

**Інеса Гаркуша**

PhD з соціальних комунікацій, доцент,  
доцент кафедри інноваційних технологій з педагогіки,  
психології та соціальної роботи

ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»,  
м. Дніпро, Україна

**Сергій Дубінський**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри інноваційних технологій з педагогіки,  
психології та соціальної роботи

ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»,  
м. Дніпро, Україна

## **ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

*У статті здійснено теоретичний аналіз стосовно професійного саморозвитку соціальних працівників. Визначено поняття «саморозвиток», розглянуто рівні професійної компетентності соціальних працівників та наголошено щодо стандартів професійної підготовки та кваліфікації, які визначаються необхідністю певних знань, вмінь та навичок у роботі з різними категоріями клієнтів.*

*Аналіз наукових розвідок засвідчує, що важливим аспектом професійного розвитку є участь у програмах наставництва та менторства.*

*Зазначено, що на сучасному етапі у процесі професійного саморозвитку соціальні працівники можуть користуватися різноманітними методами та інструментами, що дозволяють їм розвивати свої навички та знання.*

*Наголошено, що одним з ефективних інструментів професійного саморозвитку є участь у тренінгах та семінарах.*

*Стверджується, що професійний саморозвиток є важливою складовою успішної професійної діяльності соціальних працівників. Він передбачає постійне збагачення знань та вмінь, самоаналіз та рефлексію, а також залучення до процесу навчання колег та експертів.*

**Ключові слова:** саморозвиток, соціальний працівник, самоаналіз, професійна компетентність

В сучасному світі професійний саморозвиток став важливим аспектом успішної кар'єри будь-якого фахівця. Це особливо стосується і соціальних працівників, які працюють з людьми та займаються різноманітними соціальними проблемами. Для успішного професійного саморозвитку соціальні працівники повинні звертати увагу на особистісні якості та розвивати їх, такі як вміння комунікувати з людьми, толерантність, емпатія, творчість та інші.

Крім того, вони повинні займатися самоаналізом своєї діяльності, аналізувати свої діяльності та шукати способи її поліпшення. Це можна робити через співпрацю з колегами, участь у тренінгах, семінарах та конференціях.

У статті «Професійний саморозвиток соціальних працівників: вимоги та можливості» автор І.М. Сорока зазначає, що професійний саморозвиток – це система навчання, яка передбачає формування та розвиток компетентностей фахівців на різних етапах їхньої кар'єри [5].

Л.В. Коренева стверджує, що професійний саморозвиток є однією з основних умов успіху у кар'єрному розвитку фахівця [2].

Дослідження, проведені О.В. Хоменко та Т.І. Дяченко, показують, що професійний саморозвиток соціальних працівників має бути спрямований на формування компетентностей з різних напрямків, включаючи культурну, міжособистісну, інформаційну, соціальну та інші [6].

Один з важливих аспектів професійного саморозвитку соціальних працівників – це підвищення рівня їх професійної компетентності. Зараз у соціальній роботі існують стандарти професійної підготовки та кваліфікації, які визначають необхідність наявності певних знань, вмінь та навичок у роботі з різними категоріями клієнтів [7].

З метою підвищення рівня професійної компетентності соціальних працівників важливо забезпечувати доступ до актуальної та достовірної інформації про нові методи, технології та інструменти у роботі з клієнтами. Також важливим є використання сучасних інформаційних технологій, які дозволяють ефективно збирати, аналізувати та обробляти інформацію про клієнтів [8].

Одним з ефективних способів підвищення рівня професійної компетентності є участь у професійних спілках та організаціях, які займаються розвитком соціальної роботи. Наприклад, в Україні існують такі організації, як Українська асоціація соціальних працівників, Українська асоціація професійних соціальних працівників та інші [9].

Насамперед, такі організації надають можливість спілкування з колегами та обміну досвідом роботи. Крім того, вони організують тренінги, семінари, конференції, які сприяють підвищенню кваліфікації та розширенню професійних знань. Наприклад, Національна асоціація соціальних працівників США організовує щорічну конференцію з питань соціальної роботи, яка збирає тисячі учасників з усього світу (National Association of Social Workers, 2021). У таких міжнародних заходах соціальні працівники мають можливість обмінюватися досвідом та інноваційними підходами у своїй професійній діяльності.

Також важливим аспектом професійного розвитку є участь у програмах наставництва та менторства. Участь у таких програмах допомагає молодим соціальним працівникам знайти ментора, який може підтримати їх у складних ситуаціях та допомогти вирішити професійні завдання [11].

Професійний саморозвиток є важливою та необхідною складовою успішної професійної діяльності соціальних працівників. Він передбачає постійне збагачення знань та вмій, самоаналіз, рефлексію над власними цінностями та переконаннями, які можуть впливати на роботу з клієнтами. Соціальні працівники повинні бути усвідомленими щодо своїх стереотипів та біасів, щоб не допустити дискримінації та несправедливості в роботі з клієнтами [14]. Не менш важливою є інтерв'язія – систематична зустріч соціальних працівників з колегами з метою обговорення складних випадків та взаємної підтримки у професійному розвитку [10]. Всі ці аспекти допоможуть соціальним працівникам зберегти енергію та ефективно працювати з клієнтами. Такі заходи підвищують якість наданих послуг та допомагають забезпечити клієнтів якісною та професійною допомогою.

Крім того, у процесі професійного саморозвитку соціальні працівники можуть користуватися різноманітними методами та інструментами, що дозволяють їм розвивати свої навички та знання. Один з таких методів – навчання на робочому місці, яке дозволяє соціальним працівникам отримувати нові знання та практичні навички, виконуючи свої професійні обов'язки.

