

1. Варга Л. І. Визначення сутності поняття «комунікативна культура» в науковій літературі. Збірник наукових праць *Педагогічні науки*. 2015. Том 1, № 67. С. 307–311.
2. Костю С., Марценюк М. До питання історії вивчення поняття спілкування. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. 2 (52). С. 72–78.
3. Рєзнік К. Комунікативна культура як складова культури спілкування особистості. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія: Педагогічні науки. 2017. № 2 (9). С. 268–280.
4. Руденко Л. А. Розвиток комунікативної культури майбутніх фахівців: методологічні аспекти. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 5. С. 29–39.

Ірина Цибуліна,

*кандидатка наук з державного управління
старша викладачка кафедри соціальної роботи,
Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»
Харківської обласної ради,
м.Харків*

Ілля Головка,

*здобувач вищої освіти,
Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»
Харківської обласної ради,
м.Харків*

ПЕРЕШКОДИ В СУЧАСНІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ Й ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Автори розглядають питання щодо визначення проблем та викликів, що заважають розвитку та розповсюдженню професії «Соціальна робота». Шляхами подолання цих перешкод вбачають у підвищенні престижу професії соціального працівника і розвитку системи професійної освіти.

Ключові слова: *соціальна робота, перешкоди, соціальний працівник, професійне вигорання, професійна освіта, шляхи подолання.*

Сьогодні соціальна робота є однією з ключових сфер надання допомоги громадянам кожної держави. Україна не є виключенням. Однак, як і у будь якій сфері, окрім перспектив та завдань, є й перешкоди. Нажаль, соціальна робота не є винятком, бо має певні проблеми й виклики, що заважають подальшому розвитку та розповсюдженню цієї сфери.

Значна кількість наукових робіт, присвячених соціальній роботі, розглядають її мету, цінності, завдання і принципи. Так наприклад науковиця Тетяна Семигіна розглядає сучасну соціальну роботу як : «Засновану на практиці професію та академічну дисципліну, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості, активізації та звільненню людей. Підкріплена теоріями соціальної роботи, соціальними і гуманітарними науками, а також місцевими знаннями соціальна робота залучає людей і структури для вирішення життєвих проблем та підвищення добробуту» [3, с.13].

У роботі «Соціальна робота. Теорія і практика» [2, с.1] автори розкривають можливості соціальної роботи щодо співпраці з людьми, які потрапили в складні життєві обставини.

Питанню щодо визначення перешкод в сучасній соціальній роботі наукових праць присвячено недостатньо. Проте, з нашої точки зору, проблеми в соціальній сфері є досить значними й потребують нагального вирішення.

Однією з таких перешкод є фінансово-ресурсні обмеження. У будь-якій галузі фінансування є найголовнішим критерієм для ґрунтовної та якісної роботи. Через фінансові обмеження соціальним службам часто бракує фахівців, технічного забезпечення, сучасних методик. Через це страждає якість послуг, що їх надають фахівці соціальної роботи. Шляхи подолання цієї перешкоди вбачаємо в залучення різних джерел фінансування: підтримка партнерства з бізнесом, грантів, міжнародної допомоги. Це надасть змогу отримувати більше фінансів, для подальшого їх розподілу між ресурсними потребами. Також важливим є розвиток соціального підприємництва. «Соціальне підприємництво – підприємницька діяльність, спрямована на інновативну, суттєву та позитивну зміну у суспільстві. В той час коли бізнесмени концентровані на створенні фінансового прибутку, соціальні підприємці займаються збільшенням соціального капіталу» [1].

Наступною перешкодою в сучасній соціальній роботі є професійне вигорання та кадрові проблеми. Професійне вигорання є результатом того,

що соціальні працівники кожного дня стикаються з кризовими ситуаціями клієнтів, що вимагає значної емоційної витривалості. На швидкість вигорання також впливає зниження мотивації у роботі через низьку заробітну плату та відсутність можливості кар'єрного зростання. Впровадження системи супервізії та психологічної підтримки дозволять соціальним працівникам проопрацювати свої емоційні труднощі та поділитися своїми переживаннями. Подальше впровадження системи безперервної освіти і професійного розвитку сприятимуть запобіганню емоційного вигорання соціальних працівників. Незважаючи на важливість професії «Соціальна робота» для суспільства, професія соціального працівника потребує підвищення престижу на державному рівні.

Недосконале законодавство та бюрократія є ще однією важливою перешкодою в соціальній роботі. Часто соціальні працівники стикаються зі складними бюрократичними процедурами та суперечливістю законодавчих норм, які регулюють процес надання допомоги клієнтам. Через це страждає швидкість прийняття рішень та розгляд запитів громадян. Оновлення нормативно-правової бази, спрощення процедур щодо розгляду запитів клієнтів, цифровізація процесів обліку сприятимуть покращенню якості соціальної роботи.

Важливою перешкодою є стигматизація клієнтів і суспільна недовіра. У соціальній роботі стигматизація стосується не тільки клієнтів, що потребують соціальних послуг, а й самих соціальних працівників. Низька обізнаність громади про діяльність соціальних служб створює нерозуміння важливості їхньої роботи та упереджене ставлення. Заходами покращення обізнаності громади можуть бути активна просвітницька робота, проведення соціальних кампаній, залучення громадської до участі у вирішенні соціальних проблем, налагодження діалогу між фахівцями соціальної сфери й населенням.

Таким чином вважаємо, що усунення або мінімізація перешкод в сучасній соціальній роботі сприятимуть розвитку системи професійної освіти галузі «Соціальна робота» і підвищенню престижу професії соціального працівника у суспільстві.

З урахуванням виявлених перешкод у соціальній роботі, перспективи подальших розвідок у даному напрямку вбачаємо у розробці рекомендацій, спрямованих на їх подолання. Рекомендації мають охоплювати питання вдосконалення нормативно-правового, методичного, кадрового

забезпечення, розвиток послуг в територіальних громадах, які є необхідними для осіб, які потрапили в складні життєві обставини.

Список використаних джерел

1. Лукашевич М.П., Семигіна Т.В. Соціальна робота (теорія і практика). К.: Каравела, 2009. 368с.
2. Семигіна Т.В. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275с.
3. Соціальне підприємництво. URL : <https://surli.cc/rtrbwjl>

Костянтин Щербина

аспірант

Тернопільський національний педагогічний університет

імені Володимира Гнатюка

м. Тернопіль

Науковий керівник: Ольга Сорока

професор, доктор педагогічних наук,

завідувачка кафедри соціальної роботи та

менеджменту соціокультурної діяльності

Тернопільський національний педагогічний університет

імені Володимира Гнатюка

м. Тернопіль

КОРПОРАТИВНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЕФЕКТИВНА ФОРМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Автор піднімає питання щодо важливості професійної підготовки майбутніх управлінців засобами тренінгу. Увагу зосереджено на можливостях корпоративного тренінгу, складовими якого є активні методи навчання, спрямовані на розвиток навичок командо утворення (обговорення бізнес-кейсів, рольові бізнес-ігри, проєктні методики).

Ключові слова: *командоутворення, команда, мала команда, тренінг, корпоративний тренінг, майбутні менеджери, робота в команді.*

На сучасному етапі стрімких змін у психолого-педагогічній та управлінській галузях особливої актуальності набуває формування компетентних фахівців-менеджерів, що виявляють активну життєву