

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Социологический факультет
Кафедра теории и технологии социальной работы

ПРАКТИКА СТУДЕНТОВ
СПЕЦИАЛЬНОСТИ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»

*Утверждено Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного пособия*

Самара
Издательство «Самарский университет»
2008

УДК 301
ББК 60.5
В 17

Рецензенты: д-р пед. наук, проф. М.Д. Горячев
канд. социол. наук, ст. преп. Т.П. Карпова

Составитель канд. пед. наук, доц. Л.В. Вандышева

В 17 **Практика студентов специальности «Социальная работа»:** учеб. пособие / сост. Л.В. Вандышева; Федеральное агентство по образованию. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2008. – 144 с.

В учебном пособии представлены концепция практики, основные аспекты профессионального становления будущих специалистов социальной работы, предложены организационно-методические рекомендации и материалы по проведению различных видов практики студентов по специальности «Социальная работа».

Пособие предназначено для студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа», руководителей / кураторов практики от вуза, руководителей государственных социальных служб и общественных организаций, принимающих студентов на практику, исследователей проблем социального образования, а также специалистов, заинтересованных в повышении его качества.

УДК 301
ББК 60.5

- © Вандышева Л.В., составление, 2008
- © Самарский государственный университет, 2008
- © Оформление. Издательство «Самарский университет», 2008

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|-----|
| Предисловие..... | 5 |
| Профессиональное становление студентов специальности «Социальная работа»..... | 8 |
| Концепция практики..... | 19 |
| Программа учебной практики студентов 1 курса..... | 35 |
| Программа учебной практики студентов 2 курса..... | 40 |
| Программа учебной практики студентов 3 курса..... | 44 |
| Программа производственной практики студентов 4 курса..... | 48 |
| Программа преддипломной практики студентов 5 (6) курсов..... | 52 |
| Библиографический список..... | 54 |
| Приложение 1. Словарь терминов..... | 62 |
| Приложение 2. Кодекс социального педагога и социального работника России..... | 67 |
| Приложение 3. Образец отчета по практике (для куратора практики от университета)..... | 86 |
| Приложение 4. Образец направления на практику..... | 87 |
| Приложение 5. Базы практики..... | 88 |
| Приложение 6. Рекомендуемый вариант ведения дневника практики для студентов первого и второго курсов..... | 94 |
| Приложение 7. Проявление экспрессии в общении (по В.В. Бойко).... | 97 |
| Приложение 8. Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна..... | 99 |
| Приложение 9. Тест «Обязательный ли вы человек?»..... | 107 |
| Приложение 10. Выявление стиля саморегуляции деятельности..... | 109 |
| Приложение 11. Как писать доклад..... | 111 |
| Приложение 12. Как писать реферат..... | 113 |
| Приложение 13. Презентация..... | 115 |
| Приложение 14. Тест на оценку делового, творческого и нравственно-го климата в коллективе..... | 116 |

| | |
|---|-----|
| Приложение 15. Образец заявления о направлении студента на практику (для студентов 3-5 курсов дневного отделения и 5-6 курсов заочного отделения)..... | 117 |
| Приложение 16. Образец дневника для студентов 3 и 4 курсов..... | 118 |
| Приложение 17. Образец отчета по практике..... | 120 |
| Приложение 18. Образец характеристики на студента (заполняет непосредственный руководитель практики либо курировавший студента специалист социальной службы)..... | 122 |
| Приложение 19. Алгоритм составления социального паспорта района | 123 |
| Приложение 20. Составление акта первичного социального обследования семьи..... | 124 |
| Приложение 21. Схема составления алгоритма документационного обеспечения процесса обслуживания клиента..... | 125 |
| Приложение 22. Общая модель индивидуальной работы со случаем | 127 |
| Приложение 23. Социальные типы поведения..... | 128 |
| Приложение 24. План этнографического кейс стади социальной службы (по П.В. Романову, Е.Р. Ярославской-Смирновой)..... | 133 |
| Приложение 25. Алгоритм составления должностной инструкции | 136 |
| Приложение 26. Применение принципа конфиденциальности в социальной работе..... | 137 |
| Приложение 27. Алгоритм разработки прогноза (по В.М. Сафроновой) | 138 |
| Приложение 28. Репутационный аудит (по И.В. Олейнику, А.Б. Лапшову)..... | 141 |
| Приложение 29. Проектирование структур управления организации – базы практики (по Н.И. Кабушкину)..... | 142 |

ПРЕДИСЛОВИЕ

Проблема организации и проведения практики студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа», во многом обусловлена готовностью участия российских вузов, в том числе Самарского государственного университета (СамГУ), в Болонском процессе. Подобный ориентир предполагает акцентирование внимания на практической подготовке специалистов социальной работы. В связи с открытием в рамках специальности «Социальная работа» востребованных в настоящее время специализаций («Геронтология и социальная работа с пожилыми людьми», «Организация и социальная защита населения», «Менеджмент в социальной работе», «Социально-правовая защита населения» и др.) требуется совершенствование практической подготовки студентов.

Практика является составной частью профессиональной подготовки будущих специалистов социальной работы и может быть рассмотрена как определенным образом организованное пространство их профессионализации.

Анализ опыта практической подготовки студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа», позволяет утверждать, что в настоящее время сложились традиции организации и проведения практики студентов данной специальности. Так, кафедрой теории и технологии социальной работы были опубликованы «Методические рекомендации по организации и проведению практики» (сост. Е.А. Миронова, А.Ю. Шевченко; 2003 г.), которые стали основой настоящего издания. Кроме того, при составлении пособия был учтен опыт российских вузов и зарубежных коллег.

Цель данного пособия состоит в оптимизации процесса организационно-методического обеспечения практики будущих специалистов социальной работы.

Учебное пособие предназначено для студентов социологического факультета дневной и заочной форм обучения по специальности «Социальная работа». Пособие представляет интерес для руководителей/кураторов практики как университета, так и баз практики.

В пособии описан процесс профессионального становления будущих специалистов социальной работы. Этот материал позволит студентам уже с первых дней обучения в университете начать выстраивать свой профессиональный путь, учитывая его нюансы, подготавливая себя к возможным трудностям, кризисам. Для более глубокого изучения затронутых аспектов профессионального становления личности будущего специалиста социальной работы представлен список рекомендуемой литературы. Для пояснения сути используемых терминов в содержание учебного пособия введен словарь терминов (Приложение 1).

В Концепции практики по специальности «Социальная работа» предложена трактовка процесса организации практики, особое место в котором отведено студенту-практиканту. В пособии отражен функционально-ролевой репертуар будущего специалиста социальной работы, его права и обязанности на период прохождения практики. Разведены функции руководителя и куратора практики университета, их права и обязанности, а также определены права и обязанности руководителя практики базового учреждения.

Практика проектируется на методологических подходах, позволяющих успешно достигать поставленные в ходе практической подготовки цели, и предполагает три основных этапа (подготовительный, рабочий, итоговый). В пособии отражена суть каждого этапа практики, что помогает студентам распределить ресурсы для успешного прохождения всех этапов практики, руководителю и куратору – определить свои функциональные обязанности, руководителю практики от базы практики – спланировать свою работу со студентами.

Практика по специальности «Социальная работа» носит непрерывный, сквозной характер и осуществляется на всех курсах обучения. Соответственно, выделяют ознакомительную, учебную, производственную и преддипломную практики. В настоящем пособии по каждому из перечисленных видов практики представлены программы практики. Они включают цель, задачи практики, ее организаторские и содержательные аспекты, формы отчетности студентов, обязательные и дополнительные задания для выполнения, а также примерные вопросы для обсуждения на итоговой конференции.

В пособии представлены адресованные всем субъектам практической подготовки приложения с образцами заполнения документации по прак-

тике, методическое сопровождение обязательных и дополнительных заданий по практике,

Прохождение практики не ограничивается официальными видами практики (учебная, производственная, преддипломная). В учебном пособии представлен такой вид практики, как социальная практика – волонтерство/добровольчество. В соответствии с идеями филантропического подхода к социальной работе, на базе кафедры теории и технологии социальной работы СамГУ существует инициативная группа волонтеров/добровольцев «Эдельвейс», предоставляющая студентам возможность организации и участия в волонтерских/добровольческих акциях. Во время социальной практики студенты могут освоить функционально-ролевой репертуар социального работника, специалиста социальной работы и пополнить свои портфолио по практике. Данная практика носит рекомендательный характер и проводится для желающих принять в ней участие.

Автор выражает признательность коллегам и специалистам-практикам Министерства здравоохранения и социального развития, Департамента социального обслуживания и защиты населения городского округа Самара, районных Управлений защиты населения и Центров социального обслуживания, Городского и районных Центров социальной помощи семье и детям «Семья», Центра социализации молодежи, Самарского Центра развития добровольчества, общественных организаций, выпускникам специальности «Социальная работа».

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»

Процесс становления индивидуально своеобразен, неповторим, так как неповторимы те конкретные условия, в которых он протекает.

И.В. Михайлов

Развитие современного российского общества невозможно представить без постоянного формирования кадрового состава в социальной сфере. После проведения реформ (90-е годы XX в.) в России достаточно интенсивно развивается *социальное образование*, ведущей тенденцией которого становится профессиональная подготовка специалистов социальной работы.

Одной из главных задач обучения будущих специалистов социальной работы является *формирование личности профессионала*. При этом интересы общества и конкретного человека переплетаются самым тесным образом. Если для общества решение указанной задачи важно в силу необходимости воспроизводства «рабочей силы», то для конкретного человека это возможность включения в социально-экономические отношения общества, форма самореализации.

Следует отметить, что процесс профессионального становления личности студентов начинается задолго до поступления в университет и не заканчивается получением диплома.

Среди множества причин, определяющих продолжение или прекращение самостоятельной профессиональной деятельности выпускников специальности «Социальная работа», нужно выделить качество организации образовательного процесса в вузе, а именно практической подготовки студентов.

Для того, чтобы предложить концепцию практики студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа», необходимо проанализировать основные особенности студенчества, определить подходы к проблеме становления профессионала в социальной сфере, обобщить закономерности его становления.

В рамках учебного пособия предлагается тезисное изложение материала. Обращение к библиографическому списку позволит читателю глубже изучить результаты теоретических и прикладных исследований.

Студенчество как особая группа возникло в Европе (XII в.) одновременно с первыми университетами. Для обозначения обучающихся стал использоваться термин «студент» (от лат. «students» – усердно работающий, занимающийся) – учащийся высшего, а в некоторых странах – среднего учебного заведения.

Студенчество – это социально-демографическая группа, состоящая из молодежи в возрасте от 16-30 и более лет, обучающейся в высших учебных заведениях. Молодежи предстоит выполнить определенные профессиональные и социальные роли в процессе профессиональной подготовки.

В студенческие годы формируется мировоззрение личности (система взглядов на мир в целом, убеждения), возрастает уровень рефлексии, самоанализа, потребности в достижении, побуждающей к формированию у личности активной жизненной позиции.

Значимой особенностью становления личности студентов является возрастающая потребность в общении и групповом взаимодействии. При этом отмечается большая избирательность в общении и выстраивании отношений с другими людьми; потребность в прямом или косвенном воздействии на других людей. Реализация данной потребности может найти отражение в командной работе студентов в период различных видов практики и в социальной практике.

Отметим также интерес студентов к неизученному, неоднозначному материалу, проявляющийся в стремлении к критичности мыслительной деятельности, творчеству. В связи с этой особенностью задания (обязательные и дополнительные), предусмотренные для конкретных видов практики, направлены на развитие мышления и воображения студентов и, тем самым, на развитие их творческой активности, наблюдательности.

Итак, для того, чтобы выше перечисленные основные особенности становления личности студента нашли свое позитивное воплощение в студенческие годы, необходимо создавать благоприятные условия практического обучения в вузе.

Актуальность проблемы становления профессионала породила *три основные группы исследований*:

1. Исследования проблем допрофессиональной подготовки. Суть результатов исследований сводится к тому, что содержание профессионализации личности на этапе трудового обучения и воспитания состоит в фор-

мировании положительного отношения к любому труду, общетрудовых знаний, навыков, общей работоспособности.

2. Исследования механизмов профессионального обучения. В ходе профессионального обучения человек становится профессионалом, у него формируется готовность к профессиональной деятельности и структура профессионально важных качеств.

3. Исследования проблем, возникающих на стадии самостоятельной профессиональной деятельности. В период самостоятельной профессиональной деятельности человека профессиональное становление личности не прекращается, а приобретает иные формы и становится средством социального регулирования эффективности профессиональной деятельности. К формам социального регулирования относят: профессиональную адаптацию, профессиональную аттестацию, стимулирование и обогащение профессиональной деятельности, повышение профессиональной квалификации и т.п.

Таким образом, *профессиональное становление* представляет собой *длительный, многоуровневый процесс*.

Комплексное изучение становления профессионала предполагает обращение к *типологическому подходу*, согласно которому профессионализация рассматривается как процесс поиска и обретения человеком форм профессиональной деятельности, адекватных некоторому устойчивому типу индивидуальности человека (Дж. Голланд). К комплексным ориентациям личности относятся:

1) реалистическая ориентация: мужской тип, активность, агрессивность, моторные способности, предпочтение конкретной работы; в профессиональном выборе – ремесленные занятия, техника, сельское и лесное хозяйство;

2) интеллектуальная ориентация: отсутствие направленности на общение, интерес к абстрактным проблемам, способности к манипулированию символами, слабая физическая и социальная активность; в выборе профессии – естественнонаучные дисциплины, математика;

3) социальная ориентация: социальная ответственность, потребность во взаимодействии, вербальные и социальные способности, эмоциональность и активность в решении социальных проблем; в выборе профессии – педагогика, социальная работа, клиническая психология, профессиональная консультация;

4) конвенциональная ориентация: предпочтение структурированной вербальной или знаковой деятельности, подчиненные роли, конформность, избегание неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, идентификация с позицией власти, ценность материального положения и статуса; в выборе профессии – банковская служба, бухгалтерия, статистика;

5) предпринимательская ориентация: сила, руководство, вербальные способности, уверенность в себе, конкурентность, избегание однозначных ситуаций и монотонной умственной работы; в выборе профессии – предпринимательство, промышленное консультирование.

6) ориентация на искусство: чувствительность, потребность в самовыражении, избегание однообразной и физической работы, неуверенность в себе, женственность; в выборе профессии – искусство, культура.

Личность специалиста социальной работы социально ориентирована. Специалист социальной работы разделяет гуманистические идеи и ценности, что находит выражение в принятии клиента таким, каков он есть; стремлении понять другого человека, сформировать конструктивные взаимоотношения.

Заслуживает внимания *психодинамический подход*, опирающийся на идеи З. Фрейда: в выборе профессии определяющая роль принадлежит различным потребностям личности.

Д. Сьюпер разработал концепцию *профессиональной зрелости* (профессионального развития), основные положения которой формулируются следующим образом.

1. Люди характеризуются способностями, интересами и свойствами личности.

2. На этой основе каждый человек приходит к ряду профессий, а профессия – к ряду индивидов.

3. Профессиональное развитие зависит от объективных условий и опыта личности, что определяет множественный профессиональный выбор.

4. Профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий и фаз.

5. Особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т.д.

6. На ранних стадиях развитием можно управлять, с одной стороны, посредством формирования интересов и способностей индивида, с другой –

путем поддержания индивида в его стремлении «попробовать» реальную жизнь и развития его Я-концепции.

7. Профессиональное развитие состоит, в сущности, в развитии и реализации Я-концепции.

8. Взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни.

9. Удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая оказалась подходящей на стадии профессионального развития.

В исследованиях Д. Сьюпера было сформулировано понятие «уровень профессиональной зрелости» применительно к различным стадиям развития профессионала. Профессиональная зрелость характеризуется степенью самостоятельности в решении проблем профессионального развития, причем этот уровень должен изменяться по мере перехода от одних стадий развития к другим.

Данная концепция не лишена недостатков: не до конца проработаны вопросы о субъекте профессионального становления, соотношении количественного и качественного увеличения признаков и др.

Подчеркнем, что профессионализация – это не процесс пассивного накопления знаний, умений, навыков, качеств, свойств. Будущий специалист социальной работы выступает в данном процессе как *активный субъект* профессионального развития.

О социальной зрелости будущего специалиста социальной работы можно судить по его практическим действиям, по степени согласованности общественных и личных интересов: насколько в личности представлены социально значимые качества и являются ли они личностно значимыми регуляторами.

Приступая к практике, студент должен иметь представление о социальной роли, статусе будущей профессии. Социальная работа имеет глубокие корни, хотя официально в России как вид профессиональной деятельности была принята в 1991 г. *Миссия социальной работы* в современном российском обществе почетна и гуманна (см. приложение 2).

Стремление поддержать обновление и совершенствование кадрового потенциала социальной сферы приводит к открытию специализаций, отвечающих социально-демографическим, экономическим, политическим и др. требованиям современности. Так, на кафедре теории и технологии социальной работы СамГУ открыты следующие специализации:

– «Геронтология и социальная работа с пожилыми людьми»: в условиях старения нашего общества специалисты-геронтологи востребованы в социальных службах, общественных организациях г. Самары и Самарской области;

– «Менеджмент в социальной сфере» – ориентирована на профессиональную подготовку специалистов, способных повысить престиж профессии на основе использования инновационных технологий, социального проектирования, прогнозирования и моделирования своей деятельности и т.д.;

– «Реабилитация и социальная работа с людьми с ограниченными возможностями здоровья» для слушателей со средним профессиональным, высшим образованием направлена на подготовку профессионалов в социальной работе с людьми с ограниченными возможностями здоровья на базе государственных социальных служб и общественных организаций;

– «Социально-правовая защита населения» направлена на подготовку специалистов, имеющих правовые знания, готовых к защите прав различных категорий клиентов.

Профессиональное развитие личности, а также ее самореализация предполагают сознательное планирование карьеры.

С.И. Ожегов определяет карьеру как «род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения».

Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий). Иными словами, внешняя сторона карьеры – это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, субъективная, внутренняя сторона – это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков образ его профессиональной жизни и собственной роли в ней.

Важнейшей детерминантой профессионального пути личности является так называемая профессиональная Я-концепция, которую каждый человек воплощает в карьерных решениях, определяемых личностной концепцией, талантом, мотивами, ценностями, имеющимся жизненным опытом личности, т.е. тем, что в американской психологии соответствует понятию «якоря карьеры».