Згідно з дослідженням М. Кучеренко [4], навчання на робочому місці є ефективним методом професійного розвитку соціальних працівників, оскільки воно дозволяє підвищувати рівень компетентності, мотивації та професійної впевненості. У той же час, важливо, щоб таке навчання було структуроване, систематичне та відповідало потребам соціальних працівників.

За результатами досліджень, соціальні працівники, які активно залучаються до професійного навчання та розвитку, демонструють більш високий рівень професійної компетентності та ефективності у своїй роботі [12]. Соціальні працівники повинні бути готові до постійного навчання та саморозвитку. Це дозволить їм оновлювати свої знання та навички, а також вдосконалювати свою практику. Наприклад, у зв'язку зі змінами в законодавстві, соціальні працівники повинні постійно оновлювати свої знання з цього питання. Крім того, соціальні працівники повинні бути відкриті до використання новітніх технологій та методик роботи, що можуть сприяти покращенню якості їхньої роботи.

На жаль, у багатьох країнах, включаючи Україну, професійний розвиток соціальних працівників є не таким високим, як міг би бути. Часто умови роботи та оплата праці не відповідають складності та важливості цієї професії. Тому важливо вирішувати ці проблеми та забезпечувати достатні умови для професійного розвитку соціальних працівників [3].

Професійний саморозвиток соціальних працівників потребує певних витрат часу та коштів. Проте, як показує дослідження О. Гуляєвої [1], інвестування в професійний розвиток соціальних працівників є ефективним інструментом для збільшення якості наданих послуг та задоволеності клієнтів.

Основним джерелом знань для соціальних працівників є практика роботи з клієнтами. Проте, не менш важливою є систематична робота над професійним саморозвитком, який є складовою успішної соціальної практики [13].

Узагалі, професійний саморозвиток соціальних працівників є важливим елементом підвищення рівня якості та ефективності соціальної роботи. Це допомагає підтримувати стійкість та емоційний баланс працівників, забезпечує високий рівень професійної компетентності та впливає на якість та результативність їхньої роботи. Тому важливо стимулювати та підтримувати професійний саморозвиток соціальних працівників на різних рівнях – від державного до організаційного та індивідуального.

Отже, створення сприятливих умов для професійного саморозвитку соціальних працівників, підвищення їх компетентності та здатності працювати зі складними випадками є важливим завданням для держави та професійної спільноти. Такі заходи можуть позитивно вплинути на якість соціальних послуг та забезпечити взаємне співробітництво та підтримку у професійному середовищі.

### **Список використаних джерел**

1. Гуляєва О. Інвестування в професійний розвиток соціальних працівників як інструмент підвищення якості наданих послуг та задоволеності клієнтів. Наукові праці Національного університету «Острозька академія». Серія «Філософія» 2019. № 2(22). С. 60-63.

2. Коренева Л.В. Професійний саморозвиток як основа успіху у сучасній кар'єрі. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Психологія. 2021. № 64. С. 53-62.

3. Куценко О. Сучасні тенденції професійного розвитку соціальних працівників в Україні. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Соціальна робота» 2016. № 17. С. 58-65.

4. Кучеренко М. «Навчання на робочому місці як ефективний метод професійного розвитку соціальних працівників», Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія. 2018. № 55. С. 85-89.

5. Сорока І.М. Професійний саморозвиток соціальних працівників: вимоги та можливості. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Соціальна робота та соціальна політика. 2019. № 33. С. 60-65.

6. Хоменко О.В., & Дяченко Т.І. Професійний саморозвиток соціальних працівників як складова їхньої професійної компетентності. Наукові записки кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки. 2019. № 1(42). С. 85-89.

7. «Організації, що займаються розвитком соціальної роботи». Українська асоціація професійних соціальних працівників. URL:

<https://uapsp.org.ua/organizatsii-shcho-zajmayutsya-rozvytkom-sotsialnoyi-roboty/>

8. «Професійний розвиток соціальних працівників». Українська асоціація соціальних працівників. URL: <https://uasp.org.ua/profesiyniy-rozvitok-sotsialnih-pratsivnikiv/>

9. «Стандарти професійної підготовки та кваліфікації у соціальній роботі». Міністерство соціальної політики України, 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text>

10. Bernard J.M., & Goodyear R.K. Fundamentals of clinical supervision (5th ed.). Pearson. 2014. 448 p.

11. Bogo M. The Practice of Field Instruction in Social Work: Theory and Process (2nd ed.). Columbia University Press. 2006. 228 p.

12. Cohen E., & Sherman L. (2014). Professional development for social workers: An evaluation of a leadership training program. Journal of Social Work Education, 2014. № 50(2). С. 238-251.

13. Dewane C.J. Social work practice: A critical thinker's guide. John Wiley & Sons. 2015. 704 p.

14. Healy L.M. International social work: Professional action in an interdependent world. Oxford University Press. 2017. 409 p.

**Юрій Гнатишин**

аспірант кафедри соціальної роботи і менеджменту соціокультурної діяльності, спеціальність 231 Соціальна робота, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна

## **ОСНОВНІ ПІДХОДИ МЕДІАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РОБОТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**

*У статті проаналізовано основні підходи медіативної діяльності в роботі соціального працівника. Розкрито медіативну взаємодію соціального працівника як з клієнтом та визначено особливості спілкування, а саме: рівність сутнісних позицій спілкування (суб'єкт-суб'єктні відносини), довіра, взаємна відкритість обох сторін, відсутність оцінки, прийняття іншого, як неповторної і цінної людини. Обґрунтовано, що виконання соціальним працівником ролі медіатора передбачає, що він повинен бути готовий до зміни співвідношення сил і соціальної динаміки конфліктних відносин з допомогою впливу на переконання і поведінку сторін конфлікту, надаючи їм необхідні знання та інформацію, використовуючи більш ефективно потенціал переговорного процесу.*