дослідників. Деякі дослідники вважають, що професіоналізм полягає у вмінні соціального працівника оволодівати професійними навичками. Інші вбачають у «професійній підготовці» та «професійній кваліфікації» обов'язкові складові професіоналізму. Деякі включають до цих компонентів також «етичні знання» як невід'ємну частину професійної діяльності соціального працівника. Ще інші вважають, що професіоналізм у соціальній роботі не може існувати без певної схильності до виконання соціальної роботи та наявності певних природних здібностей для роботи з людьми.

Професіоналізм у соціальній роботі відображає важливі трансформації у ролі соціальних працівників у суспільстві. Ця трансформація реакцією на негативні явища та потреби суспільства, і вона відзначається зростанням вимог і очікувань до професійної діяльності соціальних працівників [41, с. 116-128].

Професія в сфері соціальної роботи може бути визначена як готовність до виконання діяльності, спрямованої на покращення соціального стану людини та максимальне використання потенціалу кожної особистості для вирішення складних життєвих проблем та адекватної реакції на зміни в суспільстві та особистому житті.

Професіоналізм у соціальній роботі визначається високим рівнем знань, вмінь і навичок, які постійно підтримуються на відповідному рівні та є основою кваліфікованої допомоги людям у вирішенні їхніх життєвих проблем та досягненні високої якості і результатів в роботі.

Професіоналізм соціального працівника характеризується наступними аспектами:

1. Професійне покликання: Глибока мотивація до виконання роботи в різних її аспектах та модифікаціях, духовно-моральні якості та схильність до роботи з людьми.

2. Професійна майстерність: Здатність до використання професійних знань і вмінь для досягнення конкретних результатів у власній діяльності.

3. Об’єктивно-критичне ставлення: Здатність аналізувати свою діяльність, піддавати її критичному огляду та постійно вдосконалювати професійні знання і вміння.

4. Здатність до навчання протягом усього життя: Усвідомлення необхідності постійного навчання та підвищення рівня професійної компетентності.

Процес становлення професіоналізму розпочинається з професійної підготовки та виховання фахівців, поетапного набуття навичок соціальної роботи та розвитку професійної майстерності. Без вищезазначених аспектів професійного росту неможлива успішна організація індивідуальних соціальних послуг та досягнення соціально-психологічної гармонії в житті та діяльності клієнтів. Професійно-особистісний розвиток і становлення спеціаліста в соціальній роботі передбачає формування професійного покликання, навчання,

розвиток професійної майстерності, а також внутрішніх якостей через саморегуляцію і самовдосконалення.

Професія «соціальний працівник» була створена з метою вирішення різноманітних соціальних проблем, що виникають як у житті окремої людини, так і в суспільстві в цілому [50]. Ці проблеми включають у себе соціальні та психологічні конфлікти, кризові ситуації, стресові події, емоційні та психологічні труднощі, потребу та бідність, алкоголізм та наркоманію, насильство та дискримінацію, етнічні та національні проблеми, злочини та порушення закону, безробіття та професійну адаптацію, інвалідність та однакове старіння, а також житлові труднощі. Важливо відзначити, що соціальна робота не обмежується наданням допомоги потребуючим, але вона також є інструментом соціального контролю.

Сучасна соціальна робота, як вказує С. Тетерський [51, с. 51], розглядається як «віяло спеціалізацій». Серед цих спеціалізацій можна виділити соціального педагога-психолога, етнолога, соціального юриста, еколога, валеолога, соціального аніматора, геронтолога, соціального працівника з вузькою спеціалізацією (спеціалізація на роботі з біженцями, людей з обмеженими можливостями, особами «групи ризику», медичний соціальний працівник), а також соціального працівника, який спеціалізується на роботі з певною віковою групою (дітьми, молоддю, людьми похилого віку та інших) або в конкретних установах і специфічних сферах мікросередовища.

Головною метою професійної діяльності соціального працівника є реалізація цілей соціальної роботи, які включають у себе турботу про загальний добробут і розвиток потенціалу кожної особи, родини та суспільства в цілому з метою забезпечення нормального соціального функціонування. Зміст соціальної роботи виявляється через проведення робіт з соціальної адаптації, профілактики, реабілітації, ресоціалізації та надання соціальних послуг різним віковим та соціальним групам. На основі цього змісту можна визначити професійні функції соціального працівника.

Функції соціального працівника є основними елементами його професійної діяльності з точки зору предмету та інструментів. Професійні функції соціального працівника можуть бути розглянуті як комплекс знань, навичок та умінь, що визначають професійну компетентність цих спеціалістів у практичній роботі.

Модель практичної соціальної роботи складається з трьох основних елементів: клієнта, фахівця і соціальної складової процесу змін. Останню можна розглядати як сукупність соціальних аспектів у взаємодії між клієнтом, самим соціальним працівником і активністю або енергією учасників професійної взаємодії в соціальній роботі [5].

Наукова спільнота виділяє комплекс професійних функцій, які виконуються фахівцями соціальних служб у процесі надання допомоги різним категоріям клієнтів.

Цей комплекс професійних функцій соціального працівника включає такі аспекти:

- Діагностичний
- Організаційний
- Інформаційний
- Активізаційний
- Аналітико-гностичний
- Соціально-педагогічний
- Корекційно-реабілітаційний
- Соціально-психологічний
- Соціальна терапевтична
- Попереджувально-профілактичний
- Комунікативний
- Прогностичний
- Посередницький
- Охоронно-захисний
- Соціально-медичний

- Соціально-побутовий.

Для успішного виконання зазначених вище функцій соціальний працівник повинен володіти такими характеристиками [15]:

1. Мати відповідну професійну підготовку.

2. Бути обізнаним у сферах культури, політики, економічного та соціального розвитку суспільства.

3. Вміти передбачати наслідки своїх дій і послідовно втілювати цінності своєї професії у життя.

4. Мати навички ефективної комунікації, включаючи здатність взаємодіяти з важкими підлітками, людьми з обмеженими можливостями та людьми похилого віку.

5. Дотримуватися етичних стандартів професійної поведінки, зберігати професійну таємницю, вести коректні бесіди з питань, які стосуються інтимних аспектів життя клієнтів.

6. Бути емоційно стійким, готовим до психологічного навантаження, добросовісно виконувати свої професійні обов’язки і залишати свою самодисципліну, доброзичливість та увагу до клієнтів.

7. Мати навички прийняття рішень у складних і несподіваних ситуаціях, а також вміти чітко виражати свої думки.

При аналізі функцій соціального працівника важливо враховувати такі аспекти:

1. В умовах швидких змін у суспільному розвитку, потреб і запитів клієнтів постійно змінюються пріоритети виконуваних функцій. Крім того, зміни в суспільстві призводять до необхідності оновлення чинних законів, регулюючих професійну соціальну роботу.

2. Функції соціальної роботи не є сталими; на різних етапах суспільного розвитку деякі з них можуть зникати, а інші виникають.

3. Соціальний статус соціального працівника в значній мірі залежить від визначених функцій професійної соціальної роботи.

4. Особливості професійного становлення та розвитку соціальної роботи в Україні призвели до певної невизначеності щодо обсягу функціональної сфери цієї професійної діяльності, оскільки правова база для професійної соціальної діяльності все ще находиться на стадії формування [16].

Ці функції можуть бути реалізовані на різних рівнях:

1. Державний рівень визначається законодавчою базою та соціальною політикою держави, а також розробкою системи соціального захисту населення на національному рівні.

2. Регіональний рівень передбачає виконання законодавчих та нормативних актів у соціальній сфері з урахуванням особливостей конкретного регіону.

3. Місцевий рівень визначається характером соціальних проблем, що є властивими для конкретного соціуму, і наявністю організацій і спеціалістів, які можуть брати участь у їх розв'язанні.

4. Індивідуальний рівень передбачає безпосередню роботу з конкретними людьми, сім'ями або невеликими групами, які звернулися за допомогою до певних соціальних служб.

У процесі роботи з окремими клієнтами, сім'ями, невеликими групами, організаціями та громадами, соціальні працівники виконують різні ролі:

1. Виховний: виступають у якості учителя, консультанта та експерта, надаючи поради, сприяючи формуванню коректної поведінки, встановлюючи взаємодію та використовуючи рольові ігри як метод навчання.

2. Фасилітативний: діють як помічники, підтримуючи клієнтів у подоланні труднощів і розв'язанні проблем. Вони пояснюють ситуацію, пропонують та обговорюють плани подальших дій, допомагають виявити внутрішні ресурси.

3. Адвокативний: виступають в ролі адвоката, захищаючи інтереси конкретних клієнтів або групи клієнтів. Ця діяльність включає допомогу окремим особам у висуванні аргументів та підборі документальних і законодавчих матеріалів [5].

Важливий аналіз різноманітності ролей соціальних працівників можна знайти у вітчизняного фахівця В. Сидорова [15; 64]. Він виділяє шість груп ролей, які ілюструють різноманітні аспекти їхньої діяльності:

1. Група практичних ролей включає в себе такі функції, як викладач соціальних навичок, консультант (включаючи консультанта-клініциста), агента з питань соціальних змін, аніматора, соціального менеджера, помічника клієнта та вуличного працівника.

2. Група посередницьких ролей включає в себе ролі брокера соціальних послуг та керівника справами клієнта, а також захисника прав та інтересів клієнта.

3. Група управлінських ролей включає в себе функції керівника робочого навантаження, лідера команди, керівника персоналу та адміністратора.

4. Група дослідницьких ролей передбачає виконання ролей експерта, аналітика та дослідника.

5. Група сервісних ролей включає функції викладача, керівника польової практики та супервізора.

6. Група латентних (прихованих) ролей включає ролі, які можуть бути менш очевидними і навіть суперечливими, такі як захисник пануючого режиму, порушник державного устрою, брокер у сірих тонах, цап відбувайло, донор, потенційний гнобитель та всезнайко.

Важливо зауважити, що всі ці ролі взаємопов’язані між собою. У процесі надання соціальних послуг, соціальний працівник може інтегрувати ці ролі, одночасно виконуючи кілька з них, і додавати до них додаткові ролі та функції [17].

Практичні ролі соціальних працівників [19, с. 91-92]

Соціальні працівники, зосереджуючи увагу на практичних ролях, акцентують свою увагу на людині, виступаючи переважно як фасилітатори або стимулятори. В ролі фасилітатора соціальний працівник сприяє та полегшує взаємодію клієнта з соціальним оточенням. Ця роль передбачає допомогу клієнтові у висловленні своїх потреб та ідентифікації стратегій для їх

вирішення. Фасилітатор допомагає розвивати у клієнта здатність більш ефективно впоратися з проблемами. Цей підхід до соціальної роботи широко застосовується, зокрема, у ролях вчителя, терапевта або консультанта для індивідуальних осіб, груп та сімей. Крім того, він використовується у роботі з громадою, особливо тоді, коли метою є навчити людей організовувати допомогу самим собі.

При виконанні ролі тренера або вчителя навичок, акцент робиться на розвитку практичних та соціальних навичок. У виконанні цих ролей соціальний працівник має на меті:

1. Навчання нових навичок, які раніше були невідомі клієнту.

2. Відновлення навичок, які клієнт може бути втратив через різні обставини.

3. Компенсація втрачених навичок через їх заміщення іншими.

4. Запобігання втраті існуючих навичок внаслідок соціальної ізоляції чи практичної залежності від інших.

Наприклад, спільно працюючи з розумово відсталими дітьми, соціальний працівник у ролі тренера допомагає дітям засвоїти та закріпити практичні та соціальні навички, необхідні для щоденного життя, такі як навички самообслуговування, особистої гігієни, самодогляду, прання, користування побутовими приладами, приготування їжі, планування часу та інші.

Соціальні працівники, які беруть на себе терапевтичні ролі, надають консультації клієнтам з різних життєвих питань, включаючи:

1. Консультування молоді, яка втікає з дому, надаючи їм підтримку та поради щодо подальших дій.

2. Консультування осіб з суїцидальними тенденціями, допомагаючи їм зрозуміти та подолати свої проблеми.

3. Консультування фостерних (прийомних) батьків під час влаштування бездомних дітей у сім’ю, надаючи їм підтримку та поради щодо виховання та адаптації дітей.

4. Консультування підлітків стосовно негативних наслідків вживання наркотиків, сприяючи усвідомленню ризиків та надаючи підтримку в процесі відмови від наркотиків.

5. Допомога алкоголікам усвідомити наявність проблем і надання професійної підтримки для їх подолання.

6. Проведення професійних консультацій з питань влаштування на роботу та кар'єрного росту.

Терапевтичну роль соціальний працівник виконує також, коли проводить сімейні терапевтичні сесії у сім'ях, де є родичі з проблемами психічного здоров'я. В цих сесіях надається професійна підтримка та сприяється розв'язанню конфліктів та покращенню стосунків у сім'ї.

Посередницькі ролі соціальних працівників [40]

Основним увагою в сфері соціальної роботи на даному рівні є вивчення відносин між клієнтами та системами, з якими вони взаємодіють. В цьому контексті ролі, пов'язані з об'єднанням цих систем, набувають великого значення.

Один із ключових аспектів цього процесу - це роль керівника (управляючого) ситуацією. Особливо у випадках, коли деякі клієнти мають обмежені можливості для самостійного доступу до інших ресурсних систем, соціальний працівник стає відповідальним за оцінку потреб клієнта, організацію та координацію надання необхідних послуг через залучення або супроводження клієнта до відповідних установ.