ерь». Карьерные ориентации проявляются у студентов с первого курса, поэтому важно выявить и учитывать их в практической подготовке.

В ходе практики студент знакомится с конкретными требованиями, которые предъявляются к специалисту при реализации профессиональной деятельности на базе практики. Для доведения требований до конкретного студента используют профессиограммы и нормативные документы.

Профессиограмма включает описание характеристик (социальных, психологических, социально-психологических, санитарно-гигиенических и пр.) социономической деятельности.

Образ специалиста-профессионала, каким он должен быть до определенного времени, выраженный соответствующей документацией, представлен в модели специалиста-профессионала (К.К. Платонов).

Нормативная модель профессионала составляется на основе уставов, инструкций, программ подготовки. *Экспективная модель* профессионала – на основе вышеперечисленных документов и мнения экспертов-специалистов социальной работы. *Эмпирическая модель* профессионала является реально существующей в конкретных условиях моделью типичного среднего профессионала (изучаются и обобщаются сведения о структуре личности специалистов социальной работы).

Модель профессионала должна также включать описание профессиональной деятельности (активности), материальных и социальных условий социономической деятельности.

В соответствии с социальными и профессиональными требованиями, закрепленными в моделях личности, в профессиограммах, нормативных документах определяются критерии эффективности профессионализации личности, свидетельствующие о степени соответствия процесса и результатов профессионализации социально-профессиональным требованиям.

Таким образом, социальное регулирование определяет профессиональную социализацию личности будущего специалиста социальной работы, которая во многом зависит от индивидуальных особенностей студента и, следовательно, сопровождается *профессиональной индивидуализацией*.

Одной из форм проявления профессиональной индивидуализации является формирование индивидуально неповторимой личности профессионала, для которой характерен уникальный *профессиональный путь*. Ведущее условие становления профессионала как субъекта профессионального пути – это развитие профессионального самосознания, основу которого со-

ставляют профессиональные Я-концепция, система профессиональных самооценок и притязаний.

Развитие профессионального самосознания сопровождается более полным осознанием социально-профессиональных требований и собственных возможностей, формированием умений соотносить их друг с другом, появлением профессиональной рефлексии.

В связи с этим интерес представляет *концепция системогенеза профессиональной деятельности* (В.Д. Шадриков), наиболее полно раскрывающая психологическую структуру субъекта профессионального пути. Среди основных структурно-функциональных компонентов выделены мотивы, цель, планы, информационная основа, самоконтроль и регулирование профессионального пути.

В основе детерминации профессионального становления личности будущего специалиста социальной работы лежит система внешних (профессиональные требования, социально-профессиональные возможности, предоставляемые практиканту в ходе профессионализации) и внутренних (профессиональные притязания и возможности студента, его встречные требования к условиям профессионализации) факторов.

Если будущий специалист социальной работы ориентируется в основном на заданные нормативные требования, на выполнение лишь основных практических предписаний, то тем самым он делает выбор в пользу *пассивной модели профессионального становления*. Реализация этой модели является первым этапом профессионального развития, когда ведущая роль в структуре ситуации развития личности (Л.С. Выготский) отводится профессиональным требованиям. На стадии профессионального обучения пассивная модель очень часто доминирует. Она может проявляться на начальных этапах самостоятельной профессиональной деятельности, вплоть до окончания профессиональной адаптации. Однако нужно отметить, что на стадии адаптивного профессионального развития личность не остается пассивной в полном смысле этого слова.

Суть *активной* (творческой, надситуативной) модели заключается в том, что личность выходит за пределы требований, превращая свою социальную деятельность в объект практического преобразования. Значимым фактором перехода ко второй модели является самооценка, то есть у индивида изменяется отношение к себе как к профессионалу.

Выбор модели профессионального развития приводит к осознанию будущим специалистом социальной работы противоречий профессионального становления, своих возможностей и ситуации профессионального развития. Процесс осознания будет характеризоваться несколькими этапами:

– сначала студент стремится не замечать, как изменяется ситуация профессионального развития;

– затем осуществляется анализ причин, в том числе несоответствия между возможностями студента и требованиями, которые к нему предъявляются;

– следующий этап предполагает, что студент начинает искать средства решения и изменения отношения к новой ситуации;

– наконец, на завершающем этапе найденные средства используются, и возрастает вероятность обретения личностью новой идентичности.

Содержание выше перечисленных этапов представляет собой своего рода конструктивную стратегию разрешения профессионального кризиса (Ю.П. Поваренков), хотя не исключаются иные сценарии выхода из него.

Профессиональный кризис – это всегда отрицание старых неадекватных средств и способов профессиональной активности. Особо подчеркнем, что хотя данный кризис может сопровождаться глубокими эмоциональными переживаниями, тем не менее, нужно оценивать его в позитивном аспекте: профессиональный кризис мобилизует духовные ресурсы, позволяет модернизировать способы решения разного рода проблем, а следовательно, способствует личностному и профессиональному росту будущего специалиста социальной работы.

Изучение профессионального развития студентов специальности «Социальная работа» социологического факультета СамГУ в ходе различных видов практики позволило нам условно выделить следующие кризисы:

1. *Кризис 1 курса* возникает в результате осознания и принятия студентами новой ситуации профессионального развития, отличной от сложившейся в среднем общеобразовательном учреждении. Школьные методы учебной работы оказываются неэффективными при решении новых учебных задач, и студенты-первокурсники начинают осознавать это уже с первых дней обучения в университете. Подобное осознание первокурсниками непродуктивности школьной идентичности в университете приходит через общение с преподавателями вуза, со студентами старших курсов. Однако у первокурсника отсутствует адекватная Я-концепция

и реальные представления о студенческой жизни, поэтому становление студенческой идентичности на первом курсе несколько затруднено.

Результатом преодоления кризиса первого курса является формирование академической формы учебной деятельности и личности студента, а также появление оптимизма при оценке будущей профессиональной деятельности. На этом этапе особенно велика роль практики. Именно в ходе ее прохождения у студентов появляются первые реальные представления о будущей профессии. Особую роль в преодолении кризиса первого курса играет вовлечение первокурсников в социальную практику.

2. *Кризис 2 курса* связан с выходом практикантов в общественные организации, где они могут принять участие в различных социальных проектах, акциях, а следовательно, придется решать конкретные профессиональные задачи. Кризис начинается с осознания недостаточности объема знаний о деятельности общественных организаций. Для успешного преодоления этого кризиса студентам недостаточно пройти лишь основной вид практики. Требуется участие в социальной практике.

Результатом преодоления кризиса становятся обогащение системы профессиональной мотивации и отказ от школьной идентичности.

3. *Кризис 3 курса* обусловлен знакомством практикантов с деятельностью социальных работников. Включение в эту деятельность может привести к возникновению синдрома эмоционального сгорания у практикантов.

Результатом преодоления кризиса может быть появление определенной эмоциональной устойчивости, обретение студентом профессионального интеллекта, профессионально значимых качеств, необходимых в сфере профессионального общения, а также осознание всех сложностей, сопутствующих функционально-ролевому репертуару социального работника.

4. *Кризис 4 курса* возникает при столкновении практикантов с теми профессиональными задачами, которые решает специалист социальной работы. К моменту выхода на производственную практику студенты в той или иной степени начинают ориентироваться на «послевузовскую жизнь». У них начинает складываться собственно профессиональная идентичность, о чем свидетельствует выбор научных интересов в профессиональной сфере, в частности тематики курсовой, а в дальнейшем – дипломной работы. Именно на производственной практике четвертого курса студентам предлагается составить резюме, то есть представить потенциальному работодателю свой профессиональный портрет.

Результатом преодоления кризиса будет развитие основ профессиональной идентичности, основ собственного стиля профессиональной деятельности, соответствующего квалификации «Специалист социальной работы».

5. *Кризис 5 курса* проходит на фоне незавершенного формирования профессиональной идентичности выпускников. Их представления о своих возможностях, профессиональных успехах, ожиданиях от профессиональной карьеры в социальной сфере зачастую неоднозначны. Этот кризис сопровождается поиском ответов на следующие вопросы: «Как выстраивать профессиональную карьеру после окончания вуза?», «Что важнее: работа по специальности или семейная жизнь?», «Нужно ли профессионально совершенствоваться по специальности или получить иную, дополнительную специальность?» и др.

От того, какие вопросы ставят перед собой выпускники и какие ответы на них находят, зависит содержание и направление их дальнейшего профессионального пути, результат преодоления кризиса.

Таким образом, студенты – будущие специалисты социальной работы обладают рядом особенностей, позволяющих рассматривать эту молодежь как инновационный потенциал социальной сферы, а именно социальной работы.

Профессиональное становление личности специалиста социальной работы является довольно сложным процессом, определенный этап которого приходится на обучение в университете.

В ходе теоретической и практической подготовки у студентов формируется положительное отношение к социоэкономической деятельности, развивается структура профессионально значимых качеств. Это оказывается возможным благодаря непосредственному учету типа индивидуальности студента; его потребностей; знакомству студентов с «полем» социальной работы, изучению документов, нормирующих социоэкономическую деятельность специалистов, и пр.

Преодоление студентами профессиональных кризисов способствует становлению личности выпускника-профессионала в сфере социальной работы.

Объем учебного пособия позволил осветить лишь основные аспекты профессионального становления будущих специалистов социальной работы. Надеемся, что обозначенные в пособии аспекты станут предметом глубокого анализа, изучения, профессиональной рефлексии в ходе основных и дополнительных видов практики.

КОНЦЕПЦИЯ ПРАКТИКИ

Если действовать не будешь, ни к чему ума палата.

Ш. Руставели

Институционализация социальной работы в России предполагает качественное обновление содержания социального образования. Будущие специалисты социальной работы в процессе профессионального образования проходят теоретическую и практическую подготовку. В настоящее время теоретический аспект является разработанным в большей степени, нежели практический. Это объясняется не только относительной «молодостью» специальности «Социальная работа» в России, но и широким профессиональным репертуаром специалиста социальной работы, позволяющим осуществлять деятельность в различных государственных социальных службах и общественных организациях.

Составной частью профессиональной подготовки студентов специальности «Социальная работа» является практика. Именно прохождение студентами различных видов практики на всем протяжении обучения в университете позволяет углубить и закрепить у них полученные знания, а также освоить в ходе практической подготовки профессиональные функции и роли как социального работника, так и специалиста социальной работы. В ходе прохождения различных видов практики у студентов развиваются личностные качества, необходимые специалисту социальной работы, а также навыки профессиональной рефлексии; происходит знакомство с теми социальными службами и организациями, в которых непосредственно осуществляется социальная работа; осваиваются современные технологии социальной работы в отношении различных категорий клиентов и т.д. Сочетание теоретической и практической подготовки позволяет оптимизировать процесс профессионального обучения будущих специалистов социальной работы в вузе, что позволяет студенту сформировать собственный стиль профессиональной деятельности.

Практика – это специально организованный и контролируемый процесс овладения различными видами профессиональной деятельности, в котором преднамеренно создаются условия для самопознания, самоопределения студентов в различных профессиональных ролях и формируется по-

требность самосовершенствования в профессиональной деятельности (Ю.Н. Галагузова).

Рассмотрим особенности деятельности субъектов практики (студент (практикант), руководитель/куратор практики, руководитель практики базового учреждения).

Студент (практикант).

В соответствии со Стандартом высшего профессионального образования по специальности «Социальная работа» у выпускника должна сформироваться система филантропических ценностей (основанная на принципах гуманизма, бескорыстия, благородства, гласности, добровольности, законности, милосердия и др.), отвечающая требованиям профессии типа «человек – человек». За годы обучения в вузе студент не только получает определенные знания, но и развивает профессионально важные умения и навыки.

К числу *умений и навыков*, значимых для специалиста социальной работы, можно отнести:

– аналитические умения и навыки, способствующие эффективному анализу ситуации, складывающейся в российском обществе и социальной сфере, а также оценке трудных жизненных ситуаций клиентов в частности; на основе аналитических умений и навыков формируется профессиональная рефлексия, творческие способности специалиста социальной работы;

– диагностические умения и навыки, необходимые при постановке «социального диагноза»;

– коммуникативные умения и навыки, определяющие успешность контактов специалиста социальной работы как с клиентами, так и с коллегами; их наличие позволяет принимать эффективные управленческие решения;

– координационные умения и навыки, позволяющие специалисту социальной работы укреплять межсекторное взаимодействие, координируя собственную деятельность и работу коллег, вырабатывая при этом комплексную программу действий по решению проблем;

– методические умения и навыки, важные при изучении опыта деятельности социальных служб и общественных организаций, обобщении отечественного и зарубежного опыта социальной работы, систематизации полученных результатов, распространении опыта;

– организационные умения и навыки, необходимые для осуществления управленческой деятельности специалиста социальной работы, привлечения дополнительных ресурсов к решению ряда проблем;

– прогностические умения и навыки, обеспечивающие прогнозирование развития ситуаций, процессов на макро-, микро-, мезоуровнях социальной работы;

– экспертные умения и навыки, направленные на систематизацию достигнутого результата социономической деятельности, его анализ и определение дальнейшей стратегии действий.

В ходе практики студент последовательно осваивает *функции* социального работника и специалиста социальной работы: диагностическую, коммуникативную, организационную, правозащитную, прогностическую, профилактическую, социально-педагогическую, социально-бытовую и др.

В ходе практики студент изучает *роли* социального работника, специалиста социальной работы – практика, руководителя, исследователя. Это возможно при включении будущего специалиста социальной работы в *деятельность* социального работника, социономическую и управленческую деятельность специалиста социальной работы (руководителя отдела, управления), а также научно-исследовательскую деятельность, направленную на выполнение «социального заказа» конкретной базы практики.

Реализации подобного функционально-ролевого репертуара способствуют обязательные и дополнительные задания, которые получает практикант. Выполнение заданий базируется на *основных подходах* к решению трудных жизненных ситуаций клиентов:

– воспитательный подход предусматривает освоение практикантом ролей учителя, консультанта, эксперта, аниматора и выполнение соответствующих функций, предполагающих демонстрацию правильного поведения, установление обратной связи с клиентами, обучение их определенным умениям в общении, организацию какого-либо вида деятельности и пр.;

– адвокативный подход уместен при выполнении практикантом ролей защитника, помощника клиента, содействующего подбору обоснованных аргументов;

– фасилитативный подход предполагает, что студент может взять на себя роль посредника, консультанта, помощника и будет своими действиями, словами мобилизовать и активизировать ресурсы клиента.

Студент (практикант) *имеет право*:

- выбирать социальную службу для прохождения практики;
- по возникающим в ходе практики вопросам обращаться к руководителям, куратору практики и преподавателям кафедры;
- вносить предложения по совершенствованию процесса организации и проведения различных видов практики;
- изучать опыт социальных работников, специалистов социальной работы, представителей смежных профессий (психологов, социальных педагогов и др.);
- собирать материал для контрольных, курсовых, дипломных работ, организовывать опытно-экспериментальную работу;
- выступать с полученными в ходе практики результатами на научно-практических конференциях.

Студент (практикант) *обязан*:

- присутствовать на установочном собрании и итоговой конференции по практике;
- своевременно и качественно выполнять задания, предусмотренные программой практики;
- ежедневно вести дневник практики;
- соблюдать контрольные сроки выполнения заданий, своевременно отчитываться по итогам практики;
- соблюдать правила внутреннего распорядка на базе практики, нормы служебной этики;
- посещать консультации, проводимые куратором практики от университета;
- при наличии уважительных причин, препятствующих прохождению практики, отработать программу практики в дополнительно установленные сроки.

Роли руководителя/куратора практики студентов специальности «Социальная работа» также требует пояснения.

Руководитель/куратор практики.

В СамГУ на социологическом факультете можно выделить руководителя практики по специальности «Социальная работа» и куратора практики конкретного курса. Руководитель практики по специальности «Социальная работа», также как и куратор практики, назначается заведующим кафедрой

из числа штатных преподавателей кафедры теории и технологии социальной работы.

Руководитель практики:

- координирует деятельность кафедры по обеспечению успешности прохождения всех видов практики;
- заключает договор с базой практики;
- определяет сроки проведения установочного собрания и итоговой конференции по практике;
- определяет базы практики в соответствии с программами практики, пожеланиями студентов, научных руководителей и возможностями баз практики;
- организует прохождение студентами практики;
- информирует кафедру о ходе подготовки, проведения практики и ее результатах;
- совместно с кураторами практики составляет и представляет в учебный отдел университета в установленные сроки итоговый отчет о прохождении всех видов практики (см. приложение 3).

Куратор практики конкретного курса:

- контролирует и координирует прохождение студентами практики;
- оказывает научно-методическую помощь при выполнении студентами программы практики;
- согласовывает календарные планы работы студентов с руководителем базы практики;
- контролирует выполнение программы практики студентами;
- объективно оценивает деятельность студентов на практике;
- готовит и проводит установочное собрание и итоговую конференцию по практике;
- совместно с руководителем практики составляет в установленные сроки отчет о прохождении практики (см. приложение 3).

В своей деятельности руководитель и куратор практики от университета руководствуются законодательством о труде, а также действующими в Самарском государственном университете правилами, положениями, включенными в настоящее пособие.

Руководитель практики от базового учреждения осуществляет непосредственное, повседневное руководство практикой студентов, выполняя следующие основные функции:

– образовательная функция заключается в обогащении студентов социальными знаниями, создании условий для совершенствований умений и навыков практикантов. Реализация данной функции проявляется в предоставлении студентам необходимых инструкций, объяснении требований к выполнению обязанностей;

– поддерживающая функция, реализуемая руководителем, помогает практикантам приобрести уверенность в себе: снять стресс, предотвратить эмоциональное сгорание. Функция особенно значима в случае «стигматизированных» студентов, привыкших к низкому учебному статусу: практикант должен осознать, что поддержка со стороны руководителя от базового учреждения оказывается для улучшения качества работы с клиентом;

– управленческая функция проявляется в качественном контроле за работой практиканта. Кроме того, руководитель практики от базового учреждения может помочь в поиске дополнительных ресурсов при работе практиканта с клиентом;

– административная функция заключается в оценивании результатов деятельности практиканта.

