

6. Сведения о создании в Киевском университете суда чести для студентов. – 1863 р. – ЦДІАК України. – Ф. 707, оп. 261, спр. 1, арк. 2.

7. Список легализованных кружков и организаций при Киевском университете. – 1912 р. – ЦДІАК України. – Ф. 275, оп. 1, спр. 2613, арк. 63.

8. Студентське самоврядування як невід’ємна складова демократизації вищої

школи: Рекомендації щодо проведення у вищих навчальних закладах першої лекції / Уклад.: М.Ф. Степко, Я.Я. Болюбаш, В.Д. Шинкарук, К.М. Левківський, В.І. Даниленко / Відп. ред. М.Ф. Степко. – К.: Знання, 2005. – 55 с.

9. Фіцула М. М. Педагогіка: Навчальний посібник. Видання 2-ге, виправлене, доповнене / М. М. Фіцула. – К.: “Академвидав”, 2006. – 560 с. – Серія: Альма-матер.

Стаття надійшла до редакції 25.09.2009

УДК 373.66(73)

Олена Дуб, аспірантка Національного університету “Львівська політехніка”

СИСТЕМА ЗНАНЬ І УМІНЬ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В США

У статті висвітлюється те, що аналіз реального стану функціонування соціальної роботи, як професійної діяльності, повинен включати вивчення феномену необхідних знань та умінь соціальних працівників як головного для процесу соціальної роботи.

Ключові слова: соціальний працівник, соціальна робота, знання, вміння, модель, метод.

Постановка проблеми. У даний час система соціального забезпечення в США – це сукупність законодавчих норм, програм і видів послуг, спрямованих на те, щоб забезпечити умови для задоволення базових соціальних потреб людей і сприяти збереженню соціального порядку і суспільного добробуту, включаючи всі форми соціального втручання, що сприяє благополуччю як індивіда, так і суспільства в цілому [1].

У структурі професійної діяльності зарубіжні автори зазвичай виділяють професійні цілі, цінності, знання і вміння, як основні компоненти, що реалізуються в єдності в контексті одного з основних методів соціальної роботи. При цьому метод розуміється швидше не як операційний спосіб досягнення конкретної мети, а як цілеспрямована, організована взаємодія між соціальним працівником і клієнтом, що визначається кількісними характеристиками системи, з якою має справу соціальний працівник.

Метою даної статті є аналіз системи знань і умінь які функціонують в освітній системі США.

Виклад основного матеріалу. Для розгляду нашої проблеми ми виходимо з того, що, власне, процес соціальної роботи в США представляється як “процес надання допомоги” і трактується як система взаємодії соціального працівника з клієнтом або із значущим соціальним оточенням клієнта. В цих, цілеспрямовано організовуваних соціальним працівником

взаємодіях, соціальна робота реалізується як динамічна єдність професійних цілей, цінностей знань і умінь. Тому аналіз реального стану функціонування соціальної роботи як професійної діяльності повинен включати вивчення феномену необхідних знань та умінь соціальних працівників, як головного для процесу соціальної роботи. Соціальні працівники достатньо довго намагалися визначити, які знання потрібні соціальному працівнику для ефективної практичної діяльності. Інтенсивні дискусії на цю тему тривали під час виникнення системи професійного навчання в соціальній роботі на базі університетів [2]. У 1956 році Національна асоціація соціальних працівників США сформулювала, що “...професіональна діяльність соціального працівника вимагає знань в наступних областях [цит. по 3, з. 137]:

1) розвиток людини та її поведінка особливо в контексті впливу на індивіда соціального, культурного та економічного середовища;

2) психологія надання та отримання допомоги;

3) способи комунікації людей вербальної і невербальної поведінки;

4) групові процеси і взаємодія індивіда з групою;

5) соціокультурні чинники та їх вплив на індивіда, групу, общину (роль релігії, духовних цінностей, законів, соціальних інститутів);

6) психології міжособових і міжгрупових стосунків;

7) громада, її внутрішні процеси, способи її розвитку та зміни, її соціальні функції і ресурси;

8) соціальні служби, їх структура, організації, методи роботи;

9) особистість, тобто усвідомлення тих особливостей, які можуть робити вплив на професійну діяльність”.