Основними обов'язками керівника ситуацією є контроль за виконанням планів догляду та досягненням успіхів клієнта. Наприклад, куратори в благодійних організаціях громад мають за завдання оцінювати потреби та матеріальні умови тих, хто звертається за допомогою, визначати соціальні послуги, на які клієнт має право, координувати їх надання та відстежувати динаміку стану клієнта.

Брокер соціальних послуг є ще однією важливою роллю на цьому рівні. Він зв'язує окремих клієнтів або групи, які потребують допомоги та не мають

належної інформації про доступні ресурси в громаді, з соціальними службами. Наприклад, жінка, яка страждає від насильства від свого чоловіка, має отримати інформацію про існуючі притулки для жінок, які зазнали насильства. Практик соціальної роботи, виступаючи у ролі брокера, повинен мати обширні знання про наявні ресурси в громаді, розклад роботи та процедури різних агенцій.

Ще однією важливою роллю є захисник прав та інтересів клієнта. Ця роль, яка походить з юридичної професії, передбачає активну цілеспрямовану діяльність щодо представництва прав та інтересів клієнта або групи громадян. Це включає ведення переговорів від імені клієнта, захист їх юридичних інтересів, в тому числі в суді, у тих випадках, коли існуючі служби або інституції не проявляють достатньої зацікавленості у наданні послуг або вирішенні питань клієнта, чи навіть демонструють відкрито негативне ставлення до нього.

У цій ролі соціальний працівник повинен мати глибокі знання законодавства та нормативних актів. В якості захисника прав, соціальний працівник бере на себе відповідальність за збір інформації, аргументовано і переконливо доводить необхідність задоволення потреб та вимог клієнта, і, при необхідності, оскаржує рішення інституцій, які відмовляють клієнту у наданні послуг. Ця роль є розповсюдженою в практиці індивідуальної соціальної роботи.

Адміністративні ролі соціальних працівників [43]

У практиці соціальної роботи на даному рівні акцент робиться на аналізі та розвитку систем, з якими взаємодіють люди. Тому різні ролі, відіграні соціальними працівниками, спрямовані на підтримку та вдосконалення соціальної захисної системи.

Перша роль, яку варто відзначити, це роль консультанта. Вона передбачає надання керівництва, управління агенціями та організаціями через надання порад та пропозицій з метою підвищення ефективності роботи служб і надання послуг. Консультування включає в себе процес, під час якого експерт сприяє підвищенню ефективності надання послуг клієнтам шляхом розвитку їх знань,

навичок, установок та поведінки. Наприклад, фахівці однієї організації можуть надавати консультації іншій організації з різних сфер соціальної роботи, якщо вони є більш компетентними в питаннях, що стосуються цієї області.

Друга важлива роль - це роль координатора. Її мета полягає в покращенні систем надання послуг шляхом підвищення комунікації, встановлення зв'язків та координації ресурсів у соціальних службах. Фахівець, який виконує цю роль, відповідає за забезпечення узгодженості та гармонійного функціонування різних компонентів та напрямків роботи в єдиній організованій манері. Виконання цієї ролі передбачає уникнення дублювання послуг та конфліктів між службами.

Третя важлива роль - це роль керівника (супервізора). Вона спрямована на контроль і підвищення ефективності та оперативності надання послуг через нагляд за штатом працівників. Узагальнюючи, супервізія служить засобом, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує роботу персоналу та впроваджує стандарти роботи.

Отже, соціальні працівники відіграють різноманітні ролі в залежності від мети та завдань своєї діяльності та обраних стратегій роботи. Вибір та використання конкретної ролі повинні бути здійснені з урахуванням специфіки кожного окремого клієнта та ситуації. Таким чином, ефективність соціальної роботи в значній мірі залежить від знань, навичок та особистих якостей соціального працівника.

РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ТА ЕТИКА В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ: ВИМОГИ ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ТА ЙОГО ЗАВДАННЯ

2.1. Професійний профіль та компетенції соціального працівника: Вивчення основних аспектів професійної діяльності

Вивчення основних аспектів професійної діяльності соціального працівника є ключовим завданням для розуміння і розвитку цієї важливої професії. Соціальний працівник відіграє критичну роль у підтримці та поліпшенні якості життя осіб, які потребують допомоги та підтримки в складних життєвих обставинах. Цей вступ вивчає основні аспекти роботи соціального працівника, його професійні компетенції та важливість його ролі в сучасному суспільстві. Дізнавшись більше про цю професію, ми зможемо краще оцінити її вагомість і внести вклад у подолання соціальних викликів, з якими ми стикаємося сьогодні.

Професійна компетентність соціального працівника підпорядковується не лише рівню фахової підготовки, знань і досвіду, а також особистісним характеристикам, якостям, світогляду і життєвій позиції. Ідеальний образ соціального працівника враховує різноманітні аспекти міждисциплінарної природи професії, складність і глибину взаємозв’язків, які виникають у процесі надання соціальної допомоги та підтримки.

Цей образ складається з наступних елементів [54]:

1. Кваліфікаційні вимоги до фахівців різних рівнів, включаючи знання, навички, вміння і функції.

2. Психолого-педагогічна готовність до оволодіння професією, включаючи обізнаність із специфікою професії, її сутністю та рівень мотивації.

3. Особистісні якості, які визначають професійну придатність фахівця, включаючи позитивну життєву спрямованість, дотримання етичних норм,

цінностей, установок, риси характеру та відповідність місії та завданням соціальної роботи.

При розробці інструкцій для посади фахівця з соціальної роботи необхідно враховувати встановлені вимоги до кваліфікаційних характеристик цієї професії, які були схвалені наказом Міністерства соціальної політики України № 324 від 25.05.2012 року. Згідно з цими вимогами фахівець із соціальної роботи повинен виконувати наступні завдання:

1. Визначати потреби громади в соціальних послугах.

2. Здійснювати соціальне інспектування.

3. Планувати і визначати форми та методи надання допомоги і соціальних послуг.

4. Забезпечувати соціальний супровід, включаючи заходи, спрямовані на допомогу у отриманні соціальних виплат і послуг, в тому числі тих, що спрямовані на мінімізацію негативних наслідків або подолання складних життєвих обставин сім'ї або окремої особи.

5. Сприяти залученню коштів з місцевого бюджету і благодійних внесків для вирішення проблем отримувачів соціальних послуг.

6. Представляти інтереси отримувачів послуг у державних установах.

7. Сприяти наданню сім'ям або окремим особам соціальних послуг або різних видів допомоги іншими установами, закладами та організаціями різних форм власності та господарювання.

8. Сприяти формуванню знань і навичок відповідального батьківства.

9. Готувати питання для розгляду дорадчого органу (у разі, якщо це стосується допомоги повнолітнім особам) та Комісії з питань захисту прав дітей (у випадку порушення прав дитини), подаючи їх до розгляду відповідному центру соціальних служб.

10. Здійснювати заходи і розповсюджувати інформаційні матеріали з питань пропагування сімейних форм виховання.

Ці завдання відображають ключові обов'язки фахівця з соціальної роботи відповідно до встановлених стандартів [26, с. 3].

Предметно-інструментальна база професійної діяльності соціального працівника охоплює професійні знання та досвід. Соціальний працівник повинен мати великий обсяг відповідних знань та навичок, які можна умовно розділити на наступні категорії [49]:

1. Загальні вимоги до освіти фахівця.

2. Вимоги до знань і навичок у сфері загальних гуманітарних і соціально-економічних дисциплін.

3. Вимоги до знань і навичок у сфері загально професійних дисциплін.

4. Вимоги до знань і навичок у сфері спеціальних дисциплін.

Отримання фаху соціального працівника передбачає вивчення основних положень практично всіх наукових дисциплін, які стосуються питань життя людини. Процес навчання соціальній роботі базується на загальних і специфічних знаннях і навичках, ґрунтується на історії та філософії цієї сфери, а також передбачає підтримку ідеї соціальної та економічної справедливості, постійне вдосконалення практики та проведення досліджень у соціальній сфері [35].

В рамках циклу загально-професійних дисциплін соціальний працівник повинен мати наступні знання та навички:

1. Розуміти специфіку роботи в різних соціальних середовищах.

2. Використовувати передовий вітчизняний та зарубіжний досвід соціально-культурної діяльності.

3. Мати знання про основні психічні функції та їх фізіологічні механізми, враховувати співвідношення між природними і соціальними чинниками у формуванні психіки, розуміти значення волі та емоцій, потреб і мотивів, а також несвідомих механізмів у поведінці людини.

4. Бути ознайомленим з результатами наукових досліджень щодо особистості, її формування в процесі соціалізації, основних закономірностей і форм регулювання соціальної поведінки в соціальних спільнотах і групах, а також особливостей протікання соціальних процесів.

5. Володіти основами соціологічного аналізу.

6. Знати типологію, основні джерела виникнення і розвитку масових соціальних явищ, форми соціальної взаємодії, фактори соціального розвитку, типи і структуру соціальних організацій та інституцій.

7. Розуміти основи загальної педагогіки, психології та їх спеціальних галузей.

8. Знати форми, засоби, методи психолого-педагогічного впливу, а також методи виховної роботи і просвіти.

9. Бути ознайомленим з національними особливостями побуту і сімейного виховання, народними традиціями різних регіонів і вміло використовувати їх у практичній соціальній роботі.

10. Мати знання про норми сімейного, трудового, житлового законодавства, які регулюють питання охорони материнства та дитинства, права неповнолітніх, пенсіонерів, людей з особливими потребами і забезпечують їх соціальний захист.

11. Знати основи кримінального та цивільного права.

12. Розуміти процедури та організацію опіки, піклування, всиновлення, позбавлення батьківських прав, направлення до спеціальних навчально-виховних закладів.

13. Бути ознайомленим з організацією медико-соціальної роботи, санітарною просвітою і пропагандою здорового способу життя.

У рамках циклу спеціальних дисциплін соціальний працівник повинен мати наступні знання та навички:

1. Розуміти особливості соціальної екології, вміти застосовувати методи оцінки стану навколишнього середовища та мати екологічну культуру.

2. Мати знання про актуальні проблеми геронтології, включаючи методи організації медико-соціального обслуговування людей похилого віку і специфіку роботи з даною категорією.

3. Володіти методами соціальної статистики і розуміти використання статистичних вимірювань у соціальній роботі.

4. Мати практичний досвід роботи з місцевими органами і центрами соціального захисту населення і вміти використовувати його в практичній діяльності.

Знати, як використовувати особливості спеціальної підготовки в різних сферах соціальної роботи, включаючи організацію допомоги населенню, соціальну роботу в трудових колективах, медико-соціальну допомогу населенню, соціальну роботу з молоддю, сім'ями та дітьми, соціальну реабілітацію і трудотерапію, роботу з особами похилого віку та людьми з особливими потребами тощо.

Соціальний працівник повинен володіти рядом ключових навичок та компетенцій [6, с. 123-125], які визначають його професійну ефективність:

1. Забезпечувати посередництво між індивідуумом і сім'єю, а також між різними громадськими та державними структурами.

2. Створювати зв'язок між індивідом і його мікросередовищем, включаючи дітей і дорослих, сім'ю і суспільство.

3. Впливати на міжособистісні відносини та ситуацію в малих групах, спонукати клієнта до здійснення соціально значущої діяльності.

4. Вміти працювати в умовах неформального спілкування, сприяючи ініціативі та активній життєвій позиції клієнта.

5. Надавати психологічну характеристику особистості, включаючи її темперамент, здібності та інші аспекти, інтерпретувати власний психічний стан, а також володіти методами психодіагностики та психічної саморегуляції.

6. Здійснювати організаційно-управлінську, дослідницько-аналітичну, науково-педагогічну та практичну роботу на різних об'єктах професійної діяльності.

7. Надавати першу медичну допомогу в необхідних випадках.

8. Володіти методикою та технологією соціального прогнозування та проектування, застосовувати ці знання у реальних проектах.

9. Мати розуміння процедур та методів соціальних інновацій, творчо використовувати інноваційні підходи в сфері соціальної роботи.

10. Застосовувати набуті знання для вирішення актуальних проблем зайнятості населення, проводити соціальну роботу серед безробітних, надавати їм моральну та матеріальну підтримку та сприяти працевлаштуванню.

11. Використовувати глибокі знання у спеціальних галузях психології та педагогіки соціальної роботи.

12. Проводити соціальну роботу, враховуючи сучасну етнографічну та демографічну ситуацію.

13. Володіти методами наукового дослідження при аналізі конкретних явищ та процесів у соціальній сфері, а також впроваджувати результати своїх досліджень у практиці.

Особисті якості соціального працівника можна умовно класифікувати в три категорії [44]:

Перша категорія включає психофізіологічні характеристики, які визначають здатність до виконання цієї форми діяльності. Сюди входять психічні процеси, такі як сприймання, пам’ять, уява та мислення, а також психічні стани, включаючи апатію, стрес, депресію та тривожність. Емоційні характеристики, такі як стриманість і індиферентність, а також вольові характеристики, такі як наполегливість, послідовність і імпульсивність, також належать до цієї категорії.