Руководство практикой возлагается в учреждениях приказом руководителя на высококвалифицированных, наиболее опытных специалистов или руководителей отдельных подразделений. Выполнение этого поручения является долгом каждого активно работающего специалиста, важной стороной его общественной деятельности. В период практики руководитель имеет *право*:

– ознакомиться с программой практики для студентов специальности «Социальная работа» и организовать их практику в соответствии с программой;

– присутствовать на установочном собрании и итоговой конференции по практике;

– вносить рекомендации по усовершенствованию практики студентов как важной составляющей подготовки специалистов социальной работы;

– конкретизировать обязательные и дополнительные задания практики студентов с учетом интересов социальной службы при согласовании с руководителем/куратором практики от университета;

– предоставить возможность студентам принимать участие во внедрении передового опыта в деятельность учреждения, проводить беседы, консультации и т.п.;

– предоставить возможность студентам принимать участие в приеме лиц, обращающихся в социальную службу по различным вопросам, и участвовать в их обслуживании;

– помочь студентам в изучении различного вида первичной документации, сборе материалов для отчета и приобретении практических навыков их анализа;

– в процессе прохождения преддипломной практики помочь студентам овладеть навыками организации управления;

– привлекать студентов к организации и осуществлению различных мероприятий, проводимых социальной службой, общественной организацией, а также к подведению их итогов.

Руководитель практики от базы практики *обязан*:

– ознакомить студентов с законодательными и нормативными актами, инструкциями базы практики, вышестоящих организаций, регламентирующих деятельность социальной службы – базы практики;

– познакомить студентов с правилами внутреннего распорядка в социальной службе и обратить внимание на необходимость их неукоснительного соблюдения, инструктировать студентов о правилах техники безопасности на рабочем месте;

– создать студентам необходимые условия для эффективного прохождения практики;

– в течение практики выделить студентам время для оформления итоговой документации по результатам практики.

Руководитель может проверять и подписывать отчеты студентов о прохождении практики, а также составляет на практиканта характеристику, выставяя оценку за проделанную работу.

Осуществление руководства со стороны специалистов-практиков связано с необходимостью предоставления студенту эффективной поддержки его практической деятельности с целью улучшения качества образования по специальности «Социальная работа». Для взаимодействия руководителей от базового учреждения и студентов-практикантов необходимы специальные программы обучения специалистов-практиков супервизорству.

Проектирование практики по специальности «Социальная работа» осуществляется на основании следующих *подходов*.

Системный подход к практике основан на принципах целостности, социальной значимости, информативности, самостоятельности, что обеспечивает связи между изучаемыми дисциплинами, обязательными и дополнительными заданиями по практике, соответственно, способствуя повышению мотивации студентов к профессиональной деятельности.

Гуманистический подход к отбору содержания практики определяет направленность практической подготовки на формирование личности, разделяющей филантропические и гуманистические ценности. Данный подход позволяет учитывать интересы и потребности всех субъектов практики, устанавливать между ними отношения сотрудничества, когда каждая из сторон несет определенную ответственность за результат своей практической деятельности. Учет этого подхода при проектировании обязательных и дополнительных заданий к практике сочетается с принципом свободы выбора.

Деятельностный подход заключается в последовательном усложнении практических задач студентов: освоении функционально-ролевого репертуара сначала социального работника, а затем специалиста социальной работы, что обеспечивает перспективу профессионального развития студента.

Информационный подход состоит в использовании информационных технологий для получения, переработки, хранения информации.

Интегративный подход предполагает сквозное объединение не только всех видов практики, но и знаний учебных курсов, что поддерживает взаимосвязь теории и практики социальной работы.

Контекстный подход подразумевает такое структурирование программ практики, при котором каждый блок программ имеет своей целью формирование тех или иных профессионально значимых умений и навыков студентов путем постепенного усложнения задач различных видов практики.

Филантропический подход является методологической позицией, представляющей совокупность принципов альтруизма, сострадания, милосердия, опора на которые обеспечивает получение педагогического результата в виде готовности будущих специалистов социальной работы к профессиональной деятельности.

Практика студентов специальности «Социальная работа» носит непрерывный, сквозной характер, то есть проводится на каждом курсе в течение всех лет обучения. Каждый вид практики имеет конкретные цели, задачи, содержание и т.п., что нашло отражение в *программах практики*.

Таблица 1

Основы практики студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа»

| Курс (семестр) | Виды практики | Сроки / месяц | Цель практики | |
|--|---------------------|------------------|--|---|
| 1 курс (2 сем.) | Социальная практика | Учебная | 1 неделя/ февраль | Ознакомиться с деятельностью государственной системы социальных служб |
| 2 курс (3 сем.) | | Учебная | 1 неделя/ январь | Изучить деятельность организаций третьего сектора |
| 3 курс (6 сем.) | | Учебная | 2 недели/ февраль – март | Освоить профессиональные знания, умения, навыки, соответствующие уровню квалификации «Социальный работник» |
| 4 курс (8 сем.) | | Производственная | 3 недели/ февраль – март | Сформировать профессиональные знания, умения, навыки, соответствующие уровню квалификации «Специалист социальной работы» |
| 5 курс (10 сем.) 6 курс (12 сем.) | | Преддипломная | 1 неделя/ январь; 16 недель/ Февраль – июнь | Развить и усовершенствовать профессиональные знания, умения, навыки, направленные на самостоятельную реализацию профессиональной деятельности |
| Системный, гуманистический, деятельностный, информационный, интегративный, контекстный, филантропический подходы | | | | |

Программа практики на каждом курсе предусматривает три этапа: подготовительный, рабочий, итоговый. На первом этапе осуществляется организационно-методическая подготовка к практике; на втором – непосредственная реализация студентами программы практики и контроль ее выполнения со стороны кураторов практики от университета и руководителей от базы практики; на третьем этапе подводятся итоги практики, намечаются перспективы дальнейшего сотрудничества университета с базами практики.

На практике 1 курса куратор практики стремится в течение отведенной недели познакомить студентов с государственными службами, осуществляющими социальную работу с различными категориями клиентов. Так, студенты знакомятся с деятельностью как минимум пяти социальных служб. Кроме основных баз практики, студенты (по желанию) могут *самостоятельно* изучить деятельность других социальных служб города и Самарской области (см. приложение 5).

На учебной практике куратор знакомит студентов 2 курса с деятельностью общественных организаций, направленной на социально незащищенные группы населения, группы риска. В рамках социальной практики студентам предлагается (по желанию) принять участие в акции общественной организации в качестве волонтера/добровольца.

Базами производственной практики студентов третьего курса становятся государственные социальные службы. При утверждении баз практики учитывается выбор базы практики студентами. Приоритет отдается базам практики, находящимся в г. Самаре. Однако для иногородних студентов могут быть рассмотрены варианты прохождения практики в социальных службах по месту жительства. Студент, желающий пройти практику в социальной службе по месту жительства, должен написать заявление на имя заведующего кафедрой теории и технологии социальной работы с просьбой направить его на предполагаемую базу практики и предоставить направление с базы практики, подтверждающее готовность руководства социальной службы принять практиканта. Подобные варианты обсуждаются и утверждаются на заседании кафедры.

Выбор баз практики для студентов четвертого, пятого (дневное отделение) и пятого, шестого (заочное отделение) курсов обучения осуществляется при непосредственном участии научного руководителя курсовой/дипломной работы. Основными критериями выбора баз практики на данном этапе являются: доступ к информации, необходимой для написания квалификационной работы, и возможность организации эмпирического исследования на предполагаемой базе практики.

На *подготовительном этапе* любого вида практики руководителю практики, куратору, научным руководителям следует обратить самое пристальное внимание на *выбор баз практики* по ряду причин.

1. Система социальных служб Самарской области находится в стадии реформирования, что затрудняет процесс подготовки практики, в связи

с чем работу с предполагаемыми базами практики следует вести заранее и мобильно реагировать на текущие изменения.

2. Некоторые социальные службы не готовы к принятию практикантов вообще (либо в определенные сроки), что может объясняться, например, большой загруженностью работой. Поэтому руководитель практики университета должен определить, будет ли способствовать достижению цели практики прохождение ее именно в данной социальной службе. В случае положительного ответа следует вести переговоры с руководством социальной службы, готовя их к роли тьюторов студентов; искать компромиссы относительно времени пребывания студентов на месте практики и того объема работы, который они будут выполнять; не исключать возможность поощрения руководителей, специалистов, руководящих практикой «на местах», и т.д.

3. В социальных службах должности специалиста социальной работы могут быть заняты социальными педагогами, психологами и представителями иных «помогающих профессий», в результате чего появляется вероятность, что студент будет вынужден демонстрировать «высший пилотаж» самостоятельности. Поскольку у студента отсутствует опыт работы, эта ситуация может привести к негативным результатам (например, возникновению синдрома эмоционального сгорания). Поэтому куратор практики от университета должен находиться во взаимодействии с практикантами и специалистами базы практики. В роли куратора практиканта также выступает его научный руководитель.

4. В ряде социальных служб должность специалиста социальной работы может занимать человек, не имеющий специальной профессиональной подготовки, поэтому такому тьютору будет сложно осуществлять кураторство над практикантом. Эффективным решением в данной ситуации может быть проведение «круглых столов», обучающих семинаров силами профессорско-преподавательского состава кафедры теории и технологии социальной работы, индивидуальных консультаций с данными работниками.

5. Куратор практики от университета должен быть готов к тому, что, предлагая специалистам социальных служб, общественных организаций сотрудничество в процессе организации и проведения практики, он предлагает им работу на «добровольных началах», т.е. неоплачиваемую. На подобные перспективы соглашаются не все руководители, поскольку любые затраты в современных рыночных условиях должны окупаться. Однако руководителю базы практики можно указать на те преимущества, которые приобретают

ся службой, принимающей практиканта, а именно: человеческие ресурсы; возможность использовать интеллектуальный потенциал практикантов для решения текущих проблем; приобретение в будущем перспективного специалиста, «вращенного» в данной социальной службе; заключение двустороннего договора о сотрудничестве с классическим университетом, что может быть учтено при аттестации службы и др. Как правило, руководители осознают эти преимущества и охотно сотрудничают в дальнейшем.

На *рабочем этапе* субъекты практики решают поставленные задачи и реализуют конкретный функционально-ролевой репертуар. Студентам за время практики необходимо выполнить обязательные и дополнительные (по желанию задания) задания. Обязательные и дополнительные задания составлены с учетом учебного плана и во многом связаны с необходимостью взаимосвязи теории и практики профессионального обучения¹.

На *третьем этапе* главным событием становится *итоговая конференция по практике*, куда приглашаются специалисты-практики, преподаватели кафедры, факультета, клиенты, студенты разных курсов специальности. Приглашение на итоговую конференцию всех субъектов практической подготовки является демонстрацией взаимного уважения и обеспечивает дальнейшее сотрудничество сторон. Учет прав, интересов всех субъектов практики располагает к широкому обсуждению вопросов практики, внесению корректив в процесс практики.

Итоговая конференция по всем видам практики проводится в течение четырех дней после ее окончания.

Приветствуется организация итоговой конференции по практике на основе *творческого подхода*, что предполагает открытие фото- и видеоматериалов и пр. Подобный опыт побуждает студентов креативно мыслить, неординарно подходить к профессиональной деятельности и ее презентации.

Руководитель, куратор практики совместно с практикантами должны составить программу конференции – план, согласно которому будут подводиться итоги практики.

Конференцию открывает руководитель или куратор практики. В начале должны быть обозначены цель, задачи конференции; представлены присутствующие, определен регламент.

¹ В разработке обязательных и дополнительных заданий по различным видам практики приняли участие зав. кафедрой, профессор Л.В.Куриленко, преподаватели кафедры: Л.В.Вандышева, К.О.Вартанян, Т.П.Вострикова, Ю.А.Кострова.

На обсуждение выносятся вопросы, которые указаны в Программе практики конкретного курса и служат ориентиром для обсуждения, дискуссии. В зависимости от вида практики итоговая конференция может проходить в форме «круглого стола» с заранее обозначенными вопросами; студенты могут выступать с докладами, презентировать результаты индивидуальной и групповой работы с использованием компьютерных технологий и т.п.

Итоги конференции подводит руководитель/куратор практики. Заключительное слово предоставляется приглашенным гостям, студентам. Оценки по практике могут быть оглашены на конференции либо на дополнительном рабочем собрании по практике.

Аттестация студентов-практикантов.

Оценку по практике выставляет куратор. В зависимости от вида практики решение об оценке выносится следующим образом.

1. Учебная практика. Куратор оценивает, насколько практикант справился с задачами и достиг поставленной в ходе практики цели. В качестве основных критериев оценки выступают: посещаемость студентом баз практики, заполнение дневника практики, качество выполнения обязательных и дополнительных заданий по практике, степень участия в итоговой конференции.

Дневник практики ведется в течение всех лет обучения, поэтому значение этого документа очень велико. Практикант должен осознать это как можно раньше.

Дневник практики – это рабочий документ практиканта, позволяющий проследить динамику профессионального становления будущего специалиста социальной работы. В дневнике практики студент планирует свою деятельность на период практики, отражает результаты каждого дня практики, анализирует происходящее, оценивает и делает выводы, намечает план дальнейшей деятельности. Ведение дневника помогает систематически собирать учебно-методические материалы – основу научно-исследовательской работы студента. Именно ежедневное ведение дневника в период прохождения практики способствует развитию у студента критического мышления, аналитических способностей, навыков самоанализа, профессиональной рефлексии и иных профессионально важных способностей. Соответственно, качество ведения этого документа отражается на оценке студента в период практики.

2. *Учебная практика.* Оценка ставится на основании учета посещаемости студента, ведения им дневника практики, качества выполнения обязательных и дополнительных заданий по практике, уровня написания реферата, участия в итоговой конференции. Дополнительным показателем является активность участия студента в волонтерской/добровольческой акции, проводимой в общественной организации, отзыв на практиканта (устный или письменный) из общественной организации.

3. *Производственные и преддипломная практики.* Оценка проставляется после учета посещаемости баз практики и ведения записей в дневнике практики, изучения отчета практиканта и характеристики, полученной от руководителя базы практики. Студент, желающий получить оценку «отлично», должен выполнить все поставленные перед ним задачи.

Снизить оценку за практику куратор может в случае, если студент в ходе практики не выполняет свои обязанности и те задания, которые предусмотрены в конкретном виде практики, т.е. не решает поставленные перед ним задачи или делает это на низком уровне.

В случае получения неудовлетворительной оценки по практике студент проходит практику дополнительно. С неудовлетворительной оценкой студент не переводится на следующий курс и лишается права получения стипендии.

Оценки студентам по практике проставляются в течение недели после ее окончания.

Однако продолжительность практики, определенная в Государственном образовательном стандарте по специальности «Социальная работа», недостаточна для эффективной практической подготовки студентов. Этот факт признается как теоретиками, так и практиками социальной работы. В связи с этим возникает необходимость поиска дополнительных видов практики. Выход, который был найден на кафедре теории и технологии социальной работы СамГУ, – это вовлечение студентов в так называемую *социальную практику*, которая носит рекомендательный и добровольный характер.

Социальная практика (В.Г. Бочарова, В.Н. Ярская) – это волонтерство/добровольчество; форма гражданской активности населения и основа функционирования общественных организаций.

При организации социальной практики в университете был учтен зарубежный опыт, а именно: на базе вузов (США, Австрия) организуют волон-

терские центры и реализуют студенческие волонтерские программы, которые направлены на решение, во-первых, социальных проблем конкретного сообщества и, во-вторых, проблемы занятости студентов. Кроме этого к процессу профессионального обучения привлекают ресурсы общественных организаций, т.е. волонтеров подготавливают организации третьего сектора; в качестве дополнительных форм подготовки наряду с волонтерскими центрами действуют клубы. Иными словами, профессиональная подготовка за рубежом носит характер «сопровождения профессии», то есть будущие специалисты совмещают теоретическую подготовку и профессиональную деятельность.

Особенности социальной практики состоят в следующем:

- отсутствие финансовой прибыли или частичное финансовое вознаграждение (менее стоимости выполненной работы);
- добровольный характер деятельности;
- приносимая польза распространяется не только на волонтера/добровольца и его ближайшее окружение, но и на общество в целом;
- носит организованный характер (осуществляется в организации);
- не требует огромных временных затрат.

Данный вид практики может быть реализован в рамках изучаемых теоретических дисциплин: преподаватель учебного курса при согласовании со студентами может выделить так называемый День социальной практики, составить план работы. В этот день студенты выполняют специальные задания в рамках изучаемых дисциплин. Так, например, в рамках дисциплины «Организация досуга пожилых людей» студенты на протяжении семестра подготавливали досуговую программу, а затем реализовали ее на базе общественной организации; готовили цикл лекций для людей пожилого возраста и публично выступали в Университете «пожилых» (СамГУ). С целью выполнения практического задания по дисциплине «Проблемы социальной работы с молодежью» студенты проходили социальную практику на базе общественной организации, а затем проводили тренинг социальной профилактики ВИЧ/СПИДа среди иногородних студентов СамГУ и т.д.

При этом преподаватель берет на себя дополнительную учебную нагрузку, то есть сам выступает в роли волонтера/добровольца, поскольку организация Дня социальной практики и осуществление контроля за его проведением не входят в учебную нагрузку. Участие студента в Дне социальной практики должно быть отмечено: студенту вручается грамота, которая по-

полнит его портфолио и может повлиять при подведении итогов семестра, аттестации (зачет, экзамен); отличившихся студентов можно наградить во время празднования Дня социального работника (8 июня).

Участие студентов специальности «Социальная работа» в социальной практике повышает их академическую успеваемость, развивает гражданскую ответственность и самостоятельность, позволяет выбрать карьерный путь и т.д.

ПРОГРАММА

учебной практики студентов 1 курса

Начало – половина всего.

Лукиан

Учебная практика является составной частью учебного процесса на специальности «Социальная работа» социологического факультета. Согласно учебному плану, данный вид практики осуществляется во *втором семестре* в течение *одной недели*.

Цель практики: ознакомиться с деятельностью государственной системы социальных служб.

Задачи практики:

- изучить специфику деятельности государственных социальных служб;
- ознакомиться с опытом работы специалистов социальной работы, социальных работников в государственных социальных службах;
- изучить основы законодательства по социальной защите различных категорий граждан.