Крім цієї системи, є ще подібні систематизації, які можуть відрізнятися в деталях, але зберігають загальний контур дисциплін про суспільство і людину. Мабуть, будь-яка номенклатура професійного знання не може бути вичерпною, тому ґрунтується швидше на згоді експертного співтовариства, а не на детальному аналізі практики соціальної роботи. Дещо особісто стоїть типологічна модель бази професійних знань А. Кадушчина [4]. Він виділяє п'ять рівнів знань, які можуть бути використані соціальним працівником в процесі надання допомоги.

1. Загальні знання в області соціальної роботи:

а) політика в області соціальної допомоги, система соціальних послуг, соціальні проблеми, соціальні інститути; б) людська поведінка і структура соціального середовища: розвиток особистості (в нормі і патології), соціокультурні норми і цінності, процеси життєдіяльності в суспільстві; в) методи практичної діяльності в соціальній роботі: індивідуальна і групова соціальна робота, соціальна робота в общині.

Знання про спеціальні напрями соціальної роботи (наприклад, соціальна робота у виправних установах, в психіатричній практиці): їх функції, цілі, методи професійної діяльності.

Знання про конкретне агентство (організації, установи): його функції, структура, нормативно-правова база. Знання про типові особливості клієнтів, з якими працює агентство. Знання про особливості і способи встановлення контакту з клієнтом.

Таким чином, ця модель намагається перекрити весь масив фундаментальних для соціальної роботи знань і звертається до аспектів реального функціонування професії.

Як відзначає Д. Майер, на відміну від класичних наукових дисциплін, соціальна робота – це, перш за все, професія, і тому соціальний працівник прагне використовувати знань, а не знань в ім'я знань [цит. по 5, з. 132]. Позиція соціального працівника так само диктує і визначає межі релевантних знань, які стимулюють пошук нових знань. Основна маса знань в соціальній роботі запозичена з різних галузей фундаментальної і прикладної науки. Але те, що робить дану професію відмінною від інших, – це особливий характер дій, або практичної діяльності, зв'язаний з тим, що знання поміщаються в особливу систему координат. Ця система

координат задається цілями і ціннісними установками професії, іншим словами, соціальний працівник не прагне розширювати наукове знання зовні, крім своїх професійних цілей. В соціальній роботі знання і мета – взаємозалежні, якщо змінюється мета діяльності, то потрібні нові знання, відповідні цій меті. Але і розширення знання в рамках певного досягнення професійної мети може змінити уявлення про неї і примусити по-новому формулювати пріоритети.

Такий підхід дозволяє розглядати професійні знання не як якусь статичну конструкцію із засвоєних теоретичних положень і принципів, але і як динамічний процес постійного активного пізнання. Область професійних знань соціальної роботи в цьому випадку є, свого роду, пірамідою, в основі якої лежать фундаментальні і професійно-теоретичні знання. Над цією основою надбудовуються спеціалізовані, конкретизовані та індивідуальні знання, що здобулися соціальним працівником під час професійної практики.

Соціальна робота, як і будь-яка професійна діяльність, вимагає володіння певною спеціалізованою базою знань та умінь. Саме це конститує “професійність” діяльності та рівень професійної компетенції.

В. Боєм допускає, що компетентна професійна діяльність в соціальній роботі може спиратися на: 1) усвідомлений вибір знань, необхідних для вирішення професійної задачі; 2) цілісність професійних знань і цінностей; 3) віддзеркалення цього синтезу в професійно-релевантній діяльності [6]. Таким чином, в основі професійних умінь лежить організована система знань.

Очевидно, що великий запас теоретичних знань не може забезпечити успіх в практиці надання допомоги. Для ефективного проведення соціального втручання потрібні відповідні професійні навички. Далеко неповний перелік таких навичок може включати десятки умінь. Проведений аналіз літератури показує, що соціальний працівник повинен уміти [3 – 6 та ін.]:

- цілеспрямовано слухати інших, прагнучи точності розуміння партнера по спілкуванню;
- збирати інформацію, необхідну для оцінки проблеми клієнта, документування його соціальної історії, проведення соціальної діагностики та оформлення звіту;
- формувати і підтримувати професійні відносини, скеровані щодо надання соціальної допомоги;
- спостерігати та інтерпретувати вербальну і невербальну поведінку клієнта, використовуючи знання в області теорії особистості та психодіагностичні методи;