Друга категорія включає психологічні якості, які характеризують соціального працівника як особистість. Сюди входять самоконтроль, самокритичність, самооцінка своїх дій, а також якості, які сприяють стресостійкості, такі як фізична підготовка, вміння переключатися і контролювати свої емоції.

Третя категорія включає психолого-педагогічні якості, які впливають на особистий шарм соціального працівника. Сюди входять:

1. Комунікативність - здатність швидко встановлювати контакт з людьми.

2. Емпатія - здатність вловлювати зміни в настроях і настановах людей, розуміти їх очікування та співпереживати.

3. Красномовність - здатність впливати та переконувати інших словесно.

Ці якості допомагають соціальному працівнику успішно виконувати свою професійну діяльність та встановлювати ефективний контакт з клієнтами.

Соціальний працівник повинен мати наступні позитивні якості, спрямовані на досягнення успішних кінцевих результатів та ефективне виконання своїх професійних обов'язків [49]:

1. Попередження та передбачення (спроможність попереджати клієнта про можливі обставини та наслідки дій, щоб уникнути майбутніх нарікань).

2. Совість (моральна відповідальність за свої дії та вчинки, регуляція професійної та особистої поведінки, уникаючи формальних підходів).

3. Об'єктивність (беземоційне ставлення до клієнта та його індивідуальних якостей).

4. Справедливість (оцінка діяльності колег з урахуванням об'єктивних та суб'єктивних факторів, уникання перебільшення або применшування заслуг і недоліків).

5. Тактовність (врахування моральних норм, обставин та наслідків власних дій, дотримання міри).

6. Уважність та спостережливість (уважне спостереження за клієнтом, що сприяє корекції плану дій).

7. Терпимість (прийняття клієнта таким, як він є, з його інтересами та особливостями).

8. Витримка та стриманість (реакція на емоційні прояви клієнта з метою надання ефективної допомоги).

9. Любов до людей (позитивне сприйняття клієнта та сприяння його позитивній трансформації).

10. Самокритичність (аналіз власних дій, помилок та можливостей для самовдосконалення).

11. Терпіння (керування негативними емоціями та спрямування їх на позитивну мотивацію).

12. Комунікабельність (ефективне спілкування та визначення проблем клієнта).

13. Оптимізм (впевненість в соціальній справедливості та можливостях саморозвитку).

14. Сила волі (свідоме керівництво собою для досягнення мети).

15. Емпатія (здатність розуміти та співчувати клієнту).

16. Прагнення до самовдосконалення (постійне прагнення до професійного зростання).

17. Творче мислення (гнучкий підхід до унікальних ситуацій у соціальній роботі) [49].

Професіограма є інструментом, що розробляється на основі аналізу змісту конкретної професійної діяльності. Вона включає в себе докладний опис професії та вимог, які ця професія пред'являє до особи, яка обирає її в сфері праці. Професіограма складається з наступних розділів:

1. Класифікаційна картка професій: У цьому розділі визначається позиція професії в системі класифікації та її загальні характеристики.

2. Домінуючі види діяльності: Описуються основні види діяльності, які виконує людина в цій професії.

3. Властивості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності: В цьому розділі перераховуються здібності, особистісні якості, інтереси та схильності, які є важливими для успішного виконання завдань в даній професії.

4. Властивості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності: Тут описуються ті властивості, які можуть стати перешкодою для працівника в даній професії.

5. Сфери застосування професійних знань: Вказуються області, де можливе використання набутих знань та навичок.

6. Історія професії: Надається короткий огляд історії та розвитку даної професії.

7. Перелік професій, що також підходять людині з даним типом особистості: Вказуються інші професії, де особистісні риси працівника можуть бути корисними.

8. Навчальні заклади, що навчають даній професії: Наводяться навчальні заклади, де можна отримати професійну підготовку для даної спеціальності [37].

Професіограма соціального працівника

Зміст праці. Соціальний працівник відповідає за організацію матеріально-побутової допомоги та надання морально-правової підтримки громадянам, які потребують соціальних послуг. Це включає в себе роботу з різними категоріями населення, такими як люди з обмеженими можливостями, самотні старші громадяни, самотні матері, багатодітні сім'ї, діти-сироти, біженці, а також тих, хто постраждав внаслідок природних, екологічних або техногенних катастроф.

Робота соціального працівника полягає в виявленні осіб, які потребують допомоги, визначенні характеру та обсягу необхідної допомоги, координації зусиль різних державних і суспільних структур, розробці програм реабілітації, ініціюванні прийняття відповідних рішень в офіційних інстанціях і консультаціях з питань соціального захисту. Головною метою їх роботи є наближення способу життя своїх підопічних до способу життя здорових та благополучних людей, а також створення нормальних умов і норм для їхнього життя. З цією метою велика увага приділяється визначенню можливостей участі людини в праці.

Умови праці. Для соціальних працівників можуть варіюватися в залежності від спеціалізації (наприклад, соціальна робота з родиною і дітьми, сфера зайнятості, робота в установах і підприємствах соціального обслуговування, соціально-правова підтримка населення, організація пенсійного забезпечення і т.д.).

Для ефективної роботи в цій професії важливо мати певний професійний тип особистості, який включає соціальну, дослідницьку та конвенціональну спрямованість. Головні інтереси, які сприяють успіху в цій сфері, включають суспільну роботу, педагогіку, психологію, право і економіку, а також медицину, біологію, історію і літературу як супутні інтереси [47].

Необхідні якості. Соціальному працівнику для успішної професійної діяльності потрібні різні важливі якості та компетентності. Серед них важливі такі:

1. Компетентність у соціально-правових та психолого-педагогічних питаннях: Соціальний працівник повинен мати глибокі знання в галузі соціального законодавства і психології, а також розуміти педагогічні аспекти роботи з клієнтами.

2. Широкий спектр знань: Розуміння економіки, соціології, зайнятості населення, етики та морально-гуманітарних наук є важливими для роботи в цій професії.

3. Співчуття та співпереживання: Здатність відчувати та розуміти емоції та потреби клієнтів допомагає встановлювати з ними позитивні та довірчі відносини.

4. Сумлінність та відповідальність: Прийняття важливих рішень та виконання обов’язків у рамках професійної діяльності вимагає відповідальності та сумлінності.

5. Витримка та самовладання: Здатність реагувати стримано на емоційні ситуації допомагає надавати ефективну допомогу клієнтам.

6. Аналітичні здібності: Уміння оцінювати ситуації та розробляти план дій на основі аналізу є важливими для успішної роботи.

7. Організаторські навички: Здатність організовувати та керувати процесами допомоги клієнтам та роботи з документами є важливою для роботи соціального працівника.

Не припустимість черствості, нестриманості та недотримання моральних норм є також важливими аспектами професійної діяльності в цій області.

Щодо медичних обмежень, робота в цій професії може бути недорекомендованою для людей з серцево-судинними, нервово-психічними захворюваннями та іншими недугами, які можуть обмежувати загальну працездатність та урівноваженість у спілкуванні та діях.

Для отримання професії соціального працівника можна навчатися в коледжах, технікумах або вищих навчальних закладах за спеціальністю «Соціальна робота». Для цього доступні як середньо фахові програми у коледжах та технікумах (напрямок - право і організація соціального забезпечення), так і вища освіта (напрямок - соціальна робота, менеджмент у соціальній сфері, соціально-економічні знання, психолого-соціальна робота) [37].

2.2. Соціальний працівник як професіонал: роль та дотримання етичних стандартів

Трудова діяльність людини вважається однією з найбільш типових та поширених форм практичної діяльності. У цьому контексті важливо висвітлити концепцію професійної етики, яка є однією з ключових теоретичних складових будь-якої професійної діяльності. Вона охоплює науковий аналіз професійної моралі, включаючи ідеали, цінності, етичні принципи та норми поведінки, що визначають сутність конкретної професії та регулюють взаємовідносини між її учасниками під час виконання професійних завдань.

Професійна етика є не лише акумуляцією знань про професійну мораль, але й вираженням моральної свідомості всієї професійної спільноти, включаючи її психологічні та ідеологічні аспекти [66].

Важливо відзначити, що професійна етика виникає раніше, ніж формуються наукові теорії, оскільки спочатку ця етика розвивається в рамках повсякденної свідомості професіоналів і подальше формується на основі аналізу та узагальнення досвіду та практики представників даної професійної групи. Ці узагальнення відображаються у вигляді кодексів поведінки, як письмових, так і неписьмових, які встановлюють не лише етичні норми для змісту та результатів професійної діяльності, але й визначають вимоги до міжособистісних відносин, що складаються під час виконання професійних

завдань. В цій відправі, професійна етика не лише вивчає моральні аспекти професійної діяльності, але й сприяє формуванню моральної свідомості всієї професійної спільноти, включаючи її ідеологію та психологію.

Професійна етика - це комплекс ідеалів, цінностей, етичних принципів і норм поведінки, які відображають сутність конкретної професії і регулюють взаємовідносини між людьми в рамках цієї професійної діяльності.

Етичний кодекс спеціалістів з соціальної роботи - це набір етичних норм, які визначають припустиму поведінку спеціалістів з соціальної роботи та є фундаментом їхньої професійної діяльності. Метою цих норм є розвиток потенціалу і можливостей особистості, а також задоволення потреб людей.

Етика, походячи від грецького слова «Ethos» (звичай), є філософською наукою, яка досліджує мораль, її розвиток, норми і роль у суспільстві. Етика є однією з найдавніших теоретичних дисциплін, що виникли як частина філософії. Термін «етика» був запропонований Аристотелем для позначення філософського вчення про мораль і моральність [55, с. 553-557].

Як галузь філософії, етика вивчає теоретичні аспекти моралі та моральності, які виникають у повсякденній діяльності людини. Теоретичне знання в етиці відіграє важливу роль, оскільки воно надає обґрунтування для практичних дій людини.

У практиці повсякденної діяльності професійна етика визначає норми поведінки фахівців. Ці норми можуть змінюватися під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, пов’язаних з професійною діяльністю. Вони безпосередньо впливають на дії фахівців у будь-який момент часу, спонукаючи їх до певних рішень і дій.

Основною метою професійної етики є вплив на свідомість фахівця з метою його вдосконалення як особистості і професіонала, а також сприяння якнайповнішому і ефективному вирішенню професійних завдань. Узагальнюючи, професійна етика може бути розглянута як додаток загальної теоретичної етики до конкретних видів професійної діяльності.

Соціальна робота, як особливий вид професійної діяльності, володіє своєрідною сукупністю ідеалів і цінностей, які виникли внаслідок формування принципів і норм поведінки фахівців. Ця специфіка випливає з того, що соціальна робота включає у себе унікальні ситуації та конфлікти, які регулярно виникають під час її проведення і часто є об'єктом самої роботи. Це створює необхідність дотримання особливих, більш жорстких моральних принципів і норм у процесі виконання професійних завдань.

Етика соціальної роботи базується на моральних нормах, які прийняті суспільством як один з найважливіших регуляторів спільної діяльності та існування. Вона також ґрунтується на професійних цінностях, які є основою соціальної роботи [8, с. 67-75]. Етичний підхід до професійної діяльності соціальних працівників дозволяє надати етичним нормам той імперативний статус, який вони мають, але який довгий час ігнорувався. Він також сприяє підвищенню індивідуальної та колективної відповідальності фахівців за їхні дії і підсилює значимість та авторитет професійної діяльності соціальних працівників і всієї системи соціального захисту населення.

Основними поняттями в етиці соціальної роботи є професійні етичні відносини, етична свідомість, етичні дії і професійний обов'язок фахівців «Рис. 2.1.».