Организация практики

Перед началом практики (за одну неделю) со студентами проводится установочное собрание, на котором:

- утверждают сроки проведения практики;
- знакомят с графиком прохождения практики в конкретных государственных социальных службах (график составляется руководителем практики совместно со специалистами-практиками);
- определяют содержание каждого дня практики (зависит от графика работы государственных социальных служб – баз практики и возможностей вуза в предоставлении учебных аудиторий для встреч со специалистами-практиками);
- назначают время итоговой конференции по результатам практики (время итоговой конференции согласовывается со студентами, специали-

стами-практиками, администрацией вуза; конференция должна быть проведена не позднее четырех дней по окончании практики);

– студенту вручается «Направление на практику» (см. приложение 4).

Руководитель практики оптимизирует условия интеграции студентов к будущей профессиональной деятельности.

Содержание практики

Во время прохождения практики студенты совместно с куратором практики посещают государственные социальные службы. Во время экскурсии студенты должны:

– узнать историю создания социальной службы;

– изучить структуру, основные направления деятельности;

– выявить категории клиентов, а также проблемы, с которыми те обращаются в социальную службу;

– проанализировать достижения и проблемы в деятельности социальной службы;

– выявить функционально-ролевой репертуар специалиста социальной работы и социального работника, а также направления, формы, методы социологической деятельности.

Материалы ознакомительной практики (заметки студентов, методические материалы, публикации в СМИ, отражающие деятельность данной социальной службы, и т.п.) по всем базам практики заносятся в дневник практики.

Форма отчетности

1. По результатам прохождения практики студенты предоставляют куратору *дневник практики*. Цель ведения дневника – систематизация и анализ полученной в ходе практики информации. Дневник практики ведется студентами на протяжении всех лет обучения в вузе и может быть использован в ходе научно-исследовательской работы студентов: при написании контрольных, курсовых, дипломных и пр. работ, при подготовке к участию в научно-практических конференциях, при участии в социологических исследованиях, при подготовке к экзаменам. Дневник дает студентам возможность в письменной форме отразить впечатления, полученные в ходе практики, сформулировать вопросы, требующие дополнительного изучения, и др. Дневник предоставляется куратору в период практики и сдается на проверку после ее окончания. После итоговой конференции

хранится на кафедре теории и технологии социальной работы. Рекомендуемый вариант ведения дневника практики представлен в Приложении 6.

2. Студенты отчитываются о результатах практики на *итоговой конференции*. Итоговая конференция предполагает приглашение специалистов-практиков, администрации вуза, преподавателей кафедры и может проводиться в форме «круглого стола».

3. Оценка по практике приравнивается к оценкам по теоретическому обучению студентов и учитывается при подведении итогов общей успеваемости. Студенты, не выполнившие задания практики по уважительной причине, направляются на практику вторично, в свободное от учебы время. Студенты, не указавшие уважительную причину или получившие неудовлетворительную оценку по практике, могут быть отчислены из университета как имеющие академическую задолженность в порядке, предусмотренном Уставом Самарского государственного университета².

Обязательные задания студентам

1. Выявить структуру социальной службы, основные направления ее деятельности, общую информацию о клиентах, проблемы социальной службы.

2. Познакомиться с должностными обязанностями, планом и спецификой работы, системой оплаты (размер заработной платы, льготы и компенсации), условиями работы (продолжительность рабочего времени, охрана труда, продолжительность отпуска и др.) социального работника и специалиста социальной работы.

3. Выявить законодательные основы деятельности базы практики.

4. Определить преимущества (для общества, для граждан, для специалистов) профессии специалиста социальной работы.

5. Определить трудности профессии специалиста социальной работы.

Дополнительные задания студентам

1. Составить словарь терминов, имеющих отношение к практике (например, «государственная система социальных служб», «клиент», «социальная работа», «социальная служба», «социальное обслуживание», «социальный работник», «специалист социальной работы» и др.). Термины рас-

² Данное положение распространяется на все последующие виды практики.

полагаются по алфавиту с обязательным указанием в сноске на источник информации. Выбор терминов определяется содержанием практики.

2. Изучить ФЗ РФ «Об основах социального обслуживания населения в РФ» (от 10.12.1995 г. №195-ФЗ). Законспектировать основные положения (структуру) Федерального закона. Ключевые понятия данного закона могут войти в словарь терминов.

3. Изучить региональные периодические издания (газеты, журналы) и найти публикации о социальной работе, деятельности социальных служб, социальных работников, специалистах социальной работы и их клиентах. Проанализировать содержание публикаций по следующим основным параметрам:

– выходные данные публикации: Ф.И.О. автора, название публикации; название издания; год; номер страницы, на которой размещена публикация);

– место публикации (на какой странице расположена (например, заглавная страница или последняя), ее графическое оформление, объем);

– анализ содержания публикации (о какой социальной службе идет речь; какие виды услуг оказывают специалисты данной службы клиентам; как и кем оценивается деятельность социальной службы, ее специалистов; как оценивают клиенты деятельность службы, специалистов; как влияет статус автора статьи на ее содержание; в чем проблема и каковы пути ее решения);

Параметры анализа публикации могут быть расширены куратором ознакомительной практики. Можно предложить проанализировать содержание не отдельных публикаций, а публикации в выпусках изданий за отдельные месяцы, годы. В этом случае работа может быть выполнена в микрогруппах (по 3 человека). Результаты подобной работы заносятся каждым студентом в свой дневник.

4. Определить степень коммуникабельности своих выразительных средств (см. приложение 7).

5. Выявить причины, которые мешают устанавливать эмоциональные контакты с другими людьми, предложить способы устранения этих причин.

6. Заполнить опросник (см. приложение 8).

7. Пройти тестирование (см. приложение 9).

8. Выявить стиль саморегуляции деятельности (см. приложение 10).

9. Сделать подборку пословиц и поговорок, касающихся разных аспектов социальной работы:

– *принципы социальной работы*: принятие человека таким, каков он есть (не осуди в лаптях: сапоги в санях и др.);

– отношение к людям пожилого возраста: (не смейся над старым, и сам будешь стар и др.);

– помощь, поддержка, услуга (не солнце, всех не обогреешь; со всякого по крохе – голодному пироги; дружно не грузно; затянул бы я песню, да подголосков нет и др.).

10. Написать в газету «Самарский государственный университет» заметку под названием «Социальная работа глазами студентов» (это задание может быть выполнено в группе из трех-пяти студентов).

11. Подготовить доклад (см. приложение 11).

Обязательные и дополнительные задания выполняются в дневнике практики после завершения записей по всем дням практики.

Вопросы для обсуждения на итоговой конференции

1. Какие актуальные проблемы социальной работы существуют в настоящее время?

2. В чем состоят особенности развития социальных служб г. Самары?

3. Охарактеризуйте законодательные основы деятельности социальных служб.

4. Определите роль теоретической подготовки в осуществлении эффективной социономической деятельности.

5. Насколько важна профессия специалиста социальной работы в российском обществе? Определите перспективы данной профессии.

6. Каким образом деятельность социальных служб отражена в СМИ?

7. Какие закономерности проявления экспрессии в межличностном общении были выявлены?

8. Сформулируйте правила, соблюдение которых позволит в дальнейшем устанавливать эмоциональные контакты с другими людьми.

9. Каковы были ожидания от практики и насколько они оправдались?

10. Выскажите пожелания к организации и проведению данного вида практики.

ПРОГРАММА
учебной практики студентов 2 курса

*Если Вы удачно выберете труд
и вложите в него всю свою душу,
то счастье само отыщется Вас.*

К. Д. Ушинский

Учебная практика осуществляется в *третьем семестре* в течение *одной недели*.

Цель практики: изучить деятельность организаций (негосударственных, некоммерческих, общественных) третьего сектора.

Задачи практики:

- получить представление о роли организаций третьего сектора в социальной работе с различными категориями клиентов;
- ознакомиться с целями, задачами, направлениями деятельности данных организаций;
- изучить законодательные основы деятельности данных организаций;
- выявить значение деятельности специалистов социальной работы в данных организациях;
- изучить опыт социального партнерства;
- изучить опыт работы со спонсорами в данных организациях.

Организация практики

Осуществляется аналогично организации практики студентов на первом курсе.

Содержание практики

В ходе практики студенты знакомятся с целями, задачами, структурой, основными направлениями деятельности организаций. Практика проходит в форме *экскурсий* на базы практики.

Предлагаем распределение студентов по подгруппам, каждая из которых проходит практику в конкретной организации (подобная практика может быть продолжена в рамках волонтерской деятельности). В течение практики студенты развивают коммуникативные способности в работе с клиентами, организаторские и проектировочные способности в работе с

коллегами и спонсорами, гностические способности при анализе собственной деятельности и деятельности организации. Перечисленные составляющие профессионально значимых способностей приобретаются студентами в ходе их участия в организации и проведении волонтерских/добровольческих *акций* на базах практики.

Форма отчетности

1. Формой отчетности является *дневник практики*, оформление которого аналогично дневнику предыдущего вида практики (см. приложение 6).

2. По завершении практики студенты готовят *реферат* (см. приложение 12).

3. Итоги практики подводятся на *итоговой конференции* в форме «круглого стола» с приглашением специалистов баз практики, администрации вуза, преподавателей кафедры.

4. Студенты делают *презентацию* своего участия в добровольческой акции на *итоговой конференции* по практике (см. приложение 13).

Обязательные задания

1. Выявить структуру организации, основные направления деятельности, состав специалистов, общую информацию о клиентах, проблемы организации.

2. Выявить должностные обязанности, план и специфику работы, систему оплаты (размер заработной платы, льготы и компенсации), условия работы (продолжительность рабочего времени, охрана труда, продолжительность отпуска и др.) специалистов организации.

3. Составить перечень профессиональных знаний, профессионально значимых умений и навыков специалиста социальной работы в данной организации.

4. Принять посильное участие в акции общественной организации.

5. Изучить примеры использования электронной почты как инструмента связей с общественностью.

6. Определить перспективы развития организаций третьего сектора.

Дополнительные задания

1. Составить словарь понятий социэкономической деятельности на базе организаций третьего сектора, например: «благополучатели», «благотворительность», «волонтеры», «гражданское общество», «грант», «добровольцы», «меценат», «милосердие», «некоммерческая организация», «об-

щественная организация», «связь с общественностью», «спонсоры», «спонсоринг», «третий сектор», «фандрайзинг», «филантропия» и др. Сноска на источник информации обязательна.

2. Изучить и проанализировать опыт организаций третьего сектора, представленный в социономических изданиях.

3. Изучить и законспектировать ФЗ РФ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», «О некоммерческих организациях», «Об общественных организациях», иные законодательные акты, которыми руководствуются в своей деятельности базы практики.

4. Описать роль специалиста социальной работы, обеспечивающего связь с общественностью, в создании корпоративного веб-сайта.

5. Определить возможности применения Интернет-технологий в маркетинговых и социологических исследованиях в общественных организациях.

6. Составить список городских зданий, отвечающих требованиям доступности для людей с ограниченными возможностями здоровья. При выполнении задания учесть следующее:

– установка пандусов обязательна в местах перепада горизонтальных уровней, превышающего 4 см, при входах и во внутренних помещениях зданий и сооружений;

– при строительстве лестниц необходимым является оборудование поручней: они должны быть круглого сечения диаметром не менее 3-5 см и располагаться для детей на высоте 0,5 м, для взрослых – 0,7 или 0,9 м;

– во всех зданиях, где есть помещения, которые расположены выше первого этажа, следует оборудовать не менее одного лифта, кабина которого должна иметь ширину – 1,1 м и глубину – 1,5 м;

– съезд представляет собой мини-пандус с уклоном не более 1:10, шириной не менее 90 см;

– входные двери в здания и помещения, которыми могут воспользоваться люди с ограниченными возможностями здоровья, должны иметь ширину не менее 0,9 м. Глубина пространства для маневрирования кресла-коляски перед дверью должна быть более 1,5 м;

– места для стоянки личных автотранспортных средств людей с ограниченными возможностями здоровья должны быть выделены разметкой и оборудованы специальными знаками.

7. Составить и красочно оформить информационный листок (социальную рекламу) на антидискриминационную тематику в отношении различных категорий клиентов.

8. Провести тест на оценку делового, творческого и нравственного климата в коллективе организации (см. приложение 14).

9. Подготовить доклад о развитии филантропического подхода к социальной работе в Самарской области.

Вопросы для обсуждения на итоговой конференции

1. Перечислите и проанализируйте положение организаций третьего сектора в г. Самаре, Самарской области. Сравните его с положением данных организаций в других регионах РФ и за рубежом.

2. Выявите связь государственного и негосударственного секторов в социальной сфере.

3. Какие роли и функции отведены специалисту социальной работы в общественных организациях?

4. Какие теоретические знания, умения и навыки оказались профессионально значимыми во время практики?

5. Приведите примеры социально значимых акций в общественных организациях. Выделите основные этапы акции. Что влияет на эффективность акции?

6. Перечислите особенности проведения акций, мероприятий по связям с общественностью на базах практики.

7. Каким образом Интернет используется в качестве средства связи с общественностью?

8. В чем заключаются преимущества и недостатки интернет-технологий с социоэкономической точки зрения?

9. Приведите примеры участия бизнеса в деятельности организаций третьего сектора. Что стимулирует участие бизнеса?

10. Выскажите пожелания к организации и проведению практики.

ПРОГРАММА

учебной практики студентов 3 курса

Чем больше у меня дела, тем больше я учусь.

М. Фарадей

Согласно учебному плану данный вид практики осуществляется в *шестом семестре* в течение *двух недель*.

Цель практики: овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, соответствующими уровню квалификации «Социальный работник».

Задачи практики:

- изучить социальную ситуацию в микрорайоне;
- выявить различные категории клиентов отделов социальной службы;
- участвовать в профессиональной деятельности социального работника.

Для решения поставленных задач студент должен:

- 1) собрать и проанализировать информацию о социальной ситуации в микрорайоне (социально-экономическая, экологическая, социально-культурная и пр. характеристики);
- 2) выявить цели, задачи, направления и принципы деятельности социальной службы и ее отделений, определить основные категории клиентов;
- 3) изучить нормативно-правовое обеспечение деятельности социальной службы и ее специалистов;
- 4) выявить аспекты взаимодействия социальной службы с общественностью, социальными институтами конкретного микрорайона;
- 5) изучить особенности организации социального обслуживания людей пожилого возраста, людей с ограниченными возможностями здоровья, людей без определенного места жительства, малообеспеченных групп населения, семей – клиентов социальной службы и др. категорий клиентов;
- 6) овладеть методикой оказания адресной социальной помощи клиентам, участвовать в организации и осуществлении патронажа, в обследовании семейного, материально-бытового положения клиентов и др.;

- 7) изучить особенности этического взаимодействия социального работника и клиента на начальном этапе социального обслуживания клиента, оказания первичной помощи, оказания долговременной помощи;
- 8) применить индивидуальный подход к решению трудной жизненной ситуации клиента;
- 9) совершенствовать коммуникативные, аналитические, диагностические, прогностические, организационные, координационные умения;
- 10) применить творческий подход к выполнению профессиональных задач.

Организация практики

Студент обязан перед началом практики (не менее чем за месяц) оформить заявление на имя заведующего кафедрой теории и технологии социальной работы о направлении на производственную практику (см. приложение 15). Если база практики находится вне г. Самары, то к заявлению прикладывается *направление с базы практики* на имя заведующего кафедрой с подтверждением готовности руководства принять студента на период прохождения практики и обеспечить ему условия, необходимые для достижения цели практики.

Перед началом практики (за одну неделю) со студентами проводится установочное собрание, на котором утверждаются сроки практики, время проведения практики, график прохождения практики, время итоговой конференции по результатам практики; студенту вручается «Направление на практику» (см. приложение 4).

Содержание практики

В период практики студент выступает в качестве стажера социального работника. Это позволяет ему расширить представление о деятельности в социальной службе.

Студент направляется на базу городских и районных Управлений социального обслуживания и защиты населения, Центров «Семья», «Подросток» и др. социальных служб районов г. Самары, где знакомится с организацией социального обслуживания различных категорий клиентов конкретного района города, реализацией социальных программ, овладевает основами документирования, принимает непосредственное участие в деятельности социального работника и различных отделений социальной службы.

Форма отчетности

По результатам прохождения практики студенты предоставляют куратору: *дневник практики* (см. приложение 16), *отчет по практике* (см. приложение 17); *характеристику* на студента (см. приложение 18).

По окончании практики проводится *итоговая конференция*.

Обязательные задания

1. Составить социальный паспорт района (см. приложение 19).
2. Изучить и проанализировать технологический стандарт (структура социальной службы, основные направления деятельности, состав специалистов и т.д.).
3. Познакомиться с работой отделений социальной службы.
4. Выяснить должностные обязанности социального работника, план и специфику его работы, систему оплаты (размер заработной платы, льготы и компенсации), условия работы (продолжительность рабочего времени, охрана труда, продолжительность отпуска и др.).
5. Совместно с социальным работником принять участие в осуществлении патронажа, в обследовании семейного, материально-бытового положения клиентов и др. (в зависимости от возможностей социальной службы) (см. приложение 20).
6. Оформить документацию на клиентов (см. приложение 21).
7. Разработать план проведения рабочего совещания с руководителями отделов социальной службы.
8. Реализовать акцию для клиентов социальной службы.

Дополнительные задания

1. Сделать подборку законодательных и нормативных документов, регулирующих вопросы социальной защиты и обслуживания населения Самарской области.
2. Проанализировать работу со случаем клиента (см. приложение 22).
3. Провести наблюдение и проинтерпретировать поведение социального работника и его коллег, клиентов. Выявить проблемные аспекты взаимодействия и наметить пути их минимизации (см. приложение 23).
4. Сформулировать основные этические правила взаимоотношений социального работника и клиента.
5. Принять участие в досуговых мероприятиях социальной службы.

6. Принять посильное участие в разработке и реализации программ, проектов базы практики.

7. Проанализировать мероприятия, направленные на защиту здоровья сотрудников социальной службы.

8. Проанализировать, какие теории старения лежат в основе социальной работы с людьми пожилого возраста.

9. Подготовить доклад для научно-практической конференции (секция «Теория и технология социальной работы»).

Вопросы для обсуждения на итоговой конференции

1. Какие проблемы актуальны для базы практики? Каков механизм их решения?

2. Охарактеризуйте клиентов социального работника.

3. Определите роль социального работника в решении трудной жизненной ситуации клиента.

4. Существуют ли на базе практики условия для решения проблем клиентов?