- активізувати зусилля клієнтів, направлені на подолання проблемної ситуації;
- встановлювати довірливі відносини з клієнтом та його оточенням і дотримувати такт при обговоренні фактів їх особистої історії;
- знаходити творчі вирішення проблем клієнта;
- визначати межі терапевтичної допомоги клієнтові;
- проводити науково обґрунтовані дослідження практики, що стосуються соціальної роботи та інтерпретувати їх результати;
- діяти, як посередник і вести переговори між конфліктуючими сторонами;
- забезпечувати зв'язок між різними організаціями, установами, суспільними об'єднаннями та інститутами;
- представляти інтереси клієнтів в державних організаціях, приватних компаніях, суспільних об'єднаннях і фундаціях або законодавчих органах та інших соціальних структурах, від яких може залежати організація допомоги та підтримки.

Соціальний працівник повинен вміти грамотно будувати письмову і усну мову, навчати різноманітним соціальним навичкам, уважно і доброзичливо реагувати на емоційні і кризові ситуації, інтерпретувати складні психосоціальні явища, ефективно організовувати власну діяльність, знаходити джерела фінансових і матеріальних коштів для надання допомоги потребуючим, рефлексувати власну поведінку та відчуття, вдаючись для цього до необхідних консультацій, організовувати роботу в групі, застосовувати соціально-психологічні знання з практики і т.д. [7].

Різні напрямки соціальної роботи охоплюють широкий набір соціальних феноменів та видів діяльності, кожний з яких вимагає особливих вмінь. Багато аспектів професійної діяльності вимагають вузької спеціалізації. Фактично оволодіти всією номенклатурою навичок, необхідною для висококомпетентної практики, – неможливо. Але професійна підготовка соціальних працівників повинна обов'язково передбачати оволодіння базовими вміннями, що становлять фундамент професійної компетентності в соціальній роботі. Вони пов'язані з реалізацією основних методів надання соціальної допомоги.

У сучасній зарубіжній літературі поняття “метод соціальної роботи” не одержало до теперішнього часу чіткого і однозначного трактування. Традиційно воно охоплює індивідуальну соціальну роботу (casework), групову соціальну роботу і соціальну роботу в територіальному співтоваристві (общині) (community organization). Вже з назви методів

можна визначити, що згідно своїх характеристик – це швидше поверхнєве визначення області, в якій прикладають зусилля, напрямки роботи, аніж методи, в строгому розумінні слова.

Зіставляючи різні теоретичні підходи, що використовуються соціальними працівниками в США, можна відзначити, що соціальна робота розглядається там, перш за все, як практична діяльність, яка використовує знання, накопичені в інших науках. Теорія соціальної роботи не розглядається в цьому випадку як самостійна наукова дисципліна, орієнтована на отримання наукового знання в чистому вигляді. Цінність будь-яких теоретичних побудов в соціальній роботі визначається тільки тим, наскільки ефективно вони дають можливість соціальним працівникам здійснювати свої функції. Це не класична академічна теорія “про деякий об'єкт”. Це теорія професійної діяльності, тобто теорія “праці-з-клієнтом”.

Соціальна робота в багатьох зарубіжних країнах починалася у вигляді цілого переліку функціонально спеціалізованих видів діяльності (медична і психіатрична соціальна робота, робота з маргінальними і депривованими групами населення і т. д.). Але в 1940 – 1950-х рр. під впливом інтенсивного розвитку психологічних і соціологічних теорій, остаточно склалася методична спеціалізація соціальних працівників – індивідуальна соціальна робота, групова робота і робота з общиною. Представники кожної з трьох спеціалізацій дістали можливість “прив'язати” власні способи надання допомоги і професійні уміння до відповідних теорій: “індивідуальні” працівники спиралися на різні теорії свідомості і особи; “групові” – на соціально-психологічне розуміння взаємодії людей; фахівці в області організації общини орієнтувалися на соціологічні концепції. В результаті представники тієї або іншої методичної орієнтації осмислювали свою діяльність в різних системах координат, використовуючи важкі поняття і категорії, що співвідносяться між собою.