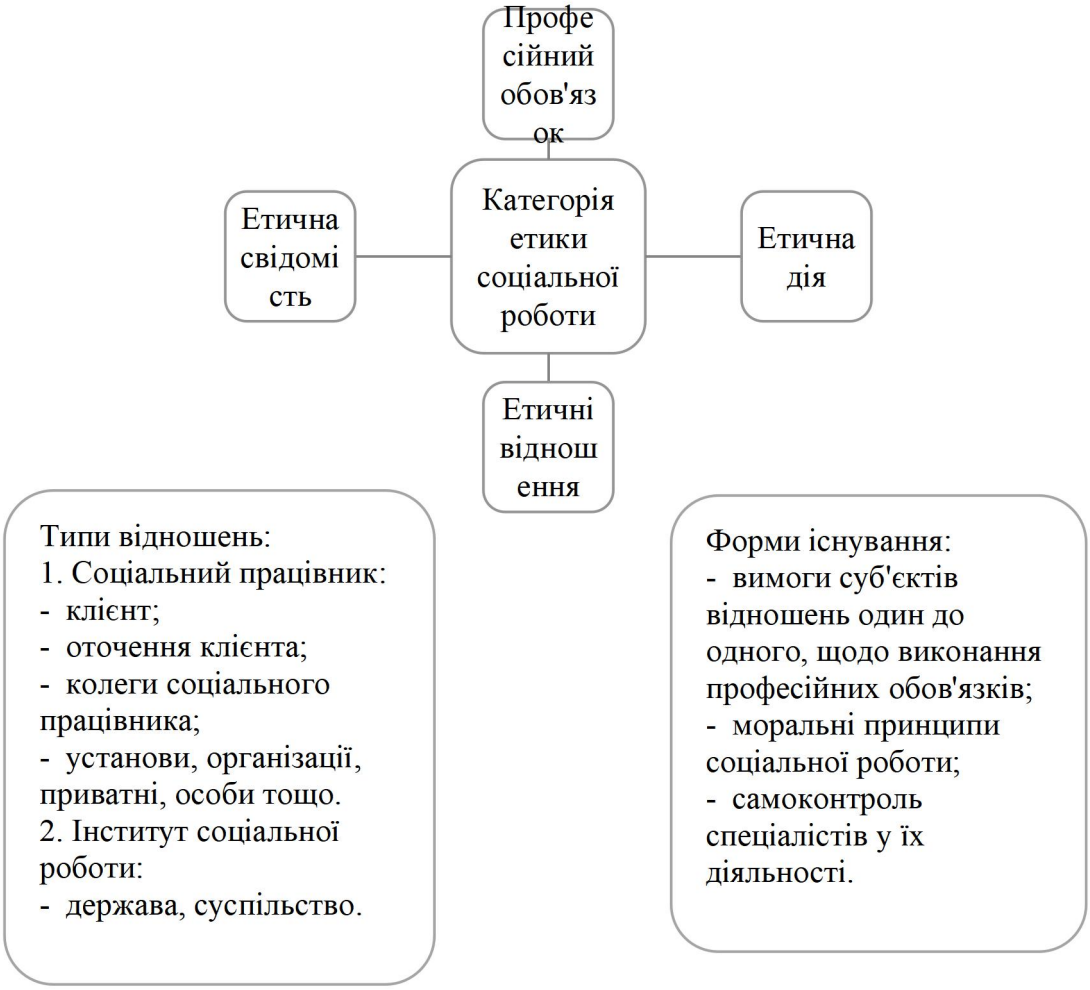
Основні етичні відносини, які формуються у сфері соціальної роботи під час професійної етичної діяльності, представляють собою складну мережу взаємозв'язків та залежностей. Головною метою цих відносин є досягнення загального благополуччя суспільства та особистого щастя через перетворення взаємодії між «людина-середовище». Ці етичні відносини розкриваються у багатьох контекстах:

Між соціальними працівниками як членами професійного колективу.

2. Між соціальними працівниками та їх клієнтами, що потребують соціальної підтримки та допомоги.

3. Між соціальними працівниками і оточенням, до якого належать клієнти, включаючи родину, друзів та інші соціальні зв'язки клієнтів.

4. Між соціальними працівниками та різними установами, організаціями та приватними особами, з якими вони співпрацюють для надання допомоги



клієнтам.

Рис. 2.1. Категорії етики соціальної роботи

Нарешті, такі етичні відносини розглядаються і в контексті взаємодії інституту соціальної роботи як складової державної структури з іншими органами державного управління, державою загалом і суспільством в цілому.

Етичні відносини в сфері соціальної роботи виявляються через різні аспекти [48, с. 148-155]:

1. Вимоги, які ставляться суб’єктами відносин один до одного в контексті виконання професійних обов’язків.

2. Моральні принципи, що лежать в основі соціальної роботи і направляють усю діяльність у цьому сегменті.

3. Моральні якості, які фахівці в цій галузі повинні мати і виявляти під час виконання своїх обов’язків.

4. Постійний самоконтроль фахівців щодо їхньої діяльності.

Етична свідомість соціальних працівників є внутрішнім відображенням їхнього соціального і професійного існування, яке виникає в контексті їхніх професійних відносин. Ця свідомість є суб’єктивним відображенням моралі, оскільки об’єктивна соціальна необхідність і суспільні потреби відображаються у свідомості фахівців у вигляді ідей щодо відповідної поведінки та дій.

Це специфічне усвідомлення фахівцям соціальної необхідності отримує моральне обґрунтування. Поведінка та діяльність оцінюються не лише з точки зору їхньої необхідності, але й з точки зору їхньої моральної цінності. Головним критерієм цінності дії стає благо суспільства і клієнтів соціальної роботи. Таким чином, з точки зору моралі, професійна діяльність соціального працівника розглядається як благо не лише для суспільства і клієнтів, але й для самого соціального працівника. Ця діяльність дозволяє фахівцеві реалізувати свої власні моральні переконання і установки, а також приносити користь оточуючому світу.

Етичні аспекти в соціальній роботі пронизують всі аспекти цієї діяльності. Соціальний працівник операціонує в ціннісно-орієнтованому світі, де кожна дія, її ціль, мотивація, засіб досягнення мети і навіть намір піддаються оцінці з точки зору їхньої відповідності моральним нормам. Загалом, етика соціальної роботи включає наступні рівні [30]:

1. Застосування внутрішніх етичних стандартів до всіх видів взаємодії всередині системи соціальної роботи: між соціальними працівниками та клієнтами, між соціальними працівниками самими серед собою, між соціальними працівниками та колективами соціальних установ і так далі. На

цьому рівні формуються дії і відносини в системі та їх оцінка з боку представників професійної групи.

2. Оцінка поведінки та дій конкретних соціальних працівників і соціальних служб з точки зору загальноприйнятих етичних стандартів, що визнаються суспільством як моральні норми. На цьому рівні дії і вчинки соціальних працівників розглядаються зовнішніми спостерігачами, такими як клієнти та їхнє оточення. Оцінка на цьому рівні також враховує вплив, який формує сприйняття дій соціальних працівників з боку очікувань клієнтів та їхнього оточення.

3. Оцінка соціальної роботи в цілому як соціального інституту. Соціальні працівники взаємодіють з різними структурами та мають зовнішні відносини з різними суб'єктами. На цьому рівні оцінюється соціальна корисність та необхідність соціальної роботи для суспільства, а також визнання її суспільством. Оцінка на цьому рівні включає в себе порівняння етичності вмісту та зовнішніх проявів професійної діяльності з очікуваннями суспільства.

Варто відзначити, що етична оцінка на будь-якому з цих рівнів може мати об'єктивно-суб'єктивний характер. Суб'єктивність оцінки пов'язана з тим, що оцінювання проводиться людьми, і не завжди можливо виключити вплив особистих переконань та уподобань. Наприклад, клієнт може оцінювати соціальну роботу залежно від того, наскільки вдало вирішується його конкретна проблема, але це оцінка може не завжди відповідати об'єктивним можливостям для такого рішення [28, с. 126-128].

Оцінка діяльності в сфері соціальної роботи також може бути відносною, оскільки суспільство є різноманітним і не всі громадяни мають повну інформацію про інститут соціальної роботи, його можливості та потреби. Оцінка діяльності соціальної роботи з позицій суспільства і держави може відрізнятися. Держава, створюючи інститут соціальної роботи, розглядає його потенціал, який може реалізуватися в майбутньому у відповідних обставинах. З іншого боку, для суспільства важливим є кінцевий результат діяльності, і

суспільство може бути менш інформованим про умови, при яких діяльність інституту соціальної роботи стає оптимальною.

Під час оцінки діяльності можливо правомірно ставити питання про критерії моральності, за якими проводиться ця оцінка. Під критерієм моральності (етики) розуміються засади і уявлення про добро і зло, справедливість, які визначають моральні вимоги до професійної поведінки та дій. Критерії моральності в соціальній роботі можуть бути подвійними: з одного боку, вони містять загальні вимоги до дій соціальних працівників, які мають загальносоціальне значення; з іншого боку, вони включають в себе вимоги до ефективності та якості самої соціальної роботи «Рис. 2.2.».

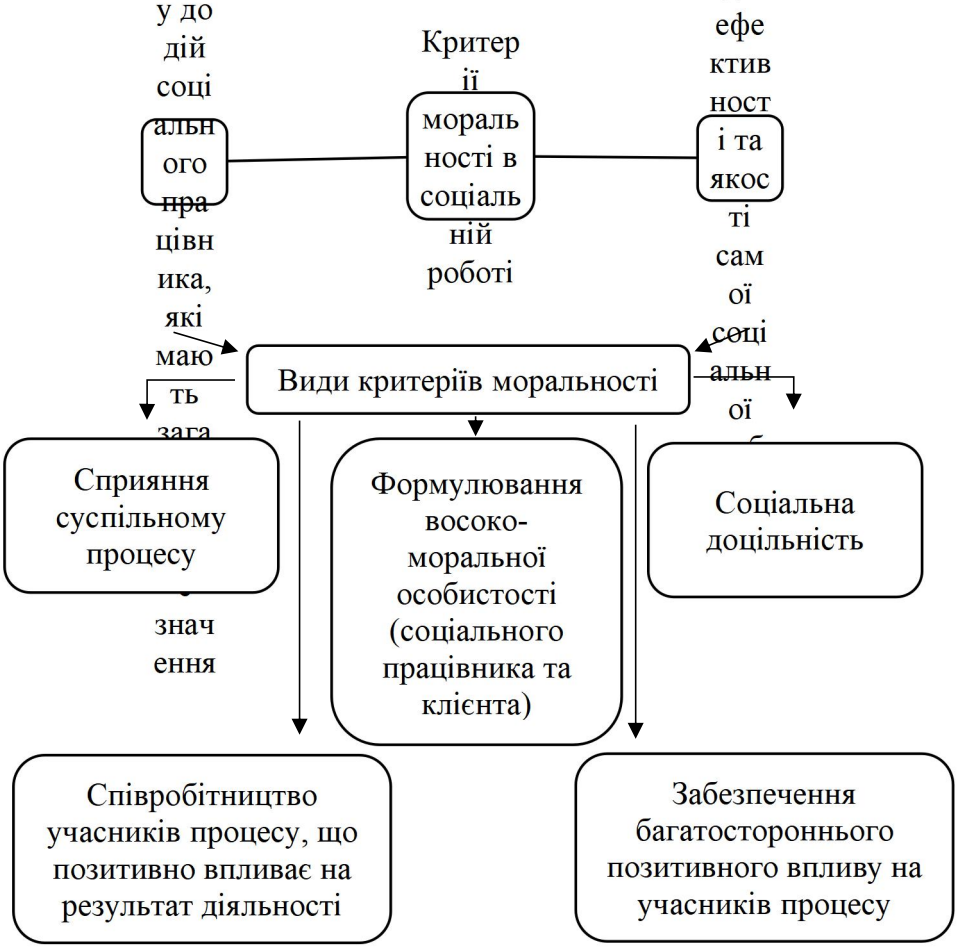


Рис. 2.2. Критерії моральності в соціальній роботі

Такий підхід до визначення критеріїв моральності допомагає уникнути вузькопрофесійних інтересів і, водночас, враховує загально-гуманістичні цінності професії. З цього погляду можна виділити кілька критеріїв [2, с. 34-35]:

1. Сприяння правам особи: Соціальний працівник повинен сприяти самореалізації та підвищенню особистісного потенціалу свого клієнта. Це сприяє розвитку не лише самої особи клієнта, але й підвищенню потенціалу суспільства в цілому, сприяючи соціальному прогресу.

2. Формування високоморальної особистості: Соціальна робота формує як особистість соціального працівника, так і особистість клієнта. Моральними можна вважати ті дії соціального працівника, які сприяють формуванню високоморальної особистості, як для нього самого, так і для клієнта.

3. Соціальна доцільність: Діяльність в сфері соціальної роботи і окремого соціального працівника повинна бути спрямована на задоволення потреб і можливостей суспільства. Суспільство визначає, хто стає клієнтами соціальних служб і які послуги можуть бути запропоновані.

4. Співпраця учасників процесу: Моральними можна вважати тільки ті дії соціального працівника, які сприяють активній співпраці учасників процесу, таких як колеги, клієнти та їхні близькі. Це підвищує результативність співпраці та підвищує авторитет соціального працівника та соціальної роботи загалом.

5. Забезпечення всебічного позитивного впливу на учасників процесу: Соціальний працівник впливає на різні аспекти життя свого клієнта, включаючи матеріальні умови, психіку і багато інше. Його діяльність також впливає на колег і суспільство в цілому. Позитивний вплив сприяє покращенню ситуації не лише окремої особи, але і суспільства в цілому.

Критерії моральності у соціальній роботі не тільки служать для оцінки діяльності фахівців та самої професії, але й визначають моральні норми, що мають загальну цінність для суспільства. Ця друга група моральних норм і є тим етичним фундаментом, на якому ґрунтується професія соціального працівника в нашому суспільстві [38].

Соціальна робота вимагає враховувати складні формальні і неформальні ситуації та нести етичну відповідальність перед клієнтами, їх соціальним оточенням і суспільством на всіх етапах взаємодії, від прийняття рішень до досягнення кінцевого результату.

Суть соціальної роботи полягає не лише в розв'язанні конкретних протиріч, але й у здійсненні актів соціальної справедливості та доцільності. Ця специфіка створює унікальні етичні вимоги для соціальної роботи.

Таким чином, професійна етика соціального працівника базується на повазі до прав особистості, розумінні специфіки соціальної роботи як професійної діяльності і соціального інституту. Вона передбачає розуміння норм і принципів взаємодії та відносин, але також потребує наявності певних особистісних якостей у фахівця. Оскільки професійні моральні вимоги не можуть охопити всю різноманітність ситуацій, які виникають в роботі, багато етичних питань вирішується соціальним працівником, керуючись власними моральними принципами. Високий рівень моральності формується у фахівця в процесі самовиховання і навчання професійній діяльності.