5. Насколько в ходе практики удалось реализовать план работы?

6. Каковы были ожидания от практики и насколько они оправдались?

7. Были ли в ходе практики созданы условия для самостоятельной деятельности, для проявления Вашей индивидуальной позиции?

8. Выскажите пожелания к организации и проведению практики.

ПРОГРАММА

производственной практики студентов 4 курса

Всякое знание исходит из наблюдений и опыта.

Ш. Сент-Бев

Согласно учебному плану данный вид практики осуществляется в *восьмом семестре* в течение *трех недель*.

Цель практики: приобрести профессиональные знания, умения, навыки, соответствующие уровню квалификации «Специалист социальной работы».

Задачи практики:

- участвовать в профессиональной деятельности специалиста социальной работы;
- собрать материалы для курсовой работы по специальности «Социальная работа» или выпускной квалификационной работы бакалавра.

Организация практики

За месяц до начала практики студент совместно с научным руководителем написания курсовой работы определяют предполагаемую базу практики. Затем студент оформляет заявление о направлении на производственную практику и визирует его у научного руководителя. В зависимости от решаемых в курсовой работе задач студент может выбрать несколько баз практики. Для куратора практики от университета заявление о направлении является основанием организации производственной практики конкретного студента на определенной базе.

Алгоритм проведения установочного собрания по практике см. в разделе «Организация практики» 1 курса.

С целью обеспечения успешной адаптации студентов к базе практики им предлагается составить *резюме*, т.е. самопрезентировать себя. Примерная структура резюме:

Фамилия, имя, отчество

Дата и год рождения

Телефон контакта

Адрес

Образование (название вуза, факультет, специальность, специализация, курс, отделение)

Дополнительное образование (курсы, стажировки и т.д.)

Опыт работы (указывается опыт вторичной занятости, участие в волонтерстве/добровольчестве, перечисляются предыдущие базы практики с указанием выполненных работ)

Дополнительная информация (знание иностранных языков, навыки работы на персональном компьютере с указанием программ, наличие водительских прав и категории, характеристика личностных качеств, необходимых для успешного прохождения производственной практики)

Резюме печатается на одном листе бумаги формата А 4. Рекомендуем использовать шрифт Times New Roman или Arial, кегль 12-14 пунктов. Исключите использование в тексте курсива и подчеркивания.

Резюме должно быть кратким и конкретным. Составляющий резюме должен быть честен, предоставляя информацию о себе.

Содержание практики

В период практики студент выступает в качестве помощника специалиста социальной работы, что позволяет практиканту использовать полученные знания, практические умения и навыки в работе с клиентом. При выходе на практику студент, как правило, завершает оформление теоретической части курсовой работы по специальности и переходит к разработке программы эмпирического исследования. В ходе практики студент может провести пилотажное исследование по теме курсовой работы или выпускной квалификационной работы бакалавра.

Форма отчетности

По результатам прохождения практики студенты предоставляют куратору:

- дневник производственной практики;
- отчет по производственной практике;
- характеристику на студента с базы практики.

После окончания практики проводится *итоговая конференция*.

Обязательные задания

1. Изучить и проанализировать технологический стандарт (структура социальной службы, основные направления деятельности и т.д.).

2. Проанализировать нормативные документы, регламентирующие деятельность специалиста социальной работы.

3. Составить этнографический кейс стадии социальной службы (см. приложение 24).

4. Составить должностные инструкции для специалиста социальной работы с подростками; с осужденными и бывшими осужденными; многодетной семьей; молодой семьей; с мигрантами; с детьми, оставшимися без попечения родителей (1-2 варианта по выбору студента) (см. приложение 25).

~ §: Выявить и проанализировать проблемные ситуации, наблюдаемые в период прохождения практики.

6. Описать и проанализировать технологии, используемые специалистом социальной работы для оказания профессионального содействия клиентам.

7. Составить проект эмпирической части курсовой работы. Провести социологическое исследование по теме курсовой работы.

Дополнительные задания

1. Проанализировать деятельность, направленную на социальную защиту физического, психического, социального здоровья пожилых людей на уровне профилактики и реабилитации.

2. Изучить мероприятия, направленные на психосоциальную реабилитацию клиентов.

4. Составить проект социальной программы, направленной на реализацию конкретной главы или статьи закона (на выбор).

5. Установить связь между теоретическими знаниями, полученными в ходе обучения, и реалиями профессиональной деятельности специалиста социальной работы (см. приложение 26).

6. Определить качество жизни клиентов (люди пожилого возраста, молодые семьи с детьми и без детей, люди с ограниченными возможностями здоровья, больные сахарным диабетом, люди, имеющие болезни сердца и др.).

7. Организовать и провести культурно-досуговую программу для клиентов социальной службы.

8. Разработать прогноз по заданному алгоритму (см. приложение 27).

Вопросы для обсуждения на итоговой конференции

1. Раскройте содержание и организацию социономических мероприятий, реализуемых специалистами социальной работы в работе с клиентами.
2. Охарактеризуйте группу клиентов, с которой вы непосредственно работали.
3. Выделите эффективные средства, формы, методы социальной работы с различными категориями клиентов.
4. Проанализируйте вашу деятельность на практике. Раскройте содержание и организацию мероприятий, проведенных вами на практике.
5. Каковы были ожидания от практики и насколько они оправдались?
6. Выскажите пожелания к организации и проведению данного вида практики.

ПРОГРАММА

преддипломной практики студентов 5 (6) курса

*Величие некоторых дел состоит
не столько в размерах, сколько
в своевременности их.*

Сенека

Согласно учебному плану *преддипломная* практика проходит в десятом (двенадцатом) семестре в течение *семнадцати недель*.

Цель практики: развитие и совершенствование профессиональных знаний, умений, навыков, направленных на самостоятельную реализацию функционально-ролевого репертуара специалиста социальной работы.

Задачи практики:

- освоить функциональные обязанности специалиста социальной работы;
- провести исследовательскую и профессионально-производственную работу с учетом темы дипломной работы;
- оформить и презентировать эмпирическую часть дипломной работы.

Организация практики

За месяц до начала практики студент совместно с научным руководителем дипломной работы определяют предполагаемую базу практики. Затем студент оформляет заявление о направлении на преддипломную практику и визирует его у научного руководителя. В зависимости от решаемых в дипломной работе задач студент может выбрать несколько баз практики. Для руководителя практики от университета заявление о направлении является основанием организации преддипломной практики конкретного студента на определенной базе.

Механизм проведения установочного собрания по практике является аналогичным предыдущим видам практики. На установочном собрании студенту вручается «Направление на практику» (см. приложение 4).

Для прохождения практики студент составляет свое *резюме*.

Содержание практики

В период практики студент выступает в качестве помощника специалиста социальной работы, что позволяет студенту использовать получен-

ные знания, практические умения и навыки в том направлении социальной работы, которое соответствует тематике дипломной работы. При выходе на практику студент завершает оформление теоретической части дипломной работы и намечает план научно-исследовательской деятельности в рамках диплома. В ходе практики студент реализует программу эмпирического исследования дипломной работы.

Форма отчетности

По результатам прохождения практики студенты предоставляют:

- дневник преддипломной практики;
- отчет по преддипломной практике;
- характеристику на студента с базы практики.

По окончании практики проводится *итоговая конференция*.

Обязательные задания

1. Изучить и проанализировать технологический стандарт (структура социальной службы, основные направления деятельности и т.д.).

2. Проанализировать нормативные документы, регламентирующие деятельность специалиста социальной работы в конкретном направлении социальной работы (в соответствии с темой дипломной работы).

3. Изучить, описать и проанализировать технологии, используемые специалистом социальной работы для оказания профессионального содействия клиентам.

4. Принять участие в социономической деятельности специалиста социальной работы.

5. Реализовать программу эмпирического исследования дипломной работы. Представить результаты исследования.

Дополнительные задания

1. Провести репутационный аудит базы практики (см. приложение 28).

2. Продумать схему и разработать варианты структур управления организации – базы практики. Описать их (см. приложение 29).

Иные дополнительные задания определяются студентом совместно с научным руководителем дипломной работы, руководителем и куратором практики.

Итоговая конференция

Проходит в форме научно-практической конференции, на которой студенты презентуют результаты эмпирической части дипломной работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аверченко, Л.К. Управление общением: Теория и практикумы для социального работника / Л.К. Аверченко. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – С. 161-166.
2. Алешина, И.В. Паблик рилейшнз для менеджеров / И.В. Алешина. – М.: Экмос, 2002.
3. Андреев, В.И. Пакет десяти тестов на оценку интеллигентности, конкурентоспособности и творческого потенциала личности / В.И. Андреев. – Казань: Фирма «СКАМ», 1992.
4. Андрущенко, Т.Ю. Этапы решения задач профессиональной подготовки специалистов по социальной работе в международном сетевом проекте / Т.Ю. Андрущенко, В.А. Павлов // Новые инициативы в образовании и практике социальной работы: Диалог российских и европейских университетов. – Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. ун-та, 2004. – С. 12-18.
5. Антология социальной работы в России / сост. М.В. Фирсов. – М., 1994 – 1995.
6. Аудиовизуальная диагностика: практикум для студентов / сост. А.И. Ушаиков, О.Г. Ковалев, В.Н. Борисов. – М.: Академия, 2000. – 112 с.
7. Бабанский, Ю.К. Оптимизация педагогического процесса: В вопросах и ответах / Ю.К. Бабанский, М.М. Поташник. – Киев, 1983. – 287 с.
8. Беркгаут, В.В. Интернет: первые шаги / В.В. Беркгаут, И.С. Чадрин. – М.: Р-Валент, 2000.
9. Благотворительность – территория свободы / под ред. А. Белокрыльцевой. – М.: АНО «Студио-Диалог», 2006.
10. Бодалев, А.А. Восприятие и понимание человека человеком / А.А. Бодалев. – М., 1982. – 192 с.
11. Бонгард, М.М. Проблема узнавания / М.М. Бонгард. – М., 1967. – 320 с.
12. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Филинь, 1996. – С. 407– 410.
13. Бутурлакин, В. Менеджмент в социальной службе: особенности управления профессионализацией / В. Бутурлакин // Журнал исследований социальной политики. – 2007. – Т. 5. – №1. – С. 57-74.
14. Вандышева, Л.В. Практико-ориентированный и филантропический подходы к профессиональной подготовке специалистов по социальной работе / Л.В. Вандышева // Партнерство в системе социальной поддержки населения: материалы II Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 10-летию специальности «Социальная работа» (Самара, 26-27 января, 2006 г.) / под общ. ред. В.Я. Мачнева, Л.В. Куриленко. – Самара: Изд-во «Универс-групп», 2006. – С. 36-40.

15. **Вандышева, Л.В.** Российское социальное образование: тенденции и перспективы развития / Л.В. Вандышева // Социальные науки: опыт и проблемы подготовки специалистов социальной работы: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции 11-12 апреля 2006 г. / Российский гос. проф.- пед. ун-т / под общ. ред. К.В. Кузьмина. – Вып. 1. – Екатеринбург, 2006. – С. 57-61.

16. **Воронов, В.А.** Программа «Милосердие»: «Студенты и молодежь – старшему поколению» / В.А. Воронов // Новые социальные технологии в сфере работы с молодежью и пожилыми людьми: материалы I международной научно-практической конференции 23-25 июня 2003 г. – Иваново: Изд-во Ивановского гос. ун-та, 2003. – С. 193-195.

17. **Выготский, Л.С.** Собрание сочинений: в 6 т. / Л.С. Выготский – М., 1984.

18. **Галагузова, Ю.Н.** Структура и содержание практики студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа» / Ю.Н. Галагузова, В.В. Трухачев, Г.Н. Штинова. – Екатеринбург, 2000. – 111 с.

19. **Герасимюк, Т.** «Виртуальные PR»: три сферы взаимодействия с интернет-аудиторией (сетевые сообщества, персональные коммуникации, online СМК) / Т. Герасимюк // Советник. – 2001. – №2. – С. 25-29.

20. **Горячев, М.Д.** Социальная педагогика и социальная работа за рубежом / М.Д. Горячев. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 1997. – 132 с.

21. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 350500 «Социальная работа». Квалификация – специалист социальной работы. – М., 2000. – 33 с.

22. **Гусякова, Л.** Исследование стандартизации социального обслуживания: проблемы, перспективы реализации на региональном уровне / Л. Гусякова, Ю. Калинина // Журнал исследований социальной политики. – Т. 4. – №3. 2006. – С. 349-366.

23. **Деревягина, Т.** «Не милость, а движение души». Обучение будущих социальных работников технологиям социального партнерства / Т. Деревягина // Социальная работа. – 2003. – №4. – С. 42-43.

24. Добровольчество в вопросах и ответах / сост. Л.В. Радченко, Б. Сирри. – Самара: СРОО ИЭКА «Поволжье» – «The BEEAR Trust», 2002. – 76 с.

25. **Доэл, М.** Содержание и методы практической подготовки студентов к социальной работе / М. Доэл, С. Шардлоу // Обучение практике социальной работы: международный опыт и перспективы / под ред. М. Доэла и С. Шардлоу. – М.: Аспект Пресс, 1997. – 223 с.

26. **Жуков, В.И.** Социальное образование в России: Доклад на годовичном собрании Академии социального образования 16 июня 1998 г. / В.И. Жуков – М.: Союз, 1998. – 54 с.

27. **Зимняя, И.А.** Профессиональные роли и функции социального работника (Общие проблемы подготовки специалиста) / И.А. Зимняя // Российский журнал социальной работы. – 1995. – №1. – С. 79-82.
28. **Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д.** Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко; под ред. Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой. – СПб.: Речь, 2004. – С. 106-110.
29. **Золотарева, Т.Ф.** Практика в системе подготовки специалистов социальной работы в вузе / Т.Ф. Золотарева. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2005. – 128 с.
30. Итоги деятельности центров «Семья» Самарской области в 2004 г. – Самара, 2005. – 51 с.
31. **Кабушкин, Н.И.** Основы менеджмента / Н.И. Кабушкин. – Минск.: Новое знание, 2003. – С. 56-63.
32. **Калачев, А.В.** Проблемы подготовки студентов специальности «Социальная работа» к организации благотворительной деятельности/ А.В. Калачев // Новые инициативы в образовании и практике социальной работы: Диалог российских и европейских университетов. – Екатеринбург, 2004. – С. 77-80.
33. **Керженцев, В.С.** Производственная практика студентов как технологический процесс в социальной работе / В.С. Керженцев, М.И. Григорьева // Новые социальные технологии. – Пермь, 2004. – С. 68-73.
34. **Кириленко, Г.Л.** Проблема исследования жестов в зарубежной психологии / Г.Л. Кириленко // Психологический журнал. – 1987. – Т. 8. – №4. – С. 138.
35. **Климов, Е.А.** Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»: Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
36. **Козлов, И.** Как относиться к себе и к людям (Практическая психология на каждый день) / И. Козлов. – М., 1993. – 110 с.
37. **Константинова, Е.Б.** Формирование исследовательских навыков социальных работников в период практики / Е.Б. Константинова // Практика – путь к профессионализму: партнерство университетов и социальных учреждений в практическом обучении социальных работников. – Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. Ун-та, 2004. – С. 142-144.
38. **Кудрявцев, Т.В.** Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения / Т.В. Кудрявцев, А.В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1985. – №1.
39. **Куриленко, Л.В.** Социальная работа как наука и профессия / Л.В. Куриленко // Актуальные проблемы теории и практики социальной работы.

Сб. науч. статей / сост. Л.В. Куриленко. – Вып. 1. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2004. – С. 6-14.

40. **Лабунская, В.А.** Психология межличностного познания / В.А. Лабунская / – М., 1991. – 144 с.

41. **Лаврененко, И.М.** Подготовка кадров для социальной сферы в институте молодежи: опыт, проблемы, поиски решения / И.М. Лаврененко // Социальная работа: опыт и проблемы подготовки специалистов. – М.: МГСУ, 1997. – С. 50-56.

42. **Ляшенко, А.И.** Профессиональное становление социального работника / А.И. Ляшенко. – М., 1993. – 346 с.

43. **Мансер, Г.** Добровольцы / Г. Мансер // Энциклопедия социальной работы: в 3 т. – М.: Центр общечеловеческих ценностей, 1993. – Т. 1. – С. 224-230.

44. Методические рекомендации по организации и проведению практики / сост. Е.А. Миронова, А.Ю. Шевченко. – Самара: Универс-групп, 2003. – 17 с.

45. **Надер, А.** Глобализация сознания и новые требования к международной социальной работе / А. Надер // Журнал исследований социальной политики. – 2005. – Т. 3. – №1. – С. 39-58.

46. **Никитин, В.** Направления и проблемы развития социального образования в современной России / В. Никитин, Г. Медведева // Журнал исследований социальной политики. – 2004. – Т. 2. – №3. – С. 329-346.

47. **Ньюсом, Д.** Всё о PR: Теория и практика паблик рилейшнз / Д. Ньюсом, Дж. Терк, Д. Крукеберг. – М.: Имидж-Контакт, 2001.

48. Обучение социальной работе: Преемственность и инновации. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 157 с.

49. **Ожегов, С.И.** Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова / Российская АН; Российский фонд культуры; 3-е изд., испр. и доп. – М.: АЗЪ, 1995. – 928 с.

50. **Олейник, И.В.** «Плюс / минус» репутация / И.В. Олейник, А.Б. Лапшов. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2003.

51. **Омельченко, Е.** Молодежный активизм в России и глобальные трансформации его смысла / Е. Омельченко // Журнал исследований социальной политики. – 2005. – Т. 3. – №1. – С. 59-86.

52. **Основина, Т.Ю.** Роль практики в формировании специалиста по социальной работе / Т.Ю. Основина // Практика – путь к профессионализму: Партнерство университетов и социальных учреждений в практическом обучении социальных работников. – Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. ун-та, 2004. – С. 98-103.

53. **Охотникова, Е.В.** Опыт реализации в г. Иваново проекта «Обучение полевых работников» (Международная программа «Партнерство в сфере здра-

воохранения и социальной помощи») / Е.В. Охотникова // Новые социальные технологии в сфере работы с молодежью и пожилыми людьми: материалы I международной научно-практической конференции 23-25 июня 2003 г. – Иваново: Изд-во Ивановского гос. ун-та, 2003. – С. 43-52.