Аналіз літературних джерел [4 – 6] показав, що головна змінна, яка розрізняє ці три методи, зв'язана не з тим, що робить соціальний працівник, а з кількістю людей, з якими він взаємодіє, тобто характеризує не діяльність, а форму роботи або напрям діяльності. Однак, таке розділення піддається критиці професійним співтовариством за те, що воно не розкриває змісту і спрямованості діяльності, і доволі обмежує взаємодії соціального працівника без урахування ества проблеми клієнта і відповідної технології її вирішення. Його недоцільність зумовлена

декількома причинами. По-перше, кількісні атрибути потенційної взаємодії і визначення методу не повинні бути логічно зв'язані, оскільки довільне обмеження взаємодії, без урахування ества проблеми і відповідної їй технології рішення, знижує ефективність діяльності соціального працівника. По-друге, традиційний розподіл заохочує дихотомію професійного мислення, акцентуючи увагу або на індивідуальних змінах, або на зміні соціального середовища, в той час, як згідно загального визнання, доцільніше розглядати особистість в комплексі з її життєвою ситуацією, оптимізувати взаємодію в цілісній системі “особистість – соціальне середовище”. Часто моделі індивідуальної соціальної роботи мають на увазі як результат соціального втручання зміну особистих якостей і способів поведінки індивіда (тобто адаптацію індивіда до соціальної реальності), моделі роботи з общиною скеровані на стимулювання змін в соціальній інфраструктурі. Соціальні працівники, пов'язані з групою соціальною допомогою, розділилися на два табори, залежно від типів групи, що є об'єктом їх діяльності. Деякі групи орієнтуються на особові зміни (терапевтичні групи, групи соціалізації) або ж на забезпечення можливостей для задоволення нормальних потреб розвитку особи (клуби, групи дозвілля і т.д.), інші – на зовнішні соціальні зміни (групи соціальних акцій, ініціативні групи громадян і т.п.).

Третя проблема існуючого розподілу полягає в тому, що підготовка фахівців в рамках кожного з методів передбачає оволодіння цілком певним набором умінь і способів визначення, аналізу та вирішення проблем. І соціальні працівники розглядають професійні проблеми таким чином, щоб для їх вирішення необхідно було використовувати саме ті форми професійної діяльності, якими вони краще всього володіють. Наприклад, проблема девіантної поведінки може розглядатися як наслідок індивідуального досвіду розвитку і, відповідно, вимагати вмінь в області психологічної корекції і реабілітації або як соціальне явище, що вимагає превентивних організаційних дій і рішень [5, 44].

Але, недивлячись на вето, справедливості аргументів, скерованих проти традиційного розподілу, слід зазначити, що акценти в цій критиці розставляються таким чином, що ставиться під сумнів не коректність використання поняття “метод” для позначення індивідуальної, групової та громадської соціальної роботи, а доцільність диференціювання професійної діяльності щодо кількісних критеріїв потенційної взаємодії.

Зв'язано це, на наш погляд, з тим, що у зв'язку

з відсутністю тривалої наукової традиції строго понятійно-логічного аналізу теоретичних конструкцій в соціальній роботі, такі поняття, як метод, модель, підхід, процедура використовуються в дослідженнях українською непослідовно і дифузно.

Наприклад, Р. Смоллі визначає метод як загальний або сталий спосіб чи порядок досягнення чого-небудь. Стосовно соціальної роботи – це те, що як і коли робить соціальний працівник, щоб виконати свою функціональну роль в конкретній ситуації [8].

На її думку, використання соціальним працівником методу у взаємостосунках з клієнтом веде до характерного процесу, відзначеного залученням клієнта в поступальне просування до спільно вироблених цілей.

Схожим чином визначає метод і Б. Шварц: метод – це систематичний порядок організації чийх-небудь дій щодо реалізації якої-небудь функції. Метод – це функція у дії [9].

М. Сіпорін визначає метод, як орієнтацію діяльності відповідно до вимог, що визначаються цілями та завданнями соціального працівника [10, 43]. У зв'язку з цим поняття методу можна розглядати як цілеспрямовану, інструментальну діяльність, за допомогою якої досягаються поставлені цілі задачі. До методів соціальної роботи М. Сіпорін відносить різні способи організації соціального втручання: соціальне лікування (social therapy) як загальний спосіб надання допомоги індивідам та сім'ям, який включає психотерапію і консультування (як індивідуальне, так і групове); групову роботу (у тому числі групи тренінгу), “терапію середовищем” (milieu therapy), яке визначає спеціальну організацію соціального оточення для людей, які знаходяться в лікарнях, різних стаціонарах і центрах реабілітації або виправних установах; розвиток общини (community development); соціальне планування; соціальні акції.