2.3. Професійна зрілість соціальних працівників: Підходи та етапи досягнення

Сучасна соціальна праця є невід'ємною складовою суспільної системи підтримки та покращення життя людей у вразливих та складних життєвих ситуаціях. Соціальні працівники відіграють ключову роль у наданні допомоги та підтримки особам, які потребують соціальної допомоги, та в боротьбі з соціальними проблемами. Перед ними стоїть завдання сприяти інтеграції осіб у суспільство, забезпечувати їхні права та допомагати вирішувати проблеми, які стоять на їхньому шляху до досягнення повноцінного життя.

У сучасному соціокультурному контексті проблема розвитку особистості займає центральне місце в дослідженнях. Дослідники наразі все більше

акцентують увагу на питанні подальшого професійного зростання фахівців. Ця проблема особливо актуальна для тих фахівців, які працюють у сфері міжособистісних відносин, відомій як «людина-людина». До цієї категорії фахівців відносяться соціальні працівники. В Україні підготовка соціальних працівників проводиться в рамках системи неперервної професійної освіти.

Дана система включає в себе такі структурні компоненти [4]:

- Допрофесійна підготовка, яка включає в себе самопізнання і професійне самовизначення, допрофесійну підготовку та професійний відбір.

- Різнорівнева професійна підготовка у вищих навчальних закладах, яка охоплює молодших спеціалістів, бакалаврів, спеціалістів і магістрів.

- Післядипломне навчання, що включає в себе підвищення кваліфікації, перекваліфікацію, освоєння нових спеціалізацій, професійний розвиток і самоосвіту.

Важливими складовими неперервної професійної освіти соціальних працівників є врахування вимог і потреб суспільства та клієнтів, цінностей, мети, змісту і технологій соціальної та соціально-педагогічної діяльності, а також необхідність розвитку у фахівців готовності до виконання професійних обов'язків, професійної компетентності і професійно зумовлених особистісних якостей.

Метою професійної підготовки соціальних працівників у контексті неперервної освіти є формування фахівців, які володіють професійною компетентністю, конкурентоздатністю і мобільністю, завдяки створенню сприятливих умов для свідомого професійного самовизначення та професійно-особистісного розвитку на різних етапах їх професійної діяльності.

Допрофесійна підготовка, в якості складової безперервної професійної освіти, має на меті створити фундамент для розвитку індивідуальної професійної компетентності особистості. Ця компетентність передбачає засвоєння досвіду соціальної діяльності, необхідних знань та навичок, серед яких основними є вміння самостійно навчатися, аналізувати та інтегрувати нову інформацію. Допрофесійна підготовка особистості перед навчанням у вищому

навчальному закладі розглядається як частина системи професійної підготовки, що включає в себе формування професійно орієнтованих інтересів, готовності до освоєння спеціальності у вищому навчальному закладі та мотивації до самореалізації в професійній діяльності [3].

Допрофесійна підготовка передбачає отримання початкових професійних знань та навичок особами, які раніше не мали досвіду в конкретній професії.

На сьогодні в Україні існують різноманітні форми допрофесійної підготовки, які проводяться в різних типах освітніх закладів, включаючи:

- Загальноосвітні заклади (школи, ліцеї, гімназії, технікуми).

- Заклади додаткової освіти (будинки дитячої творчості, соціально-педагогічні клуби, гуртки, факультативи, групи помічників соціальних працівників).

- Вищі навчальні заклади (факультети майбутніх соціальних працівників, очно-заочні школи соціального працівника).

- Взаємодія між загальноосвітніми закладами і закладами вищої освіти (соціально-педагогічні класи, спеціалізовані класи з конкретного профілю, педагогічні коледжі та ліцеї, школи майбутнього соціального працівника).

Викладачі багатьох університетів України спільно з загальноосвітніми закладами працюють над ідеєю допрофесійної підготовки помічників соціальних працівників. Організація цієї підготовки спрямована на підтримку ініціативи дітей та молоді, сприяє учням усвідомленому вибору професії, надає можливість здобути необхідні знання та навички відповідно до освітнього стандарту для помічників соціального працівника, і почати формування ключових професійних якостей [31].

Згідно з переліками напрямів та спеціальностей, за якими проводиться підготовка фахівців на освітньо-кваліфікаційних рівнях, підготовка бакалаврів у галузі «Соціальна робота» розпочалася з 2007 року (згідно з Постановою КМУ № 1719 від 13 грудня 2006 року з подальшими змінами та доповненнями). З 2010 року також розпочалася підготовка спеціалістів та магістрів за

спеціальністю «Соціальна робота» (згідно з Постановою КМУ № 787 від 27 серпня 2010 року). Ця підготовка проводиться в галузі знань 1301 «Соціальне забезпечення» [36].

Метою професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах є створення оптимального освітньо-виховного середовища для формування професійної та особистісної компетентності майбутнього фахівця. Вона також передбачає проведення тривалої діагностики з метою визначення відповідності рівня професійної підготовки освітньо-кваліфікаційним стандартам та визначення спеціалізацій та майбутнього місця роботи.

Бакалавр - це освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти, отриманий особою, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула базову вищу освіту. Ця освіта передбачає засвоєння фундаментальних і спеціальних знань та умінь щодо конкретного об’єкта діяльності (праці), достатніх для виконання завдань і обов’язків (робіт), які передбачені для початкових посад у певному виді економічної діяльності на експлуатаційному рівні професійної діяльності.

Освітньо-кваліфікаційні рівні освіти - це характеристика професійної освіти, яка визначається ступенем сформованості знань, умінь і навичок особи, що дозволяє їй виконувати завдання та обов’язки (роботи) на певному рівні професійної діяльності. Ці рівні характеризують професійну діяльність за ознаками певної сукупності професійних робіт, які виконує фахівець.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика (ОКХ) випускника вищого навчального закладу є нормативним галузевим документом, в якому узагальнюється зміст вищої освіти, визначаються цілі вищої освіти та професійної підготовки, місце фахівця в структурі галузей економіки країни, встановлюються вимоги до його компетентності, інших соціально важливих характеристик і якостей. ОКХ відображає соціальну потребу у підготовці фахівця, яка розробляється з урахуванням аналізу професійної діяльності випускника вищого навчального закладу - спеціаліста з напряму «Соціологія», і відповідає державним вимогам до властивостей і якостей особи, яка здобула

базову вищу освіту відповідного професійного спрямування «Соціальний працівник» [3].

Головною характеристикою професійної готовності фахівців даного напрямку є їх здатність до вирішення складних спеціалізованих завдань і практичних проблем в області їхньої професійної діяльності або під час навчання. Ця здатність передбачає застосування конкретних теорій та методів відповідної науки і характеризується складністю та невизначеністю умов.

Під час навчання та практичної підготовки студенти набувають концептуальних знань, включаючи інформацію про сучасні досягнення в галузі, а також розвивають вміння вирішувати складні непередбачувані завдання та проблеми в спеціалізованих сферах професійної діяльності або навчання. Це включає в себе здатність збирати та інтерпретувати інформацію (дані), вибір методів і інструментальних засобів, а також застосування інноваційних підходів.

Майбутнім соціальним працівникам цього рівня підготовки ставлять завдання управління комплексними діями або проектами та відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах. Щодо комунікативної складової кваліфікації, вони повинні вміти передавати інформацію, ідеї та пропозиції з вирішення проблеми як фахівцям, так і нефахівцям, використовуючи свої знання та досвід в галузі професійної діяльності. Професійні види робіт, для яких потрібна кваліфікація бакалавра, належать до розділу «фахівців» згідно класифікатору професій.

Бакалавр, який має кваліфікацію в галузі «соціальна робота», може займати різні посади та виконувати різноманітні завдання у цій сфері. До таких фахівців відносяться [52]:

- Державні інспектори, які можуть виконувати роль інспекторів з виплати пенсій, призначення пенсій і надання соціальної допомоги.

- Соціальні працівники, які можуть бути допоміжним персоналом у різних соціальних установах і проводити роботу з клієнтами.

- Фахівці в галузі спеціалізованої (особливої) освіти, такі як асистенти вчителя-логопеда і асистенти вчителя-реабілітолога.

- Інші фахівці в галузі освіти, включаючи асистентів вихователя соціального працівника, асистентів вчителя-дефектолога, вихователів, інструкторів-методистів у справах глухих, і методистів з професійної реабілітації.

- Інструктори, які можуть бути інструкторами з трудової адаптації і трудової терапії.

- Агенти із зайнятості й трудових контрактів, які можуть виконувати роль фахівців з найму робочої сили.

- Інші технічні фахівці в галузі управління, такі як фахівці з інтерв'ювання.

Професійна діяльність бакалавра з соціальної роботи на первинних посадах включає такі завдання:

- Виконання організаторських, операційних і евристичних процедур праці для здійснення загальних функцій.

- Прийняття оперативних рішень у рамках власної компетенції.

- Функціональна і інформаційна підготовка програми професійної діяльності.

- Координація діяльності різних соціальних інститутів у реалізації цільових програм.

- Управління діяльністю підлеглими, чиї компетенції не перевищують молодших спеціалістів.

За допомогою цього рівня підготовки, майбутні соціальні працівники будуть готові [32, с. 21-27]:

- Організовувати та проводити соціальну роботу з дітьми, молоддю та батьками.

- Проектувати професійну діяльність та визначати пріоритетні напрямки роботи з дітьми та молоддю.

- Розробляти методики діагностики об'єктів соціальної роботи.

- Виявляти причини девіації та вибирати оптимальні форми соціально-профілактичної роботи.

- Розробляти методичні матеріали для організації соціальної роботи з різними групами.

- Проводити соціально-терапевтичну роботу.

- Здійснювати соціальну реабілітацію осіб із різними видами функціональних обмежень.

- Обґрунтовувати і вибирати методи корекційно-реабілітаційної роботи.

- Забезпечувати соціальний супровід прийомних сімей та будинків сімейного типу, а також сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Спеціаліст - це освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти, який вимагає попереднього здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра та додаткового здобуття спеціальних знань та навичок для виконання завдань і обов'язків у певній сфері професійної діяльності. Спеціалісти мають глибше розуміння своєї галузі і можуть виконувати більш складні завдання на технологічному рівні професійної діяльності.

У сфері соціальної роботи, кваліфікація спеціаліста може бути застосована у різних професійних областях, таких як [56]:

- Державна служба, де спеціаліст може працювати як державний соціальний інспектор або консультант у вищих органах державної влади.

- Сфера освіти, де спеціалісти можуть бути вчителями у спеціалізованих навчальних закладах, вихователями соціальними у роботі з дітьми з обмеженими можливостями, консультантами психолого-медико-педагогічних консультацій та іншими позиціями.

- Галузь методів навчання, де спеціалісти можуть бути вихователями-методистами або консультантами з питань здорового способу життя.

- Позашкільна освіта, де спеціаліст може працювати як методист позашкільного закладу.

- Галузь праці та зайнятості, де спеціалісти можуть обіймати позиції експертів з регулювання соціально-трудових відносин, експертів з соціальної відповідальності, а також профконсультантів.

Головною характеристикою рівня професійної підготовки спеціалістів у соціальній роботі є їхня здатність розв'язувати складні задачі і проблеми, які можуть виникати під час власної професійної діяльності або навчання. Цей рівень також передбачає проведення досліджень та реалізацію інноваційних програм у соціальній сфері і характеризується невизначеністю умов і вимог. Спеціалісти мають глибше розуміння питань соціальної роботи і можуть ефективно працювати над розв'язанням соціальних проблем та питань [21, с. 91- 94].

Фахівець повинен бути здатний вирішувати складні завдання і проблеми, що вимагають синтезу та інтеграції знань, часто в умовах недостатньої інформації і суперечливих вимог. Крім того, він повинен мати спеціалізовані концептуальні знання, набуті під час навчання або професійної діяльності на рівні останніх досягнень у відповідній галузі. Ці знання є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, особливо в контексті дослідної роботи. Щодо комунікативних навичок, спеціаліст повинен вміти переконливо висловлювати свої думки і забезпечувати чітке і зрозуміле сприйняття інформації як для фахівців, так і для невідомих осіб, зокрема студентів інших галузей.

На фахівців цього рівня покладається велика відповідальність за прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що вимагають використання нових підходів і методів прогнозування.

Випускник спеціальності «Соціальна робота» набуває кваліфікацію «спеціаліста соціальної роботи», підвищуючи рівень кваліфікації на основі бакалаврської освіти завдяки вивченню глибоких спеціалізованих навичок і знань інноваційного характеру, а також отриманню практичного досвіду їх застосування і створення нових знань для вирішення соціальних і науково-дослідних завдань у сфері соціально-педагогічної діяльності.

Магістр - це освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти, який досягається особою, що вже має освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра. Цей рівень освіти вимагає повної вищої освіти та забезпечує спеціалізовані навички і знання, які достатні для виконання завдань та обов'язків інноваційного характеру, передбачених для первинних посад у певній сфері економічної діяльності, а також для дослідницької професійної діяльності.

В Україні багато навчальних закладів пропонують підготовку соціальних працівників на рівні магістра. Особа, яка вже має диплом бакалавра або спеціаліста, і має інтерес до науково-дослідної та викладацької роботи, може обрати продовження навчання у магістратурі. Це дозволяє досягти певної завершеності підготовки на кожному з рівнів освіти, сприяє підвищенню професіоналізму соціальних працівників та розширює їх можливості в сфері інноваційної професійної діяльності.