54. Павленок, П.Д. К вопросу обновления государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности «Социальная работа» / П.Д. Павленок // Социальная работа: опыт и проблемы подготовки специалистов. – М.: МГСУ, 1997. – С. 21-24.

55. Пахальян, В.Э. Основные проблемы психологической практики в учреждениях социальной защиты и помощи / В.Э. Пахальян // Российский журнал социальной работы. – 1995. – № 2. – С.70-72.

56. Пидкасистый, П.И. Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы / П.И. Пидкасистый, Л.И. Фридман, М.Г. Гарунов. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 354 с.

57. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 159 с.

58. Познай себя и других: сборник методик. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – 128 с.

59. Профессиограммы в школе / под ред. Ф.И. Иващенко. – Минск: Народная рассвета, 1984. – 80 с.

60. Птицына, Н.А. Значение практики в организации профессиональной подготовки студентов / Н.А. Птицына // Новые инициативы в образовании и практике социальной работы: Диалог российских и европейских университетов. – Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. ун-та, 2004. – С. 85-96.

61. Реутов, С.И. Десятилетие специальности «Социальная работа» и практика подготовки специалистов в Пермском государственном университете / С.И. Реутов, В.Г. Кобелева // Новые социальные технологии. – Пермь, 2002. – С. 3-9.

62. Романов, П.В. Исследования в социальной работе: оценка, анализ, экспертиза / П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова. – Саратов: Саратов. гос. тех. ун-т, 2004. – С. 244-245.

63. Руднева, Т.И. Этнокультурная составляющая социального образования / Т.И. Руднева // Социально-педагогическая деятельность: проблемы и перспективы. – Самара, 2004. – С. 105-109.

64. Рыкув, А. Высшее образование и деконструкция профессионализма / А. Рыкув, К. Южанинов // Журнал исследований социальной политики. – 2006. – Т. 4. – №1. – С. 7-24.

65. Саралиева, З.Х. Качество социального образования // Социология социальных трансформаций / З.Х. Саралиева под общ. ред. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2003. – С. 24-29.
66. Сафронова, В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе / В. М. Сафронова. – М.: Издательский центр «Академия» 2002.
67. Связи с общественностью как социальная инженерия / под ред. В.А. Ачкасовой, Л.В. Володиной. – СПб.: Речь, 2005. – С. 134-140; 243; 288-290.
68. Система подготовки социальных работников / Н. Морозова, С. Зуева, Е. Чидилян и др. // Социальная работа. – 2004. – №1. – С. 48-49.
69. Сересова, У. Трансформации социальной работы как профессии: взгляд через призму мотиваций молодых специалистов / У. Сересова // Журнал исследований социальной политики. – 2007. – Т.5.– №1. – С. 43-56.
70. Слостенин, В.А. Социальный педагог и социальный работник: личность и профессия / В.А. Слостенин // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – М.; Тула, 1993. – Т. 2. – С. 265-275.
71. Смирнова, Е.Т. Экспресс-психодиагностика. Ведение в целостную психологию. Методики и тесты / Е.Т. Смирнова. – Самара: Изд. Дом «Бахрах – М», 2005. – С. 60-69; 286.
72. Социальное прогнозирование и моделирование / сост. В.М. Сафронова. – М., 1996.
73. Старшинова, А.В. Практическое обучение социальных работников: опыт сотрудничества в российско-британском проекте / А.В. Старшинова // Практика – путь к профессионализму: партнерство университетов и социальных учреждений в практическом обучении социальных работников. – Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. ун-та, 2004. – С. 57-65.
74. Старшинова, А.В. Тенденции образования в области социальной работы: изучая европейский опыт / А.В. Старшинова // Журнал исследований социальной политики. – 2004. – Т. 2. – №3. – С. 363-376.
75. Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт: в 2 т. – М.; – Тула, 1993. – Т. 1. – 460 с.
76. Топчий, Л.В. Европейский семинар «Работа, экономика и благосостояние: профессиональная социальная работа во имя создания гуманного общества для всех» / Л.В. Топчий // Работник социальной службы. – 1999. – №1-2. – С. 145-154.
77. Филатова, Е. Соционика для вас. Наука общения, понимания и согласия / Е. Филатова. – М., 1994. – 105 с.
78. Фирсов, М.В. История социальной работы / М.В. Фирсов. – М.: Академический проект: Триста, 2004. – 608 с.

79. **Фирсов, М.В.** Социальная работа в России: теория, история и общественная практика / М.В. Фирсов // *Работник социальной службы*. – 2002. – №1. – С.7-37.
80. **Фокин, В.А.** Основы сравнительного анализа подготовки студентов в России и США / В.А. Фокин // *Гражданское образование: российский и американский опыт подготовки студентов* / сост. В.А. Фокин. – Тула: Изд-во Тульского гос. пед. ун-та им. Л.Н. Толстого, 2003. – С. 5-10.
81. **Хабибулина, В.М.** Возможность широкого внедрения супервизии в систему вузовской подготовки специалистов по социальной работе / В.М. Хабибулина // *Социальная работа: личность и профессия: материалы международной науч.-практич. конференции, 28-29 мая 2002 г.* – Ульяновск: Изд-во Ульяновского гос. ун-та, 2002. – С. 93-95.
82. **Холостова, Е.И.** Генезис социальной работы в России / Е.И. Холостова. – М., 1994.
83. **Холостова, Е.И.** Проблемы подготовки специалистов по социальной работе / Е.И. Холостова // *Возведение «мостов» сотрудничества между Россией и ЕС в развитии социальных служб накануне нового тысячелетия*. – М.: Социально-технологический институт, 1999. – С. 207-213.
84. **Холостова, Е.И.** Развитие многоуровневой системы профессионального образования / Е.И. Холостова // *Отечественный журнал социальной работы*. – 2003. – №2. – С. 70-74.
85. **Хорни, К.** Невротическая личность нашего времени: Самоанализ / К. Хорни. – СПб.: Питер, 2002. – 224 с.
86. **Хухлин, А.В.** Добровольчество как один из механизмов формирования толерантного сознания и толерантного поведения социальных работников / А.В. Хухлин // *Отечественный журнал социальной работы*. – 2003. – №1. – С.19-21.
87. **Черникова, Т.В.** Три стратегии подготовки специалистов / Т.В. Черникова // *Высшее образование сегодня*. – 2003. – №2. – С. 9-2.
88. **Чикер, В.А.** Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2003. – С. 85-96; С. 97-102.
89. **Чумиков, А.Н.** Связи с общественностью: теория и практика / А.Н. Чумиков, М.П. Бочаров. – М.: Дело, 2003.
90. **Шадриков, В.Д.** Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М., 1982.
91. **Шакирова, А.Ю.** Практико-ориентированная, технологическая подготовка студентов вуза, обучающихся по специальности «Социальная работа» / А.Ю. Шакирова // *Новые инициативы в образовании и практике социальной работы: Диалог российских и европейских университетов*. – Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. ун-та, 2004. – С. 122-123.

92. Шанин, Т. Социальная работа: идеология профессионализма / Т. Шанин // Журнал исследований социальной политики. – 2004. – Т. 2. – №3. – С. 303-328.
93. Шанин, Т. Социальная работа как культурный феномен современности: новая профессия и академическая дисциплина в контексте социальной теории и политической практики наших дней / Т. Шанин // Взаимосвязь социальной работы и социальной политики. – М.: Аспект Пресс, 1997. – С. 41-42.
94. Школа координаторов: методическое пособие / сост. Е.В. Грекова, Л.А. Похолок. – Самара, 2006. – 48 с.
95. Шмелева, Н.Б. Социальная работа: личность и профессия (аспект развития) / Н.Б. Шмелева. – Ульяновск: Изд-во Ульяновского гос. ун-та, 2002. – 184 с.
96. Щекин, Г.В. Визуальная психодиагностика / Г.В. Щекин. – М., 1992. – С. 17-19.
97. Эйрих, К.В. Организация волонтерской деятельности в учреждениях социального обслуживания / К.В. Эйрих // Работник социальной службы. – 2004. – №3. – С. 50-55.
98. Ярская, В.Н. Социальное образование в постсовременном обществе / В.Н. Ярская // Новые инициативы в образовании и практике социальной работы: Диалог российских и европейских университетов / под ред. А.В. Старшиновой. – Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. ун-та, 2004. – С. 54.
99. Ярская, В.Н. Экзистенциальные смыслы и гражданские перспективы социального образования / В.Н. Ярская // Журнал исследований социальной политики. – 2004. – Т. 2. – №3. – С. 347-362.
100. Ярская-Смирнова, Е. Новая идеология и практика социальных услуг: оценка эффективности в контексте либерализации социальной политики / Е. Ярская-Смирнова, П. Романов // Журнал исследований социальной политики. – 2005. – Т. 3. – №4. – С. 497-522.
101. Ярская-Смирнова, Е.Р. Теоретизация практики социальной работы в исследованиях и повседневной деятельности специалиста / Е. Ярская-Смирнова, П. Романов // Практика – путь к профессионализму: партнерство университетов и социальных учреждений в практическом обучении социальных работников: материалы международной науч.-практической конференции 29-30 ноября 2004 г. / под ред. А.В. Старшиновой. – Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. ун-та, 2004. – С. 19-35.
102. Я, ты, мы в зеркале познания: сборник методик / сост. С.Ф. Спичак. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»: Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – 96 с.

Словарь терминов

| | |
|--|---|
| <i>Адаптация</i> – | взаимодействие личности или социальной группы со средой, включающее усвоение норм и ценностей этой среды в процессе социализации, а также изменение, преобразование среды в соответствии с новыми условиями и целями деятельности. |
| <i>Активность</i> – | действие, деятельность. |
| <i>Актуальность</i> – | важность, значительность чего-либо для настоящего момента, злободневность, своевременность. |
| <i>Альтруизм</i> – | бескорыстная забота о благе других. |
| <i>Анализ</i> – | метод научного исследования, мысленное или реальное расчленение объекта исследования на составные части, элементы. |
| <i>Аргумент</i> – | логический довод, служащий основанием доказательства. |
| <i>Аспект</i> – | точка зрения, с которой рассматривается какое-либо понятие, явление; перспектива. |
| <i>Выбор профессии</i> – | одно из первых звеньев последовательных жизненных выборов, которые делает человек на различных этапах своего жизненного пути. |
| <i>Детерминация</i> – | закономерность, способная оказывать определенное влияние на что-либо. |
| <i>Индивидуальный стиль деятельности</i> – | индивидуально своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравновешивания своей типологически обусловленной индивидуальности с внешними условиями деятельности. |

| | |
|---|--|
| <i>Информационная основа профессионального пути –</i> | совокупность информации об объективных и субъективных условиях профессионального становления, необходимая для организации процесса профессионализации в соответствии с вектором «мотив-цель». |
| <i>Категория –</i> | группа, разряд лиц, объединенных общностью каких-либо признаков. |
| <i>Кризисы профессионального становления –</i> | особая группа психологических кризисов, которые возникают на различных этапах профессионального пути личности, отражают его специфические закономерности, несводимые к закономерностям жизненного пути человека. |
| <i>Личность профессионала –</i> | система профессионально важных качеств, формирующихся в ходе профессионального становления личности и влияющих на эффективность осуществления отдельных форм профессиональной активности и профессии в целом. |
| <i>Минимизация –</i> | снижение напряженности, сведение до минимума отрицательных последствий какого-либо явления, события. |
| <i>Мотивы профессионального пути –</i> | внутренние побуждения человека, которые указывают на то, зачем он включается в процесс профессионализации, зачем он выбирает ту или иную профессию, зачем меняет место работы (учебы) и пр. |
| <i>Пандус –</i> | наклонная поверхность для вертикального перемещения не только инвалидов на кресла-колясках, но и женщин с детскими колясками и пожилых людей, позволяющая им беспрепятственно посещать учреждения и организации. |
| <i>Презентация –</i> | публичное представление чего-либо. |
| <i>Проблема –</i> | сложный вопрос, задача, требующие разрешения, исследования. |

| | |
|--|---|
| <i>Профессиограмма</i> – | сводки знаний о профессии и о системе требований, предъявляемых к человеку той или иной специальностью или профессией. |
| <i>Профессионализация</i> – | процесс поиска и обретения человеком форм профессиональной деятельности, адекватных некоторому устойчивому типу индивидуальности человека. |
| <i>Профессиональная адаптация</i> – | система государственных мероприятий, обеспечивающая научно обоснованный выбор человеком своего трудового пути – определение своего места в жизни. |
| <i>Профессиональная индивидуализация</i> – | прямое или опосредованное (регулярное) влияние индивидуальности личности на процесс ее профессионализации, а также формирование видов активности и социальных системных качеств профессионала, которые учитывают индивидуальность человека. |
| <i>Профессиональная одаренность</i> – | система общих, особенных и специальных профессиональных способностей, которые определяют эффективность выполнения профессиональной деятельности, уровень профессионального развития индивида. |
| <i>Профессиональный опыт</i> – | система профессиональных знаний, умений, привычек. |
| <i>Профессиональный отбор</i> – | процедура, которая сводится к использованию данных психофизиологии для правильного распределения людей по профессиям. |
| <i>Профессиональная пригодность</i> – | соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии. |
| <i>Профессиональная социализация</i> – | формирование индивидуальных системных качеств профессионала, которыми должны обладать реальные или потенциальные представители кон- |

| | |
|--|--|
| | кретной профессиональной общины (профессий или их групп). |
| <i>Профессиональное самоопределение –</i> | устойчивое положительное отношение к себе как субъекту профессиональной деятельности. |
| <i>Профессия –</i> | типичная исторически сложившаяся форма деятельности, необходимая в социальных отношениях, для выполнения которой работник должен обладать определенной суммой знаний, умений, навыков, иметь соответствующие способности и особенности личности. |
| <i>Регулирование профессионального пути –</i> | внесение изменений в структуру деятельности субъекта, которые бы позволили достичь поставленных целей. |
| <i>Репертуар (функционально-ролевой) специалиста социальной работы –</i> | совокупность функций, ролей специалиста социальной работы. |
| <i>Самоконтроль профессионального пути –</i> | процесс сопоставления ожидаемых результатов с реально достигнутыми в ходе профессионализации. |
| <i>Систематизация –</i> | приведение, организация чего-либо в определенный порядок. |
| <i>Социальная ситуация профессионального развития –</i> | освоение профессиональной деятельности, в ходе которой происходит снятие противоречий между требованиями профессии и возможностями человека, между ценностями, связанными с профессией, и содержанием мотивационной сферы – часть общего и профессионального образования; подготовка специалистов для учреждений социальной сферы. |
| <i>Социальные системные качества –</i> | профессионально важные качества личности, которые влияют на эффективность, освоение, выбор профессии, выполнение профессиональной деятельности, регуляцию профессиональной карье- |

ры. К социальным системным качествам относят: систему ценностей, установок, потребности, убеждения, характерные для конкретной профессиональной общности.

Структура –

совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающая его целостность; предприятие, учреждение, имеющее определенное строение, устройство.

Супервизия –

наиболее существенное межличностное взаимодействие, главной целью которого является то, что один человек (супервизор) встречается с другим (супервизируемым) для того, чтобы попытаться сделать более эффективной работу, помогающую людям.

Цель профессионального пути –

представления о том, что человек должен получить, достичь в процессе или в результате профессионализации.

КОДЕКС ЭТИКИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА И СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА РОССИИ ³

Подготовлен Общероссийской общественной организацией
«Союз социальных педагогов и социальных работников», являющейся
членом Международной федерации социальных работников

Перед нами – огромное профессиональное
пространство, где каждый может проявить
свои лучшие душевные качества.

Раздел 1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. В задачи Кодекса входит характеристика основных этических норм и правил, которыми руководствуются социальные работники и социальные педагоги в своей практической деятельности. Этот документ является манифестом, провозглашающим ценности и принципы, способствующие повышению и поддержанию высокого стандарта профессиональной деятельности каждого работника социальной сферы независимо от занимаемой должности и являющегося членом ССОПиР.

1.2. Кодекс содержит директивы для работников социальной сферы, которые являются членами Союза социальных педагогов и социальных работников. Кодекс может быть использован и другими людьми для определения стандартов профессионализма, ожидаемого от специалистов социальной сферы и студентов социальных вузов. Поэтому работодатели могут включать данный Кодекс в текст контрактов по найму, заключаемых с социальными работниками и социальными педагогами.

³ Социальная работа для пожилых людей: профессионализм, партнерство, ответственность // Материалы Общероссийского съезда социальных работников. Саратов, 21-22 ноября 2002 г. / под ред. Г.Н. Кареловой. – Саратов, 2003. – С. 214-228.

1.3. В дальнейшем ССОПиР будет стремиться к признанию Кодекса всеми остальными специалистами, организациями и институтами, имеющими отношение к данной профессиональной среде (социальной сфере).

1.4. Положения Кодекса ориентирует членов ССОПиР строить практическую деятельность вокруг интересов клиента, вовлекая его на равноправной основе на всех стадиях в процесс оказания ему социальных услуг.

1.5. Кодекс требует от практиков исполнять свои обязанности профессионально, руководствуясь этическими и моральными принципами.

1.6. Кодекс не предоставляет права никому подвергать дискриминации человека в каких бы то ни было целях.

1.7. Согласие с Кодексом этики и его профессиональное и личностное принятие являются своеобразным допуском к профессиям социальной сферы.

1.8. Дополнения, пересмотр и обновление Кодекса является непосредственной обязанностью Правления Союза социальных педагогов и социальных работников и утвержденной Правлением группы экспертов.

1.9. По вопросам толкования или применения Кодекса следует обращаться в первую инстанцию – Правление ССОПиР.

Раздел 2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

В связи с формированием в России принципиально новой системы социальной защиты и обслуживания населения, отвечающей новым условиям развития российского общества, появилась потребность в соответствующих методических разработках и кадрах социальных работников новой формации. В начале 90-х годов в стране стала создаваться адекватная материально-техническая база и система подготовки кадров для социальной работы. Специальность «Социальная работа» была введена в апреле 1991 года, и в этом же году «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» был дополнен квалификационной характеристикой «специалист по социальной работе». После тщательного обсуждения в профессиональной среде российскими специалистами было выработано и принято следующее определение социальной работы:

Социальная работа – это совокупность видов деятельности (профессиональной и непрофессиональной, служебной и добровольной) по удовлетворению социальных потребностей человека. Тот, кто в любом случае обращается за помощью к социальному работнику, или кому такая помощь предлагается, определяется как клиент (посетитель, заказчик) социальной и социально-педагогической работы. Клиент может представлять собой индивидуума, семью, какую-либо группу или сообщество.