Інший підхід (і більш ранній) до визначення методів соціальної роботи базується на ідеях М. Річмонд. Вона вважала, що головним методом соціальної роботи повинно стати відповідальне, усвідомлене і обґрунтоване використання соціальним працівником своєї особистості у взаємостосунках з індивідом або групою. Один з класиків в теорії соціальної роботи Гордон Хамільтон вважав, що за допомогою цих взаємостосунків соціальний працівник сприяє і полегшує взаємодію між індивідами та їх соціальним середовищем. Метод соціальної роботи передбачає систематичний нагляд, оцінку

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК МЕТОДУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В США

клієнта і вироблення відповідного плану дій. На основі цього визначення були виділені прямі і непрямі методи надання допомоги.

Висновки. Проблема методів соціальної роботи є в даний час дискусійною і не знайшла дотепер якого-небудь адекватного вирішення. В основі її лежить уявлення про те, що стосовно соціальної роботи, поняття “метод” повинно передбачати відповідь на питання: як соціальний працівник може досягти бажаної мети, тобто досягнути змін в кращу сторону щодо вирішення проблем.

1. *Handbook of Social Services* // Ed. by N. Gilbert and R. Specht. N.Y., 1980. – 613 p.

2. Morales A., Sheafor B. *Social Work: A profession of many faces*. Boston, 1980. – 325 p.

3. Kadushin A. *The Knowledge Base of Social Work* // Kahn A. *Issues in American Social Work*. – N.Y.: Columbia University Press, 1959. – P. 39 – 79.

4. Goldstein H. *Social Learning and Change: A cognitive approach to human services*. – N.Y. – L.: Tavistock Publication, 1981. – 497 p.

5. Gilbert N., Specht H. *Social Planning and Community Organization: Approaches* // *Encyclopedia of Social Work*. – Washington: NASW, 1977. – 17ed. – P. 1412 – 1424.

6. Brieland D., Costin L., Atherton Ch. *Contemporary Social Work: An Introduction to Social Work and Social Welfare*. – N.Y.: McGraw-Hill Book Company, 1980. – 2 ed. – 653 p.

7. Skidmore R., Thackeray M., Farley W. *Introduction to Social Work*. – Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1991. – 5 ed. – 384 p.

8. Shreiber P. *Social work* // *Encyclopedia Americana*. – N.Y., 1972. – V.25, P. 131.

9. Shwarz W. *The Social Worker in the Group* // *Social Welfare Forum*. – N.Y.: Columbia University Press, 1961. – P. 146 – 171.

Стаття надійшла до редакції 24.09.2009

УДК 373.66(73)

Ульяна Берегуляк, аспірантка Національного університету “Львівська політехніка”

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК МЕТОДУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В США

Стаття досліджує індивідуальний менеджмент, який, в США, науковцями розглядається як метод соціальної роботи, реалізується в організації і координації допомоги через систему надання клієнта на індивідуальній основі шляхом збору даних про клієнта, їх аналізу, визначення стратегії і супроводження процесу соціальної допомоги.

Ключові слова: індивідуальний менеджмент, соціальна робота, менеджер, клієнт, соціальна мережа.

Постановка проблеми. Інтенсивна розробка теоретичного і технологічного змісту методів індивідуального менеджменту і утворення мережі підтримки складає одну із сучасних світових тенденцій в області соціальної роботи і дозволяє надіятися, що в майбутньому будуть усунуті теоретичні протиріччя, які стосуються її методів, і, тим самим, появиться реальна основа для інтеграції різних видів практики соціальної роботи. Це дозволить більш чітко встановити професійні компетенції соціальних працівників та розробити сучасну науково-методичну базу їх підготовки.

Метою даної статті є аналіз теоретичних основ індивідуального менеджменту як методу соціальної роботи в США.

Виклад основного матеріалу. Практика соціальної роботи в США здійснюється на різних рівнях професіональної компетенції. І не дивлячись на те, що доступ до самостійної практики зумовлюється наявністю ступені магістра соціальної роботи в теперішній час соціальна робота градує, по якій нижній рівень не потребує ніякого спеціального вчення, а верхній – передбачає академічну підготовку і ступінь доктора соціальної роботи.

Одним з видів соціальної роботи є індивідуальний менеджмент (англ. case management), який, в США, науковцями розглядається як метод соціальної роботи, який реалізується в організації і координації допомоги через систему надання клієнта на індивідуальній