Магістр, завершивши освітньо-кваліфікаційний рівень магістратури, може виконувати різноманітні професійні роботи в наступних сферах [39]:

1) Викладач: робота вищого навчального закладу, педагогічних коледжів, індустріально-педагогічних закладів, педагогічних інститутів, інститутів післядипломної педагогічної освіти; викладання в середніх навчальних закладах; проведення уроків у професійних навчальних закладах.

2) Науковий співробітник (праця, зайнятість): праця в якості старшого наукового співробітника у науковому відділі або секторі; робота як науковий співробітник у науковому секторі або відділі; виконання обов'язків молодшого наукового співробітника в науковому відділі або секторі; участь у наукових дослідженнях у якості наукового співробітника лабораторії.

3) Науковий співробітник (соціальний захист населення): робота як науковий співробітник відділу соціального захисту населення; праця управління соціального захисту населення.

4) Фахівець у галузі соціального захисту: робота у галузі соціального захисту населення на обласному, міському, районному рівні; завідувач відділу соціального захисту населення в головному управлінні соціального захисту

населення міста або району; провідний фахівець у головному управлінні соціального захисту населення; фахівець-організатор соціально-побутового обслуговування.

5) Фахівець із соціальної роботи: робота фахівцем із соціальної роботи в державній службі зайнятості на рівні області, міста або району; робота як фахівець із соціальної роботи в підрозділах органів виконавчої влади у справах сім'ї, дітей та молоді; фахівець із соціальної роботи в підрозділах органів виконавчої влади з соціального захисту населення; фахівець із соціальної роботи в підрозділах Пенсійного фонду України, Фонду соціального захисту інвалідів, Червоного Хреста України; керівництво будинками-інтернатами для одиноких літніх людей; керівництво соціальними будинками-інтернатами; керівництво територіальними центрами, що обслуговують одиноких літніх людей.

6) Фахівець з питань зайнятості: робота фахівцем з питань зайнятості в Державному фонді сприяння зайнятості населення, обласних, міських, районних центрах зайнятості; робота як фахівець з питань зайнятості молодіжних бірж зайнятості та кадрових агенцій; фахівець центру професійної орієнтації молоді; завідувач професійно-консультаційного центру.

7) Фахівець з аналізу ринку праці: робота як фахівець з аналізу ринку праці в Державній службі зайнятості; праця фахівцем з аналізу ринку праці на рівні обласної державної адміністрації, міської державної адміністрації, районної державної адміністрації.

Післядипломна освіта є процесом спеціалізованого навчання та професійного вдосконалення особи, що передбачає поглиблення, розширення та оновлення її професійних знань, навичок і практичного досвіду. Цей процес може включати в себе отримання нових спеціальностей на основі попередньої освіти та практики.

Система післядипломної освіти включає в себе шість основних блоків [1, с. 187-195]:

1. Підвищення кваліфікації, що включає в себе курси різної тривалості, семінари, стажування, конференції, наради, творчі майстерні, індивідуальне навчання, самоосвіту, консультаційну підтримку та участь у тренінгах.

2. Перекваліфікація, яка може проводитися у різних форматах, включаючи стаціонарну, заочну, дистанційну та екстернатну форми навчання.

3. Підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, що означає отримання більш високого рівня освіти в порівнянні з попереднім освітньо-кваліфікаційним рівнем.

4. Спеціалізація, яка передбачає поглиблене навчання у конкретній галузі чи спеціальності.

5. Формування науково-педагогічних кадрів, включаючи навчання у магістратурі, аспірантурі та докторантурі.

6. Самоосвіта, що передбачає самостійне вивчення нових знань та навичок.

Післядипломна освіта має велике значення в системі неперервної професійної освіти, оскільки вона допомагає усунути прогалини в базовій освіті, оновити знання та адаптуватися до постійних змін у сфері соціальної роботи. Вона також сприяє підвищенню рівня професіоналізму через постійне професійне самовдосконалення. Навчання в аспірантурі та докторантурі спрямоване на підготовку вищих науково-педагогічних кадрів у галузі соціальної педагогіки. Курси підвищення кваліфікації для соціальних працівників організовуються як державними, так і громадськими установами [29].

Участь у конференціях є важливою для фахівців, оскільки вона надає можливість обговорювати актуальні питання своєї професійної діяльності, обмінюватися досвідом та отримувати нові ідеї для поліпшення своєї роботи. Такі конференції проводяться як на міжнародному, так і на всенародному та регіональному рівнях державними та громадськими організаціями. Участь у них беруть не лише провідні науковці у галузі соціальної та соціально-

педагогічної роботи, але також студенти-докторанти, аспіранти, викладачі та практикуючі спеціалісти.

Фахівці соціальної роботи також можуть брати участь у різних навчальних заходах, таких як лекції, семінари, тренінги, майстер-класи та круглі столи. Семінари та тренінги є особливо популярними в Україні, оскільки вони сприяють самовдосконаленню та рефлексії щодо власної поведінки та взаємодії з іншими учасниками.

Крім того, фахівці можуть брати участь у різноманітних круглих столах та майстер-класах, що дозволяє отримувати відповіді на актуальні питання та збагачуватися досвідом висококваліфікованих спеціалістів.

Робота у ресурсних центрах є ще однією можливістю для професійного зростання. Ресурсні центри надають консультаційні послуги, включаючи індивідуальні та групові консультації, та забезпечують доступні засоби комунікації, такі як телефон та електронна пошта. Консультанти також можуть надавати консультації в організаціях або спеціалістам-замовникам.

Важливим аспектом професійної підготовки соціальних працівників є наявність різних компонентів, таких як змістовий, діяльнісний, функціональний, технологічний, організаційно-управлінський, нормативно-правовий, професійно-особистісний і моніторингово-корекційний, які сприяють повноцінному та комплексному розвитку фахівця [42, с. 449-450].

Основні компоненти професійної підготовки соціальних працівників:

1. Змістовий компонент визначається цінностями і метою соціальної та соціально-педагогічної діяльності, а також вимогами споживачів послуг.

2. Діяльнісний компонент готує майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності і включає суб’єктну позицію студентів та розв’язання практичних завдань.

3. Функціональний компонент готує до виконання завдань і ролей.

4. Технологічний компонент обирає оптимальні методи і моделі навчання.

5. Організаційно-управлінський компонент регулює стандарти та нормативи навчання.

6. Нормативно-правовий компонент створює правову базу для навчальних закладів.

7. Професійно-особистісний компонент формує професійні та особистісні якості.

8. Моніторингово-корекційний компонент відстежує результати і коригує діяльність.

РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ТА ВИМІРЮВАННЯ «SOFT SKILLS» У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Діагностика та аналіз індикаторів розвитку «Soft skills» в контексті підготовки майбутніх соціальних працівників

Структурні компоненти «soft skills» у майбутніх соціальних працівників включають в себе наступні аспекти: «Орієнтація на зміни у сфері соціальної роботи», «Майстерність використання знань і ресурсів соціальної роботи», «Забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності», «Використання комунікативних навичок у виконанні професійних обов'язків», «Менеджмент для підвищення ефективності соціальної роботи», «Комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи», та «Об'єктивна обробка інформації».

У дослідженні було залучено 42 випускників і 90 фахівців-стейкхолдерів, які добровільно прийняли участь. Основними показниками дослідження були «soft skills», які найчастіше згадуються у наукових роботах, а також їх виявлення в професійній діяльності соціальних працівників [18; 22, с. 132-138; 32, с. 21-27; 58; 59; 60; 63; 64; 62]. Кожен показник оцінювався за п'ятибальною шкалою, де 1 вказувало на незначущість, а 5 - на значущість. Нижче наведено відсотковий розподіл значущості показників за думкою учасників дослідження.

Перша частина методики включала показники «soft skills», які були об'єднані у мотиваційний компонент під назвою «Орієнтація на зміни у сфері соціальної роботи» (Табл. 3.1.). Ці показники в основному відображають ціннісно-мотиваційну спрямованість соціальних працівників на «soft skills», що проявляється під час виконання професійних обов'язків або участі у громадській та волонтерській діяльності.

Таблиця 3.1.

Оцінювання показників мотиваційного компоненту студентів-соціальних працівників

Показники сформованості «soft skills»	**Загальна оцінка експертів-стейкхолдерів**	
	Бали	**Ранг**
Орієнтація на зміни у сфері соціальної роботи - Мотиваційний компонент		
Наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям	4,68	1
Усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат	4,61	3
Прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності	4,62	2

У цьому переліку включені положення, які розкривають сутнісні характеристики «soft skills» у майбутніх соціальних працівників, а саме:

1. Бажання працювати у соціальній сфері:
   - 81 респондент оцінив цей аспект на 5 балів (61,4%);
   - 47 респондентів оцінили його на 4 бали (35,6%);
   - 4 респонденти оцінили його на 3 бали (3%).
2. Усвідомлення значущості цінностей «soft skills» для соціальної роботи:
   - 66 респондентів оцінили цей аспект на 5 балів (50%);
   - 58 респондентів оцінили його на 4 бали (43,9%);
   - 7 респондентів оцінили його на 3 бали (5,3%);
   - 1 респондент оцінив його на 2 бали (0,8%).
3. Потреба у збагаченні професійного досвіду:
   - 79 респондентів оцінили цей аспект на 5 балів (59,8%);
   - 46 респондентів оцінили його на 4 бали (34,8%);
   - 7 респондентів оцінили його на 3 бали (5,3%).
4. Прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності:
   - 76 респондентів оцінили цей аспект на 5 балів (57,6%);

- 48 респондентів оцінили його на 4 бали (36,4%);

- 8 респондентів оцінили його на 3 бали (6,1%).

5. Налаштування на позитивний результат:

- 84 респонденти оцінили цей аспект на 5 балів (63,6%);

- 41 респондент оцінив його на 4 бали (31,1%);

- 7 респондентів оцінили його на 3 бали (5,3%).

6. Прагнення досягати мети та вирішувати завдання професійної діяльності:

- 85 респондентів оцінили цей аспект на 5 балів (64,4%);

- 37 респондентів оцінили його на 4 бали (28%);

- 9 респондентів оцінили його на 3 бали (6,8%);

- 1 респондент оцінив його на 2 бали (0,8%).

7. Прагнення до творчих успіхів у майбутній діяльності:

- 74 респонденти оцінили цей аспект на 5 балів (56,1%);

- 49 респондентів оцінили його на 4 бали (37,1%);

- 8 респондентів оцінили його на 3 бали (6,1%);

- 1 респондент оцінив його на 1 бал (0,8%).

Друга частина методики включає такі показники «soft skills», які умовно об’єднані когнітивним компонентом для визначення складової «Оперування знаннями та ресурсами соціальної роботи» (Табл. 3.2.). Ці показники відображають можливості засвоєння знань, набуття навичок «soft skills» та вміння визначати навчальні цілі і способи їх досягнення. Вони також охоплюють оцінку власних освітніх досягнень на протязі усього життя, ефективне управління знаннями і інформаційними потоками, а також побудову особистого освітньо-професійного шляху росту під час професійної підготовки для роботи в галузі соціальної роботи.

Таблиця 3.2.

Оцінювання показників когнітивного компоненту студентів-соціальних працівників

Показники сформованості «soft skills»	Загальна оцінка експертів-стейкхолдерів	
	Бали	**Ранг**
Оперування знаннями та ресурсами соціальної роботи - Когнітивний компонент		
Розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя	4,5	2
Знання соціально-значущих проблем соціальної роботи	4,47	3
Застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи	4,62	1

З метою визначення важливості розвитку ключових навичок «soft skills» та сучасних теорій, що їх описують, у студентів, які готуються до майбутньої кар'єри в сфері соціальної роботи, і підкреслення необхідності постійного самовдосконалення та використання інноваційних методів і технологій у своїй професійній діяльності, була запропонована методика, яка включає наступні показники.

Для оцінювання рівня знань та вмінь стосовно «soft skills» у майбутніх соціальних працівників були використані такі показники:

1. Розуміння «soft skills» та їх ефективне управління. Оцінено 53 респондентами, з яких 40,2% поставили оцінку «5 балів», 53% - «4 бали», 5,3% - «3 бали», 0,8% - «2 бали», і 0,8% - «1 бал».

2. Здатність до засвоєння «soft skills» та розвитку навичок протягом життя. Оцінено 66 респондентами, з яких 50% поставили оцінку «5 балів», 44,7% - «4 бали», і 5,3% - «3 бали».

3. Знання про застосування інноваційних методів, технологій та ресурсів у соціальній роботі. Оцінено 60 респондентами, з яких 45,5% поставили оцінку «5 балів», 45,5% - «4 бали», і 9,1% - «3 бали».

4. Розуміння соціально важливих проблем, що виникають у сфері соціальної роботи. Оцінено 67 респондентами, з яких 50,8% поставили оцінку «5 балів», 40,9% - «4 бали», і 8,3% - «3 бали».

5. Усвідомлення важливості розвитку «soft skills». Оцінено 65 респондентами, з яких 49,2% поставили оцінку «5 балів», 44,7% - «4 бали», 5,3% - «3 бали», і 0,8% - «2 бали».

Серед наведених показників виділяються:

- Здатність поєднувати всі навички для застосування їх у професійній діяльності.

- Впевненість у володінні теоретичною базою знань.