Раздел 3. ЦЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

3.1. Человеческое достоинство и толерантность. Социальный работник и социальный педагог признают ценность каждого человека и его право на реализацию своих способностей, на достойные условия жизни и благосостояние, на свободный выбор жизненной позиции с условием, чтобы права одного человека не препятствовали реализации интересов и прав других людей или групп.

Социальные работники и социальные педагоги:

- а) уважают основные права человека, указанные во Всеобщей Декларации ООН по правам человека и в других международных соглашениях, основанных на этой Декларации;
- б) демонстрируют уважение и доброжелательное отношение ко всем людям и уважают убеждения своих клиентов, их ценности, культуру, цели, нужды, предпочтения, взаимоотношения и связи с другими людьми;
- в) защищают и поддерживают их достоинство, учитывают индивидуальность, интересы и социальные потребности своих клиентов на основе построения толерантных отношений с ними;
- г) способствуют достижению личного благосостояния и самостоятельности клиентов, формируют и поддерживают в них уважительное отношение к правам и свободам других людей;
- д) уважают права своих клиентов в принятии решений; гарантируют клиентам непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;

е) гарантируют защиту своим клиентам в целях их безопасности, а также безопасности их социального окружения.

3.2. Социальная справедливость и гуманизм. Социальная справедливость и гуманизм являются ценностями социальной и социально-педагогической работы. Они предполагают:

- справедливое и равноправное распределение ресурсов для удовлетворения основных социальных потребностей человека;
- создание и соблюдение равных гарантированных возможностей использования потенциала государственных и общественных социальных служб, организаций и объединений;
- обеспечение равных прав и возможностей их реализации при обращении и защите согласно закону.

Социальные работники и социальные педагоги:

– выявляют и адекватно реагируют на социальные условия, которые приводят к социальным противоречиям, трудностям и страданиям людей или препятствуют их облегчению; в меру своих возможностей и уровня профессиональной деятельности влияют на формирование социальной политики, способствующей справедливому удовлетворению социальных потребностей людей;

– соблюдают социальную справедливость и равноправно распределяют социальные ресурсы и проводят социально-педагогическую работу. Целью этой работы является расширение выбора и возможностей для всех клиентов, в том числе для немущих, социально уязвимых или угнетенных, или для тех людей, кто нуждается в специфической помощи;

– ведут активную работу по улучшению деятельности социальных институтов, политических структур, конкретных политических лидеров и местных руководителей с целью устранения нарушений гражданских, политических, экономических, социальных и культурных прав человека;

– убеждают каждого клиента в том, что их действия не продиктованы предубеждениями против кого-либо (человека или какой-либо группы), включая происхождение, этническую и культурную принадлежность, класс, статус, пол, сексуальную ориентацию, возраст, физическое состояние, верования;

– ведут практическую работу, направленную на развитие возможностей клиента, помогают отдельным личностям, семьям, группам, сообществам в их стремлении к разрешению социальных проблем своими си-

лами, способствуют их позитивной самореализации, самостоятельности выбора и улучшению социального благосостояния;

– развивают участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в совершенствовании социальной и социально-педагогической работы, социальных процессов и социальных услуг, поддерживают деятельность общественных организаций и объединений социальной направленности, в том числе посредством личного участия в них.

3.3. Компетентность. Компетентность (профессионализм) является ценностью социальной работы и социально-педагогической деятельности, которая обеспечивает качественное решение социальных проблем обратившегося за помощью человека, его социума, социальной среды в целом и

– обеспечивает принадлежность социального педагога и социального работника к их профессиональной группе;

– определяет возможность их быстрого профессионального роста и привлечения для решения более сложных задач клиента;

– побуждает к постоянному повышению уровня профессионализма, освоению новых знаний, развитию навыков и умений практической деятельности, глубокого понимания ценностей социальной работы и освоению методов научного исследования процессов социальной среды. Социальные работники и социальные педагоги:

а) изучают, используют, распространяют и применяют знания, умения и навыки в практике социальной и социально-педагогической работы;

б) постоянно повышают уровень своего профессионализма, поддерживают и расширяют свою компетентность в целях повышения качества услуг, осуществляя при этом поиск и оценку новых подходов и практических методов (методик, технологий) в своей деятельности;

в) участвуют в научном поиске причин ущемления социальных интересов конкретных людей и социальных групп в целом, выявляют их характер и определяют пути их предупреждения и преодоления;

г) принимают участие в образовательном процессе совместно со своими коллегами, студентами и практикантами, публикуют свой опыт разрешения конкретных социальных проблем клиентов или ситуаций на основе соблюдения принципа конфиденциальности;

ж) признают рамки своей компетентности и не выходят за их пределы в ситуациях, где требуется более высокий уровень решения проблемы;

ставят перед руководством вопрос о необходимости дальнейшего повышения своего профессионализма.

Социальный работник и социальный педагог не имеют права использовать свои профессиональные знания, навыки и умения, а также отношения с клиентом в личных целях. Они должны избегать связей и отношений, которые идут во вред клиентам; никогда и ни при каких обстоятельствах не должны вступать в сексуальные отношения с ними.

3.4. Социальная активность, мобильность и гибкость. Социальная активность, мобильность и гибкость являются ценностями социальной работы и предполагают взаимосвязанную деятельность социального педагога и социального работника с человеком, обратившимся к ним за помощью. Вместе с тем социальный работник и социальный педагог действуют не только по обращению. В тех случаях, когда им становится известно о негативных ситуациях в жизни конкретного клиента (индивида, семьи, группы лиц), они тактично и осторожно входят в контакт с ним, предлагая свою помощь в совместном разрешении этих ситуаций. Кроме того, изучая социум, они прогнозируют возможные негативные ситуации и стремятся предотвратить их возникновение.

Социальные работники и социальные педагоги:

а) оказывают помощь людям, находящимся в критических ситуациях, с целью совместного разрешения их социальных проблем, восстановления их жизненных сил и социального статуса, перевода их в социально-стабильные группы населения, предупреждают повторные кризисные ситуации;

б) работают с каждым человеком своей социальной среды (территории профессиональной ответственности) и его семьей с целью оказания им помощи по предупреждению возникновения у них кризисных ситуаций, способствуют мобилизации жизненных сил, переводу в социально-перспективные группы населения;

в) помогают и поддерживают людей, их семьи, относящиеся к перспективным группам населения, в сохранении этого социального статуса и полной реализации возможностей каждого клиента;

г) обеспечивают единство и взаимосвязь познавательной деятельности (изучение клиентов, социума, социальных процессов в нем, исследовательская работа по поиску причин социальных конфликтов), преобразовательной (оказание практической помощи всем нуждающимся людям, семьям и другим группам) и образовательной деятельности (подготовка студентов, обмен опытом с коллегами, обучение клиентов и т.д.).

Раздел 4. ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

4.1. Принятие человека таким, каков он есть

Клиентом социальной работы может быть отдельный человек или группа лиц (например, семья), которые имеют индивидуальные и групповые особенности. Каждый клиент имеет юридическое и моральное право быть принятым и выслушанным любым социальным работником независимо от ведомственной принадлежности или занимаемой должности. Каждый клиент имеет право на получение помощи в улучшении социальной ситуации, в которой он находится, при этом социальным педагогом и социальным работником ему обеспечивается личная безопасность при соблюдении принципа «не навреди».

Социальный педагог и социальный работник при решении проблем жизненной ситуации клиента ориентируются на разумный характер его требований, учитывая, что мерой является степень гармонизации отношений клиента и общества в их взаимодействии. Главной задачей в практически любой ситуации становится оказание помощи клиенту для его побуждения к самостоятельным действиям по разрешению своих проблем. Ни негативные личные качества, физические недостатки, психические отклонения, ни вероисповедание, сексуальная ориентация или расовая принадлежность, ни социальная неприспособленность, ни предрассудки и предубеждения – ничто не может служить основанием в отказе человеку в помощи социальным педагогом и социальным работником, причиной для любой формы дискриминации клиента. Все специфические особенности клиента должны быть учтены при принятии решения на оказание ему социальной помощи.

4.2. Уважение права клиента на принятие самостоятельного решения на любом этапе совместных действий

Уважение права клиента на принятие решения есть проявление уважения и соблюдение его прав. Человек, обратившийся за помощью к социальному педагогу и социальному работнику, имеет те же права, что и все остальные люди. Социальный педагог и социальный работник не могут оказывать помощь человеку (или группе лиц) без его согласия с их планом действий. Клиент имеет право отказаться от предложенного варианта действий, от продолжения уже начатой работы, если его мнение или ситуация

в силу каких-либо причин изменились. Он имеет право на изменение своих взглядов, позиций, убеждений.

Вне зависимости от степени рациональности (иррациональности) поступков клиента социальный педагог и социальный работник не могут принуждать его (морально или материально, психологически или физически) следовать их профессиональной логике. Только доводы и аргументы, логика убеждения, этические ценности государства и общества, нормы действующего законодательства, возможности системы социальной защиты населения и других социальных институтов, профессиональный опыт социального работника и социального педагога являются инструментом их воздействия на клиента.

Клиент имеет право отказаться от взаимодействия на любом этапе совместной работы с уверенностью в сохранении конфиденциальности сведений о нем.

4.3. Конфиденциальность сотрудничества социального работника и социального педагога с клиентом

Конфиденциальной (доверительной, не подлежащей разглашению) информацией является все, что касается условий жизнедеятельности клиента, его личностных качеств и проблем, а также все остальное, что будет определено клиентом во взаимодействии с социальным работником и социальным педагогом. Они должны гарантировать ему эту конфиденциальность и принять все меры для ее обеспечения.

Социальный работник и социальный педагог должны поставить клиента в известность о том, что та или иная информация должна будет передана другим работникам данного социального института (социальной службы), их руководству для принятия оптимального решения на более высоком административном уровне по запрашиваемой клиентом социальной помощи. Также они обязаны сообщить клиенту о необходимости привлечь сторонние организации, близких лиц клиента, его соседей, представителей общественных организаций и юридических лиц и передать им необходимую информацию. В любом случае такая информация может быть передана только с разрешения клиента и только тем, кто имеет отношение к решению его проблем.

При согласии клиента на передачу части согласованной информации другим лицам или организациям социальный работник (социальный педа-

гог) должен предупредить их об условиях конфиденциальности: конфиденциальность не имеет сроков давности.

Нарушение конфиденциальности возможно только в условиях непосредственной опасности для клиента: для его жизни, здоровья, материального благополучия, психического состояния. При этом нарушение конфиденциальности должно сопровождаться предварительным извещением клиента о вынуждающих к этому условиях, об обязанностях и ответственности социального работника и социального педагога.

4.4. Полнота информирования человека о предпринимаемых в его интересах действиях

Соблюдение принципа защиты прав клиента обуславливает обязанность социального педагога и социального работника информировать человека, обратившегося к ним за социальной помощью, обо всех действиях, предпринимаемых ими для решения его проблем.

Социальный работник и социальный педагог ответственны за полноту, качество и своевременность предоставления клиенту всей необходимой для него информации.

Информирование клиента необходимо в целях создания благоприятных условий для активизации его личностного потенциала.

Кроме того, недостаток информации может отрицательно сказаться и на качестве принимаемого клиентом решения, так как он, не зная всех обстоятельств и фактов, может принять ошибочное решение, которое приведет к результату, противоположному цели социальной работы и его личным интересам. Учитывая, что в социальной и социально-педагогической работе решаются вопросы, связанные с судьбой человека, с гармонизацией его отношений с обществом, с улучшением условий его жизнедеятельности, клиент имеет полное право знать обо всех действиях, которые предполагается предпринять с его участием или без его участия.

Учитывая, что взаимодействие человека (клиента), специалиста (социального работника и социального педагога) и общества (социума) строится на основании партнерских отношений, каждый из них, в том числе клиент, должен обладать статусом полноправного субъекта этого взаимодействия, а значит, и правом на инициативу, уважение достоинства и полноту информации.

Социальные работники и социальные педагоги должны предупреждать возникновение ситуаций конфликта интересов, которые могут влиять

на их профессиональную тактичность, на успешность решения социальных проблем человека, обратившегося за помощью. Если такой конфликт возникает, они должны объявить об этом и принять необходимые меры, гарантируя, что это не принесет ущерба профессиональным отношениям. Социальные работники и социальные педагоги должны помогать отдельному человеку, семьям, группам и сообществам находить пути для взаимоприемлемого решения возникающих проблем или согласования и уравновешивания конфликтующих или конкурирующих потребностей и интересов.

4.5. Ответственность социального работника и социального педагога за результаты своей деятельности

Социальный работник и социальный педагог, занимаясь решением конкретных проблем клиента, несут личную ответственность за результаты своей деятельности, за качество и эффективность, своевременность и действенность социальной помощи и за ее последствия.

Социальный работник (социальный педагог) несет ответственность и перед обществом за результаты своей деятельности. Он призван не только гармонизировать отношения своего клиента и его социальной среды, но и восстановить, повысить социальный статус этого человека, снизившийся в силу ряда объективных или субъективных причин, помочь восстановить его активную личную и социальную жизнедеятельность.

Социальный работник (социальный педагог) несет ответственность и перед собой и своей семьей. Постоянное его участие в разрешении множества проблем своих клиентов, проживание вместе с ними их бед, нужд, трагедий, несчастий объективно приводит к профессиональному «выгоранию», снижению порога эмоциональной восприимчивости, ослаблению эмпатии, развитию цинизма. Каждый социальный педагог и социальный работник обязан уметь защищать себя и в личных интересах, и в интересах своих клиентов.

Социальные педагоги и социальные работники несут ответственность и перед своей профессией, повышая ее престиж, социальный статус в обществе, значимость в межличностном и межгрупповом общении в различных видах и типах социума, обеспечивая ее притягательность для молодежи и интеграцию молодых специалистов в профессии социального работника и социального педагога.

При этом важно учесть, что в условиях взаимодействия общества, клиента и социального педагога (социального работника) вся ответственность за результаты такого взаимодействия не может быть возложена только на работника социальной сферы. Нецелесообразно ожидать только от социального работника и социального педагога их личной ответственности за отдаленные результаты совместных с клиентом действий и за их последствия: когда задача решена, связь с клиентом может быть утрачена; клиент вправе самостоятельно воспользоваться результатами совместной с социальным работником деятельности для решения своих актуальных проблем; результат находится в зависимости от характера этих проблем и морального облика самого клиента и может быть различным.

4.6. Порядочность социального работника и социального педагога во взаимодействии с клиентом

Порядочность социального педагога и социального работника является весьма важным принципом в связи с необходимостью обеспечить баланс интересов, как своих личных, так и интересов клиента и его социального окружения; профессионального сообщества социальных работников и социальных педагогов, общества в целом. Интересы одних не могут превалировать над интересами других, реализовываться в ущерб кому-либо.

Личная порядочность социального педагога и социального работника заключается в обеспечении разумного баланса, в гармонизации интересов всех заинтересованных сторон, умении предотвратить установление приоритета одних над другими, в том числе приоритета общества над интересами клиента и наоборот, своих личных интересов над интересами клиента или общества.

Важным условием социальной работы является бескорыстие социального работника и социального педагога. Социальные работники и социальные педагоги делают для своего клиента все, что, по их мнению, необходимо для разрешения проблемы.

Социальные работники и социальные педагоги, являясь представителями государственных социальных институтов, общественных неправительственных организаций и объединений, действуют в интересах человека, обратившегося к ним за помощью, делая зачастую для него существенно больше, нежели это предписывается должностной инструкцией.

Социальный работник и социальный педагог не должны поддаваться влияниям и нажимам, встречающимся на пути их профессиональной де-

тельности; их долг – беспристрастно выполнять свои профессиональные обязанности.

Доброжелательность присутствует на всех этапах взаимодействия социального работника и социального педагога с клиентом. Именно она обеспечивает верный тон при совместной работе с человеком, который обратился за помощью, вызывает его на откровенность и взаимодействие. Желая добра человеку, обратившемуся за помощью, социальный работник и социальный педагог осуществляют необходимое руководство его действиями, тактично указывают на ошибки и недостатки, помогают в решении трудных проблем или полностью берут на себя заботу о клиенте.

Личная порядочность социального педагога и социального работника гарантирует качество и эффективность их профессиональной деятельности и обеспечивает выполнение ими требований международного и национального кодексов этики социального работника и социального педагога.

Раздел 5. СТАНДАРТЫ ЭТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

Стандарты этического поведения социального педагога и социального работника определяют нормы их профессиональной деятельности в соответствии с этическими ценностями, принципами и правилами социальной работы. Эти стандарты не носят исчерпывающего характера.

5.1. Этическое поведение по отношению к профессии социального педагога и социального работника

Социальный работник и социальный педагог:

а) соблюдают Кодекс этики, утверждают ценности и правила, принципы и стандарты этического поведения, отстаивают, совершенствуют и популяризируют их;

б) повышают качество и эффективность социальных услуг, предоставляемых людям, развивают профессионализм социальной работы, привлекая непрофессиональных помощников социальных педагогов и социальных работников к решению посильных для них задач;

в) повышают статус социальной и социально-педагогической работы, защищают ее от необоснованной критики и укрепляют у людей различных социальных групп веру в ее необходимость;

г) принимают участие и поощряют других к творческому поиску новых подходов, технологий, методов и методик социальной работы и социально-педагогической деятельности;

д) критически оценивают достигнутые в личной практической работе результаты, не преувеличивают свои профессиональные и личные возможности;

е) в доходчивой форме разъясняют окружающим назначение, цели и задачи профессиональной социальной и социально-педагогической работы, как в качестве представителей этих профессий, так и в качестве представителей Союза социальных педагогов и социальных работников Российской Федерации.

5.2. Этическое поведение по отношению к людям, которые пользуются социальными услугами

Социальный работник и социальный педагог:

а) соблюдают принципы социальной работы в части, касающейся клиентов: принимают человека таким, какой он есть; привлекают его к активной совместной работе; обеспечивают конфиденциальность сотрудничества, информации и доступ к ней; несут ответственность за результаты своей работы с клиентом; проявляют личную порядочность по отношению к нему.