- Готовність до роботи в умовах невизначеності.

Ці показники «soft skills» були включені до третьої частини методики і об'єднані у особистісному компоненті складової, яку ми визначили як «Забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності» (Табл. 3.3.).

Таблиця 3.3.

Оцінювання показників особистісного компоненту студентів-соціальних працівників

Показники сформованості «soft skills»	**Загальна оцінка експертів-стейкхолдерів**	
	Бали	**Ранг**
Забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності - Особистісний компонент		
Здатність до емоційного інтелекту та емпатії	4,64	3
Здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності	4,69	1
Впевненість у власних практичних навичках та компетентності	4,67	2

Для проведення експертної оцінки було запропоновано показники соціального лідерства, які відображають прояв характеру мислення, особистісного та професійного росту, продуктивність використання

особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників. Ці показники включають:

1. Здатність до емоційного інтелекту та емпатії. Оцінено 63 респондентами, з яких 47,7% поставили оцінку «5 балів», 46,2% - «4 бали», 4,5% - «3 бали», і 1,5% - «2 бали».

2. Здатність вирішувати складні ситуації. Оцінено 69 респондентами, з яких 52,3% поставили оцінку «5 балів», 43,9% - «4 бали», і 3,8% - «3 бали».

3. Вміння ефективно реагувати на стресові ситуації без негативних наслідків для себе та інших. Оцінено 60 респондентами, з яких 45,5% поставили оцінку «5 балів», 46,2% - «4 бали», 7,6% - «3 бали», і 0,8% - «1 бал».

4. Здатність до швидкого реагування та ефективності. Оцінено 66 респондентами, з яких 50% поставили оцінку «5 балів», 41,7% - «4 бали», і 8,3% - «3 бали».

5. Спроможність вчасно визначати потреби клієнтів. Оцінено 61 респондентом на «5 балів», 48,5% - «4 бали», і 5,3% - «3 бали».

6. Здатність до впровадження новаторських ідей. Оцінено 35,6% респондентів на «5 балів», 52,3% - «4 бали», і 12,1% - «3 бали».

7. Вміння змінювати негативне сприйняття, поведінку та мислення. Оцінено 40,9% респондентами на «5 балів», 54,5% - «4 бали», 3,8% - «3 бали», і 0,8% - «2 бали».

8. Здатність самостійно ініціювати дії. Оцінено 39,4% респондентами на «5 балів», 50,8% - «4 бали», і 9,8% - «3 бали».

Серед запропонованих варіантів виділяється впевненість у власних практичних навичках та компетентності.

Ці показники «soft skills» включені до четвертої частини методики і охоплені умовно визначеним комунікативним компонентом складової, яку ми визначили як «Застосування комунікативного інструментарію у виконанні професійних обов’язків» (Табл. 3.4.).

Таблиця 3.4.

Оцінювання показників комунікативного компоненту студентів-соціальних працівників

Показники сформованості «soft skills»	**Загальна оцінка експертів-стейкхолдерів**	
	Бали	**Ранг**
Застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків - Комунікативний компонент		
Вміння вести переговори та керувати конфліктами	4,7	1
Знання та дотримання ділової та професійної етики	4,66	2
Вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей	4,64	3

Оскільки показники повинні відображати особливості спільної групової діяльності, співпраці, взаємодопомоги та підтримки, які є необхідними для ефективного лідерства в сфері соціальної роботи, для експертної оцінки були запропоновані наступні показники:

1. Уміння публічно виступати та презентувати. Оцінено 46 респондентами, з яких 34,8% поставили оцінку «5 балів», 49,2% - «4 бали», 13,6% - «3 бали», 1,5% - «2 бали», і 0,8% - «1 бал».

2. Здатність до створення особистого бренду та самопрезентації. Оцінено 33 респондентами, з яких 25% поставили оцінку «5 балів», 56,8% - «4 бали», 12,9% - «3 бали», і 5,3% - «2 бали».

3. Вміння вести переговори та керувати конфліктами. Оцінено 51 респондентом на «5 балів», 50,8% - «4 бали», 9,8% - «3 бали», і 0,8% - «2 бали».

4. Вміння створювати історії для ефективного передачі інформації та впливу на емоційну, мотиваційну та когнітивну сфери слухача. Оцінено 49 респондентами, з яких 37,1% поставили оцінку «5 балів», 50% - «4 бали», 11,4% - «3 бали», 0,8% - «2 бали», і 0,8% - «1 бал».

5. Знання ділової та професійної етики. Оцінено 59 респондентами, з яких 44,7% поставили оцінку «5 балів», 47% - «4 бали», і 8,3% - «3 бали».

6. Вміння ефективно спілкуватися з представниками різних культур та національностей. Оцінено 51 респондентом на «5 балів», 47,7% - «4 бали», 10,6% - «3 бали», 2,3% - «2 бали», і 0,8% - «1 бал».

7. Здатність залучати людей до вирішення завдань за допомогою своїх зв'язків. Оцінено 48 респондентами, з яких 36,4% поставили оцінку «5 балів», 53,8% - «4 бали», 8,3% - «3 бали», 0,8% - «2 бали», і 0,8% - «1 бал».

Ці показники «soft skills» були включені до п'ятої частини методики і розглянуті в умовно визначеному управлінському компоненті складової під назвою «Менеджерування задля ефективності в соціальній роботі» (Табл. 3.5.).

Таблиця 3.5.

Оцінювання показників особистісного компоненту студентів-соціальних працівників

Показники сформованості «soft skills»	**Загальна оцінка експертів-стейкхолдерів**	
	Бали	**Ранг**
Менеджерування задля ефективності соціальної роботи – Управлінський компонент		
Вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату	4,71	2
Ефективне планування і впорядковування професійної діяльності	4,72	1
Орієнтація на результат. Здатність формувати та досягати цілі	4,7	3

Оскільки показники повинні характеризувати особливості спільної групової діяльності, співпраці, взаємодопомоги та підтримки, які є необхідними для успішного лідерства в галузі соціальної роботи, для експертної оцінки були запропоновані такі показники:

1. Здатність розвивати лідерські якості. Оцінено 59 респондентами, з яких 44,7% поставили оцінку «5 балів», 47,7% - «4 бали», і 7,6% - «3 бали».

2. Вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату. Оцінено 67 респондентами, з яких 50,8% поставили оцінку «5 балів», 44,7% - «4 бали», і 4,5% - «3 бали».

3. Здатність до планування, організації та управління ресурсами для успішного завершення соціальних проектів. Оцінено 58 респондентами, з яких 43,9% поставили оцінку «5 балів», 50% - «4 бали», і 6,1% - «3 бали».

4. Ефективне планування і структурування професійної діяльності. Оцінено 64 респондентами, з яких 48,5% поставили оцінку «5 балів», 49,2% - «4 бали», і 2,3% - «3 бали».

5. Здатність встановлювати та досягати цілей. Оцінено 61 респондентом на «5 балів», 49,2% - «4 бали», і 4,5% - «3 бали».

6. Орієнтація на досягнення результатів. Оцінено 66 респондентами, з яких 50% поставили оцінку «5 балів», 43,9% - «4 бали», і 6,1% - «3 бали».

7. Організація часу для виконання поточних завдань. Оцінено 55 респондентами, з яких 41,7% поставили оцінку «5 балів», 53% - «4 бали», і 5,3% - «3 бали».

8. Громадська активність і спрямованість на вирішення суспільних проблем. Оцінено 53 респондентами, з яких 40,2% поставили оцінку «5 балів», 48,5% - «4 бали», 10,6% - «3 бали», 0,8% - «2 бали».

Ці показники «soft skills» включені до шостої частини методики і розглянуті в умовно визначеному стратегічному компоненті складової під назвою «Комплексне розв’язання проблемних ситуацій та визначення перспективи» (Табл. 3.6.).

Таблиця 3.6.

Оцінювання показників стратегічного компоненту студентів-соціальних працівників

Показники сформованості «soft skills»	**Загальна оцінка експертів-стейкхолдерів**	
	Бали	**Ранг**
Комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи - Стратегічний компонент		

Вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження	4,61	2
Вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти	4,59	3
Застосування структурного та системного мислення	4,64	1

Оскільки наші показники мають на меті оцінити ключові аспекти спільної групової діяльності та співпраці, взаємодопомоги та підтримки, необхідні для досягнення ефективного лідерства в соціальній сфері, нам пропонується враховувати наступні показники:

1. Здатність мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження. Цей аспект був оцінений 53 респондентами, які виставили йому 5 балів (40,2%), 68 респондентів поставили 4 бали (51,5%), і 11 респондентів - 3 бали (8,3%).

2. Здатність до стратегічного мислення. Цей показник був оцінений 49 респондентами на 5 балів (37,1%), 69 респондентів виставили 4 бали (52,3%), 13 респондентів - 3 бали (9,8%), і 1 респондент - 2 бали (0,8%).

3. Здатність приймати рішення та розглядати альтернативні варіанти. Цей показник отримав оцінку 60 респондентів на рівні 5 балів (45,5%), 65 респондентів виставили 4 бали (49,2%), і 7 респондентів - 3 бали (5,3%).

4. Використання структурного та системного мислення. Цей аспект був оцінений 51 респондентом на 5 балів (38,6%), 70 респондентів - на 4 бали (53%), і 11 респондентів - на 3 бали (8,3%).

5. Здатність до наукового дослідження та аналізу. Цей показник був оцінений 34 респондентами на рівні 5 балів (25,8%), 64 респонденти виставили 4 бали (48,5%), 28 респондентів - 3 бали (21,2%), і 6 респондентів - 2 бали (4,5%).

6. Здатність до проблемно-орієнтованого мислення. Цей аспект був оцінений 47 респондентами на 5 балів (35,6%), 70 респондентів виставили 4 бали (53%), і 15 респондентів - 3 бали (11,4%).

Додатково, серед запропонованих показників розглядається здатність оцінювати та визначати пріоритетні завдання та цілі.

Важливо відзначити, що до сьомої частини методики включено показники «soft skills», які представлені в інформаційному компоненті складової «Неупереджене опрацювання інформації» (Табл. 3.7.).

Таблиця 3.7.

Оцінювання показників стратегічного компоненту студентів-соціальних працівників

Показники сформованості «soft skills»	**Загальна оцінка експертів-стейкхолдерів**	
	Бали	**Ранг**
Неупереджене опрацювання інформації - Інформаційний компонент		
Уважність та спостережливість	4,52	3
Застосування аналітичного та логічного мислення	4,6	1
Вміння встановлювати взаємозв’язки	4,55	2

У зв’язку з необхідністю визначення особливостей спільної групової діяльності та співпраці, взаємодопомоги та підтримки, які є важливими для успішної лідерської діяльності в сфері соціальної роботи, пропонується враховувати такі показники для експертного оцінювання:

1. Здатність до ретельного обмірковування та прийняття самостійних рішень. Цей аспект отримав оцінку 51 респондента на рівні 5 балів (38,6%), 74 респонденти виставили 4 бали (56,1%), і 7 респондентів - 3 бали (5,3%).

2. Медіаграмотність. Цей показник був оцінений 44 респондентами на рівні 5 балів (33,3%), 69 респондентів - на 4 бали (52,3%), 17 респондентів - на 3 бали (12,9%), і 2 респонденти - на 2 бали (1,5%).

3. Здатність до пошуку, аналізу та синтезу інформації. Цей аспект був оцінений 49 респондентами на рівні 5 балів (37,1%), 64 респонденти виставили 4 бали (48,5%), і 19 респондентів - 3 бали (14,4%).

4. Спостережливість. Цей показник отримав оцінку 65 респондентів на рівні 5 балів (49,2%), 63 респонденти виставили 4 бали (47,7%), і 4 респонденти - 3 бали (3%).

5. Використання аналітичного та логічного мислення. Цей аспект був оцінений 60 респондентами на рівні 5 балів (45,5%), 66 респондентів - на 4 бали (50%), 5 респондентів - на 3 бали (3,8%), і 1 респондент - на 2 бали (0,8%).

6. Здатність опрацьовувати великий обсяг інформації. Цей показник отримав оцінку 53 респондентів на рівні 5 балів (40,2%), 68 респондентів - на 4 бали (51,5%), 10 респондентів - на 3 бали (7,6%), і 1 респондент - на 2 бали (0,8%).

7. Здатність встановлювати взаємозв’язки. Цей аспект був оцінений 59 респондентами на рівні 5 балів (44,7%), 69 респондентів - на 4 бали (52,3%), і 4 респонденти - на 3 бали (3%).

Серед запропонованих показників також враховується ненав’язування власних цінностей, здатність до прийняття ретельно обдуманих та незалежних рішень та вміння адаптувати наявні знання та навички до різних ситуацій.

Результати дослідження оброблялися шляхом розрахунку середнього балу для кожного показника. Коефіцієнт Кронбаха становить 0,9914, що свідчить про високу узгодженість оцінок експертів. Методику оцінювання структури «soft skills» майбутніх соціальних працівників вважається перевіреною та випробуваною. Визначені показники відображають семикомпонентну структуру «soft skills» майбутніх соціальних працівників. Подальшим напрямком дослідження є визначення конкретних умов, методів, форм та засобів для вдосконалення професійно важливих «soft skills» [23, с. 1-12].

ВИСНОВОК

У даній магістерській роботі ми провели докладний аналіз історії розвитку та сучасних аспектів соціальної роботи в Україні, розглянули важливі аспекти законодавства та сфери діяльності соціальних працівників. Зроблено спробу розкрити професійний профіль і компетенції соціального працівника, відзначивши його роль і дотримання етичних стандартів. Також було досліджено професійну зрілість соціальних працівників і визначено підходи та етапи досягнення її рівня. Додатково, ми провели діагностику та аналіз індикаторів розвитку «Soft skills» у контексті підготовки майбутніх соціальних працівників.

В результаті проведеного дослідження ми прийшли до наступних висновків:

1. Розвиток соціальної роботи в Україні за часів незалежності був періодом важливих змін і трансформацій. Політичні та соціокультурні зміни в країні вплинули на розвиток цієї професії. Важливім кроком було прийняття Закону України «Про соціальні послуги» та інших нормативних актів, які визначили статус та функції соціального працівника.

2. Професійний профіль соціального працівника став більш складним і вимагає від фахівців широкого спектру знань і вмінь. Соціальний працівник сьогодні повинен володіти як спеціалізованими знаннями у сфері соціальної роботи, так і загальними навичками, необхідними для успішного виконання професійних завдань.

3. Дотримання етичних стандартів грає ключову роль у професійній діяльності соціального працівника. Висока моральна і етична зрілість є обов’язковою для забезпечення якісної та ефективної допомоги клієнтам. Дотримання етичних норм сприяє підвищенню довіри до соціальних працівників та підвищенню їхнього статусу

4. Розвиток професійної зрілості соціальних працівників є невід’ємною частиною професійного росту. Підходи та етапи досягнення цієї зрілості

можуть варіюватися від індивідуальних підходів до організаційних програм підвищення кваліфікації.

5. «Soft skills» або м’які навички, такі як комунікація, емпатія, робота в команді, критичне мислення, є важливими компонентами компетентності соціальних працівників. Їх розвиток має стати однією з пріоритетних завдань у підготовці майбутніх фахівців.

У цілому, дослідження професійної компетентності соціальних працівників в Україні в контексті часів незалежності свідчить про важливість та актуальність цієї професії в сучасному суспільстві. Результати цієї магістерської роботи можуть служити основою для подальших наукових досліджень у галузі соціальної роботи та вдосконалення системи підготовки соціальних працівників в Україні. Зростаюча увага до професійної компетентності та розвитку «Soft skills» обов’язково допоможе підвищити якість послуг, надаваних соціальними працівниками, і покращити життя клієнтів, які потребують соціальної підтримки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бартош О. До проблеми теоретичної підготовки бакалаврів соціальної роботи у Великій Британії. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка, 2016. № 5 (288), Ч. 1. С. 187–195.

2. Василюк Т. Дидактичні засади формування соціальної компетентності студентів педагогічних університетів у процесі навчання гуманітарних дисциплін. Дис. канд..пед. наук 13.00.09. Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. Тернопіль. 2017. С.34-35.

3. Васюта О.І. Вимоги до освітнього стандарту з соціальної роботи згідно Національної рамки кваліфікацій. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchdpu/ped/2012_97

4. Веретенко Т.Г. Вступ до спеціальності: соціальна педагогіка. Модуль 2 : навч. посіб. / Т.Г. Веретенко, О.М. Денисюк. К.: Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2011. 124 с.

5. Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. К. : Академвидав, 2005. 304 с.

6. Давиденко Г.В. Інклюзія у просторі вищої освіти України: методичний аспект / Г.В. Давиденко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : тези доповідей XII між нар. наук.-практ. конференції (21-23 травня 2014 р.) - Київ-Вінниця, 2014. С. 123-125.

7. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І.Д. Звєрєвої. К., Сімферополь: Універсум, 2012. — 536 с.

8. Етика соціальної роботи: принципи і стандарти (Ухвалено Міжнародною федерацією соціальних працівників (МФСП) // Соціальна політика і соціальна робота, 1998. № 4. С. 67-75.

9. Загальна декларація прав людини на сервері верховної ради України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995015

10. Закон України «Про затвердження Загального положення про центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді». URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/573-2013-%D0%BF

11. Закон України «Про затвердження Загальнодержавної цільової соціальної програми протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу на 2014-2018 роки». URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1708-18

12. Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю». URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2558-14

13. Закон України «Про соціальні послуги» на сервері верховної ради України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/966-15

14. Збірник нормативно-правових актів з питань діяльності спеціалізованих закладів і формувань у сфері соціальної підтримки сім'ї, дітей та молоді / упоряд. Л.Є. Леонтьєва, О.В. Вакуленко. К.: Держ. ін-т розвитку сім'ї та молоді, 2007. 280 с.

15. Карпенко О.Г. Вступ до спеціальності «Соціальна робота» : навч.-метод. посіб. / Карпенко О.Г. К. : Слово, 2011. 248 с.

16. Карпенко О. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти: монографія / Олена Карпенко; М-во освіти і науки України ; Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. — К.-Дрогобичі : КОЛО, 2007. 369 с.

17. Карпенко О. Професійні функції соціального працівника як складова професійної компетентності / Карпенко О. URL: http://library.udpu.org.ua

18. Карпенко, О.Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти. (Монографія). Дрогобич: Коло, 2007. с. 374.

19. Козубовський Р. Мета і завдання соціальної роботи. Науковий вісник Ужгородського університету. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород : Видавництво УжНУ «Говерла», 2015. Вип. 36. С. 91–92. 54

20. Конституція України. Закон України «Про внесення змін до Конституції України» № 2222-IV від 8.12.2004 р.: прийнята на п'ятій сесії Верхов. Ради України 28 черв. 1996 р. Київ : Велес, 2005. 48 с. (Серія видань «Офіційний документ»).

21. Концептуально-технологічна модель підготовки майбутніх фахівців соціально-педагогічної сфери [монографія] / авт. кол. Т. Василюк, І. Лисоконь, І. Размолодчикова, І. Шимко; упор. І. Лисоконь. Кривий Ріг : КДПУ, 2022. 182 с.

22. Копилова, С.В. Передумови удосконалення професійної підготовки фахівців із соціальної роботи. *Наукові записки. Серія «Психолого педагогічні науки» (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)*, 2012. № 4. Р. 132-138.

23. Мандро Л.О. Показники формування «Soft skills» майбутніх соціальних працівників. Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, .19-20.07.2023. С. 12.

24. Мельничук І. М. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій [монографія] / Мельничук І.М. — Тернопіль : Економічна думка, 2010. 326 с.

25. Міжнародний пакт про цивільні і літичні права на сервері верховної ради України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_043

26. Наказ про затвердження нової редакції кваліфікаційної характеристики професії «Фахівець із соціальної роботи» від 25.05. 2012 № 324 / Міністерство соціальної політики України. К.: [б. в.], 2012. 3 с.

27. Наказ «Про затвердження типових положень (взірцевих) про територіальний центр соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян і про відділення соціальної допомоги вдома» від від 01.04.1997. м.Київ URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0442-97#Text

28. Олійник К.С. Професійна етика та спілкування в соціальній роботі. / К.С. Олійник // Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2010. С. 126-128.

29. Освітньо-професійна програма «Соціальна робота», спеціалізація Соціальна педагогіка, першого (бакалаврського) рівня, галузь знань 23 Соціальна робота, спеціальність 231 Соціальна робота. Криворізький державний педагогічний університет, 2021. С. 19.

30. Петрук В.В. Деякі аспекти професійної етики соціального працівника. м. Луцьк, Україна, 2018. С. 5

31. Поліщук В.А. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід : посібник / Поліщук В.А. — Тернопіль : Навчальна книга — Богдан, 2009. 184 с.

32. Поліщук, В.А. Професійна підготовка соціальних працівників: досвід європейських країн. *Соціальна робота в Україні*, 2012. Вип. 1-2, Р. 21-27.

33. Права людини Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8

34. Правові основи соціальної роботи. Підручники онлайн. URL: http://pidruchniki.com/16280414/sotsiologiya/pravovi_osnovi_sotsialnoyi_roboti

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

36. Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра. Постанова. від 27 серпня 2010 р. № 787. Київ, 2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/787-2010-п#Text

37. Професіограма. URL: http://profi.org.ua/profes/in.shtml

38. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ. Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. С.100.

39. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2021. 275 с.

40. Сидоров В. Ролі та функції соціальних працівників / В. Сидоров // Соціальна робота в Україні: перші кроки / під ред. В. Полтавця. — К.: Видавничий дім «Academia», 2000. — 236 с.

41. Скачкова Г. Зарубіжний та вітчизняний досвід підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з особами, що мають особливі освітні потреби. Освітологічний дискурс, 2018. № 1–2 (20–21). С. 116–128.

42. Соціалізація в системі категорій і понять соціальної педагогіки. Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. праць. Вип. : Педагогіка та Психологія. С. 449–450.

43. Соціальна педагогіка : словник-довідник / за заг. ред. Т. Алєксєєнко. Вінниця, 2009. С.497.

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

45. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І.Д. Звєрєва, О.В. Без палько, С.Я. Харченко та ін. ; за заг. ред. І.Д. Звєрєвої, Г.М. Лактіонової. — К. : Центр навчальної літератури, 2004. — 256 с.

46. Соціально-психологічний театр як інтерактивна інноваційна методика роботи з вразливими сім'ями. Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції «Соціальна-робота і сучасність: теорія і практика професійного й особистісного розвитку соціального працівника» (18 грудня 2020 р. м. Київ). - Київ : Видавництво Ліра-К, 2020. С.205-208.

47. Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. Радула. Київ : «ЕксОб», 2004. 304 с.

48. Спіріна Т.П. Фірмування етичних засад професійної діяльності майбутніх соціальних працівників / Т.П. Спіріна // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. - 2014. - № 4. - С. 148-155.

49. Сучасні теорії соціальної роботи: Антологія [упор. Т. Семигіна]. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2021. 160 с.

50. Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі: монографія / кол. авторів; за ред. О.О. Лаврентьєвої, О.П. Крупського, Є.В. Намлієва. Дніпропетровськ: Акцент ПП, 2014. 360 с.

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

52. Троценко Н.Є. Професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах : дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Троценко Наталія Євгенівна. — Луганськ, 2012. 243 с.

53. Файєр О.А. Поняття професійної діяльності та її структурні елементи / О.А. Файєр // Університетські наукові записки, 2009. № 3. С. 126–129. URL: http://archive.nbuv.gov.ua

54. Шимко І., Талаш І. Соціалізація особистості: навч.-метод. посіб. Кривий Ріг, 2018. Ч.1. с.49. 33.Василюк Т., Размолодчикова І. Соціально-психологічний театр як інноваційна технологія соціальної роботи. Інноваційна педагогіка, 2021. № 3. С. 89

55. Шумик А.М., Тополь О.В. Етика професійного спілкування фахівця із соціальної допомоги // Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 9–10 квітня 2018 р. / редкол. : В.Л. Погребна, Н.В. Островська, І.Ю. Тонкіх та ін. Дніпро: ЛІРА, 2018. С. 553-557.

56. Щодо застосування Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій». Лист. Міністерство Соціальної Політики України. 02.10.2018 № 18921/0/2-18/28. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1892739-18#Text

57. Ярошенко А., Патинок О. Поліпшення якості підготовки фахівців в умовах модернізації освіти (на прикладі освітніх вимірювань) / А. Ярошенко, О. Патинок // Науковий вісник Чернівецького університету: Зб. наук. праць. Випуск 541-542. Філософія. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2011. С. 134-137.

58. Amran M., Kutty F., Surat S. Creative problem-solving (CPS) skills among university students. Creative. Educ.: 2019. №10. P. 3049–3058. URL: https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=96794.

59. Boobphan K., Boonchan S., Tungkunanan P. Higher order thinking skills of students in Bangkok, Thailand. Espacios: 2012. №41. P. 331–340. URL: https://www.scopus.com/home.uri.

60. Bridges D. Transferable skills: a philosophical perspective. Stud. High Educ.: 1993. №18(1). P. 43–52. URL: https://www.sciencedirect.com/science/refhub/S2405-8440(22)00075-5/sref8.

61. Engelbrecht, L. A. Strengths perspective on supervision of social workers: An alternative management paradigm within a social development context. Social Work & Social Sciences Review, 2010. 14(1), P. 47-58. 28

62. Loskareva E., Luksha I., Ninenko I., Smagin D., Sudakov D. Skill of the Future – How to Thrive in the Complex New World: 2018. URL: http://www.globaledufutures.org/images/people/WSdoklad_12_okt_engilovepdf-compressed.pdf.

63. Razzetti G. The Meta Skills You Need to Thrive in the 21st Century: 2018. URL: https://liberationist.org/themetaskills-you-need-to-thrive-in-the-21stcentury/.

64. Sidorov V.N. Professional activity of a social worker: role approach / Sidorov V. N. - Vinnitsa : Globus-Press, 2006. 408 c.

65. Skills Development Scotland. The Center for Work-based Learning. Skills 4.0 A Skills Model to Drive Scotland's Future: 2018.

66. Vasyliuk T., Kuts M. General Scientific Bases of Social Competence Definition as a Qualitative Characteristic of Students Socialization Process. Students' Validative Competences Formation while Humanitarian Disciplines Studying: monograph / edited by S.Ostapenko. Prague: Octant-Print s. r. o., 2021. P.9.