б) ценят и уважают личные устремления, индивидуальные особенности, инициативу и творческий подход клиента к совместному с ними решению его проблем; оказывают помощь клиентам с целью восстановления и развития их собственных потенциальных возможностей с соблюдением в равной степени прав других людей и социальных групп;

в) отдают приоритет поддержке основных интересов клиентов, но при этом уважают и учитывают интересы и других людей; в тех случаях, когда возникает конфликт интересов различных клиентов или конфликт интересов клиента и действующего в России законодательства, предупреждают клиента о том, что его интересы и просьбы могут быть отвергнуты;

г) минимизируют использование юридических, психологических, экономических или других видов принуждения; в случаях, когда такое принуждение неизбежно, оно должно быть этически, профессионально и юридически оправдано;

д) отвергают любые формы дискриминации, основанной на национальности, сексуальных отношениях, возрасте, вероисповедании, семей-

ном статусе, политической ориентации, на умственных или физических недостатках, привилегиях, персональных характеристиках.

5.3. Этическое поведение по отношению к коллегам

Социальный работник и социальный педагог:

а) с уважением относятся к коллегам вне зависимости от их специальности и специализации, уровня профессиональной подготовки и стажа практической работы, оказывая им всемерное содействие для достижения высокой эффективности их работы в области социальной и социально-педагогической деятельности;

б) уважают различные мнения и подходы коллег и других специалистов, принимая на себя ответственность за справедливость своей критики в их адрес в различных инстанциях и межличностных отношениях;

в) защищают своих коллег от любых форм и видов давления со стороны клиентов, руководства, государственных организаций или общественных объединений в тех случаях, когда такое воздействие необоснованно;

г) следуют советам и консультациям коллег и наставников, если они служат интересам дела.

5.4 Этическое поведение по отношению к взаимодействующим организациям

Социальный работник и социальный педагог:

а) строят свои взаимоотношения с другими организациями на основе доброжелательности, ориентированности на интересы людей, обратившихся к ним за помощью, с учетом возможностей и назначения этих организаций и непротиворечивости деятельности этих организаций Кодексу этики социального работника и социального педагога;

б) придерживаются своих обязательств, данных взаимодействующим организациям, и добиваются от этих организаций выполнения их собственных обязательств при использовании их ресурсов на те нужды, для которых эти ресурсы предназначены;

в) развивают командные, межинституциональные и межведомственные формы социальной и социально-педагогической работы, оберегают рабочую атмосферу в коллективах и командах, поддерживая приемлемые условия для деятельности каждого сотрудника.

Раздел 6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ И КОММЕНТАРИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ФЕДЕРАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Социальный работник и социальный педагог – представители особой, деликатной и гуманной профессии. Их профессиональное предназначение – согласование личных и общественных интересов клиентов, гармонизация этих отношений. Они выступают в роли посредника во взаимодействии личности, семьи и социума, обеспечивая это взаимодействие посредством социального развития клиента и преобразования социума. Их деятельность строится с учетом экономического, политического, законодательного и социального контекстов и на основе моральных ценностей, принципов и правил.

Профессия "Социальная работа" способствует реализации социальных изменений в обществе, решению проблем человеческих взаимоотношений и укреплению свободы человека и его права на достойную жизнь. Используя теории человеческого поведения и социальных систем, социальная работа включается в процесс на этапе, когда люди взаимодействуют с окружающей средой. Принципы соблюдения прав человека и социальной справедливости являются фундаментальными для социальной работы.

Принято на встрече Международной Федерации социальных работников в Монреале, Канада, в июле 2000 г.

Социальная работа в своих различных формах обращена к многостороннему, комплексному взаимодействию людей. Ее миссия заключается в том, чтобы дать возможность всем людям использовать полностью свой потенциал, обогатить свою жизнь и предотвратить ее разрушение. Профессиональная социальная работа сосредоточена на решении проблемы и изменениях. Социальные работники являются носителями изменений как в обществе, так и в жизни отдельного человека, семьи, общины. Социальная работа – это взаимосвязанная система ценностей, теории и практики.

Социальная работа сформировалась на идеалах гуманизма и демократии, и эти ценности являются базовыми в отношении равенства, значимости и достоинства всех людей. С момента зарождения социальной работы в течение ста лет ее практика сосредоточена на удовлетворении человеческих нужд и развитии потенциала человека. **Ценности социальной работы закреплены кодексами этики профессиональных международных и национальных организаций.**

Профессия «социальная работа» способствует развитию теорий, связанных с человеческим бытием и поведением, а также функционированием социальных систем, использованию их для анализа комплексных ситуаций и стимулирования индивидуальных, организационных, социальных и культурных изменений.

Методология социальной работы базируется на систематизированном, основанном на фактах, знании, полученном в результате научных исследований и анализа практики, с учетом местной специфики и конкретного контекста. Она признает комплексность взаимоотношений между людьми и средой обитания, способность людей быть подверженными влиянию различных факторов, включая биопсихологические.

Социальная работа обращается к барьерам, неравенству и несправедливости, существующим в обществе. Она дает ответ на кризисные и чрезвычайные ситуации так же, как и на ежедневные личные и социальные проблемы. Социальная работа имеет в своем арсенале разнообразные технологии, методы и действует исходя из целостного подхода к человеку и окружающей его среде. Социальная работа ведется на разных уровнях, начиная с включения в психолого-социальные процессы человека и заканчивая социальной политикой, планированием и развитием. Под этим подразумевается консультирование, клиническая социальная работа, групповая работа, социальная педагогика, семейная терапия, а также помощь людям в получении социальных услуг и доступа к ресурсам в обществе.

В эти процессы включены управленческие структуры, организации по месту жительства, влияющие на формирование социальной политики и экономическое развитие. Целостный подход в социальной работе универсален, но приоритеты социальной работы могут меняться в зависимости от специфики той или иной страны, времени, а также культурных, исторических и социально-экономических условий.

Это международное определение социальной работы и комментарии к нему введены Международной Федерацией социальных работников вместо прежнего определения, которое было принято в 1982 г.

Бесспорно, что в XXI веке социальная работа становится более динамичной, активно развивается, и ни одно определение не может быть принято как истина в последней инстанции.

Раздел 7. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ, НА КОТОРЫХ СТРОЯТСЯ ПРИНЦИПЫ И СТАНДАРТЫ ЭТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Права человека и социальная справедливость служат мотивацией и юридическим обоснованием социальной работы. В солидарность с теми, кто обижен судьбой, люди этой профессии стараются преодолеть бедность, помочь уязвимым и угнетенным людям, способствовать предоставлению социальных услуг каждому нуждающемуся.

7.1. Международная декларация этических принципов социальной работы. Международные этические стандарты социальных работников, 1994 г.

Принятие этих документов откладывалось Международной Федерацией социальных работников, что было связано с различиями в культуре, религии, традициях и истории становления социальной работы, а также в политическом устройстве в странах, представители которых являются членами МФСР. После долгого обсуждения и согласования на общем собрании МФСР в 1994 году приняла документ «Этика социальной работы: принципы и стандарты», который состоит из двух частей: «Международная декларация этических принципов социальной работы» и «Международные этические стандарты социальных работников». Например, «Международные этические стандарты социальной работы» содержат 5 групп стандартов:

- стандарты этического поведения;
- взаимоотношения с клиентами;
- взаимоотношения с агентствами и организациями;
- взаимоотношения с коллегами;
- отношение к профессии.

7.2. Всеобщая декларация прав человека, 1948 г.

Декларация состоит из 30 статей, которые определяют основные права (гражданские, политические, экономические, социальные и культурные) и свободы всех людей.

Декларация не имеет юридической силы, но представляет собой свод нравственных норм, которые включены во внутреннее законодательство большинства стран мира.

7.3. Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966 г.

Документ закрепляет следующие права:

- на жизнь, свободу и личную неприкосновенность;
- не подвергаться пыткам и жестокому, бесчеловечному или унижающему достоинство обращению;
- запрещение рабства;
- не подвергаться произвольному аресту и задержанию;
- на свободу слова, религии, собрания и ассоциаций, включая членство в профсоюзах;
- на свободу передвижения и выбора места жительства;
- голосовать на основе системы всеобщего избирательного права;
- на свободное судебное разбирательство;
- на защиту меньшинств.

7.4. Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, 1965 г.

В Конвенции гарантируется полная реализация принципа равенства и исключение дискриминации для каждого человека. Документ направлен на ликвидацию расовой дискриминации во всех ее формах и проявлениях, предупреждение и искоренение расистских теорий и практики их осуществления и создание международного сообщества, свободного от всех форм расовой сегрегации и расовой дискриминации.

7.5. Международная конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1976 г.

В Конвенции дается следующее определение понятия дискриминации в отношении женщин:

«Любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сведение на нет признания, пользования или осуществления женщинами прав человека и основных свобод

в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области».

7.6. Конвенция о правах ребенка, 1989 г.

Главная цель Конвенции – максимально защитить интересы ребенка. Согласно Конвенции, ребенком является каждое лицо в возрасте до 18 лет, если только национальным законодательством не установлен более ранний возраст достижения совершеннолетия.

Конвенция:

- призывает государства, ратифицировавшие данную Конвенцию, создавать условия, при которых дети могут принимать активное и творческое участие в социально-политической жизни своих стран;

- защищает детей от всех форм эксплуатации, рассматривая вопрос о детях представителей национальных меньшинств и групп коренных народов;

- рассматривает проблемы злоупотребления наркотиками и отсутствия заботы о детях;

- содержит конкретные предложения, направленные на защиту прав детей, вовлеченных в преступную деятельность;

- признает первостепенную роль семьи и родителей в заботе о детях и их защите, а также обязанность государства помогать родителям в выполнении их обязанностей.

**Образец отчета по практике
(для куратора практики от университета)**

В содержании отчета обязательно должны быть отражены особенности осуществления организационно-методической подготовки к практике, а именно:

1. Курс и количество студентов, проходящих практику
2. Сроки прохождения практики
3. Место практики (город, наименование социальной службы, количество студентов на конкретных базах практики)
4. Перечень методических материалов, выданных практикантам
5. Дата проведения собрания по практике, фамилии присутствующих.
6. Руководители практики:
 - а) от университета (Ф.И.О., должность, звание)
 - б) от социальной службы (Ф.И.О., должность, звание)
7. Какая методическая работа по практике ведется на кафедре, что конкретно сделано.

Следует охарактеризовать прохождение практики с точки зрения ее соответствия конкретному виду практики; каким образом проходила непосредственная реализация студентами программы практики.

Необходимо отразить уровень контроля за реализацией программы практики со стороны кураторов практики от университета (когда и на какие базы) и руководителей базы практики; дисциплину студентов; примеры поощрения студентов во время практики; выполнение студентами программы практики и индивидуальных заданий; отметить участие студентов в научно-исследовательской работе и т.п.

Следует подвести итоги практики: 1) указать количество студентов, прошедших практику на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «не защитили» (с указанием причин и принятых мер); 2) перечислить вопросы практики, обсуждавшиеся на заседании кафедры и Совета факультета; 3) перечислить предложения кафедры по улучшению процесса прохождения практики.

Отчет составляется куратором/ руководителем практики, заверяется подписью составителя и зав. кафедрой теории и технологии социальной работы, утверждается на заседании кафедры. Отчет представляется в учебный отдел университета.

**Образец направления на практику
НАПРАВЛЕНИЕ**

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарский государственный университет»

Выдана студенту _____ курса
социологического факультета
Самарского государственного
университета

(Ф.И.О. студента)

в том, что он (она) направляется
для прохождения практики в

(название базы практики)

Деканат социологического факультета
443011, г. Самара,
ул. Академика Павлова, 1

сроком с ____ 200 г. по ____ 200 г.

Основание: приказ по университету
№ _____ от _____ 200 г.

Декан факультета
М.П.

(Оборотная сторона направления)

М.П.

Прибыл на предприятие

« _____ » _____ 200 г. _____
(подпись)

М.П.

Убыл с предприятия

« _____ » _____ 200 г. _____
(подпись)

(Оборотная сторона Направления заполняется руководителем (заместителем руководителя) социальной службы – базы практики).

Базы практики

➤ **Аппарат Уполномоченного по правам человека в Самарской области**

г. Самара, ул. Маяковского, 20
тел. 332-32-21

➤ **Аппарат Уполномоченного по правам ребенка в Самарской области**

г. Самара, ул. Молодогвардейская, 210
тел. 332-29-91

➤ **Министерство здравоохранения и социального развития Самарской области**

г. Самара, ул. Революционная, 44
тел. 334-27-02

➤ **Министерство по вопросам семьи и демографического развития Самарской области**

г. Самара, ул. Молодогвардейская, 210
тел. 332-38-49

➤ **Областной центр социальной помощи семье и детям**

г. Самара, ул. Пугачевская, 27
тел. 958-32-90

➤ **Департамент социальной поддержки и защиты населения администрации городского округа Самара**

ул. Некрасовская, 63
тел. 340-08-51

➤ **Департамент городского хозяйства и экологии администрации городского округа Самара**

ул. Коммунистическая, 17А
тел. 336-64-10

➤ **Департамент образования администрации городского округа
Самара**

ул. Л. Толстого, 26
тел. 332-32-50

➤ **Управление социального обслуживания и защиты населения
городского округа Самара**

Железнодорожный район

ул. Мечникова, 50
тел. 336-36-87

Красноглинский район

ул. С. Лазо, 33
тел. 950-11-05

Кировский район

пр. Metallургов, 11
тел. 992-21-36

Куйбышевский район

Пугачевский тракт, 57
тел. 330-15-29

Ленинский район

ул. Спортивная, 25В
тел. 336-35-95

Октябрьский район

ул. Первомайская, 26
тел. 334-24-11

Промышленный район

ул. Вольская, 113А
тел. 995-92-49

Самарский район

ул. Галактионовская, 55
тел. 332-66-37

Советский район

ул. Физкультурная, 31
ул. Победы, 91
тел. 995-60-15, 995-25-86

- **Управление здравоохранения администрации городского округа Самара**
 ул. Некрасовская, 56
 тел. 333-36-73
- **Управление по вопросам культуры и организации досуга населения администрации городского округа Самара**
 ул. Куйбышева, 123
 тел. 332-28-37
- **Отделение Пенсионного Фонда РФ по Самарской области**
 г. Самара, ул. Садовая, 175
 тел. 333-03-41
- **Комитет по делам семьи администрации городского округа Самара**
 ул. Куйбышева, 44
 тел. 332-24-49
- **Комитет по делам молодежи администрации городского округа Самара**
 пр. Ленина, 3
 Тел. 926-44-58
- **Комитет по физической культуре и спорту администрации городского округа Самара**
 ул. Куйбышева, 123
 тел. 332-28-37
- **Центры социальной помощи семье и детям**
Городской центр «Семья»
 ул. А. Толстого, 34
 тел. 340-16-89
Центр «Семья» Железнодорожного района
 ул. Урицкого, 14
 тел. 241-34-54

Центр «Семья» Кировского района

ул. Победы, 168

тел. 993-21-27

Центр «Семья» Красноглинского района

пос. Мехзавод, квартал 13

тел. 957-29-53

Центр «Семья» Куйбышевского района

ул. Фасадная, 17А

тел. 330-69-52

Центр «Семья» Октябрьского района

Волжский проспект, 47

тел. 242-27-62

Центр «Семья» Промышленного района

ул. Кирова, 242

тел. 959-58-60

Центр «Семья» Советского района

ул. Победы, 91

тел. 995-40-23

➤ **Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Журавушка»**

ул. Красных Коммунаров, 40

тел. 995-03-31

➤ **Реабилитационный центр для детей с ограниченными возможностями «Варрель»**

ул. Г. Димитрова, 58

тел. 959-68-20

➤ **Социальный приют для детей и подростков «Ровесник»**

ул. М. Авейде, 29

тел. 997-39-88

➤ **Социальный приют для детей и подростков «Радуга»**

ул. Зеленая, 11

тел. 330-26-69

- **Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Радонеж»**
 ул. Стара-Загора, 113А
 тел. 951-35-23
- **Социальная гостиница «Доверие»**
 446200, г. Новокуйбышевск, ул. Молодежная, 18
 тел. 8-846-35-4-44-66
- **Социальная гостиница для беременных женщин и женщин с грудными детьми, оказавшихся в социально опасном положении**
 446023, Самарская область, г. Сызрань, ул. Декабристов, 402
 тел. 8-846-24 99-57-57
- **ГУДО «Центр социализации молодежи»**
 443010, ул. Куйбышева, 131
 тел. 333-12-19, 332-14-43
- **МОУ общеобразовательная школа-интернат №6 среднего (полного) общего образования г. Самара**
 ул. М. Тореза, 52
 тел. 260-75-91, 260-33-57
- **Муниципальное оздоровительное общеобразовательное учреждение санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, – санаторная школа-интернат №9 г. Самара**
 Пол. им. Фрунзе, 9 дачная просека
 тел. 952-97-18, 952-55-22
- **Городская общественная организация инвалидов «Альтаир»**
 443056, ул. Н. Панова, 30
- **Детский фонд, Самарское отделение**
 тел. 333-62-54

➤ Самарская областная организация ВОИ

ул. Бр. Коростелевых, 142

тел. 332-01-19

➤ Самарская региональная общественная организация инвалидов – больных рассеянным склерозом (СОРС)

443099, ул. Арцыбушевская, 171

тел. 224-69-56

➤ Самарский Центр развития добровольчества

443010, ул. Куйбышева, 131, оф. 26

тел. 333-34-64

➤ Самарская общественная организация инвалидов-колясочников «Ассоциация Десница»

Пр. Кирова, 349

тел. 956-27-69

Рекомендуемый вариант ведения дневника практики
для студентов первого и второго курсов

(Титульный лист)

ГОУ ВПО «Самарский государственный университет»

Социологический факультет

Кафедра теории и технологии социальной работы

Дневник
учебной практики

студента гр. 1611 (1621)

Ф.И.О. полностью

Контактная информация:

номер контактного телефона студента

Начало практики:

« ___ » _____ 200__ г.

Завершение практики:

« ___ » _____ 200__ г.

Куратор практики:

Ф.И.О., должность, звание

Оценка:

(подпись куратора практики)

« ___ » _____ 200__ г.

Самара

200__

(Второй лист дневника практики)

Цель практики:

Задачи практики:

Календарный график прохождения практики:

| Дата | Время (начало и окончание практики) | Общая информация о социальных службах | | | Примечание |
|------|--|--|-------------------------------|---------|---|
| | | Название социальной службы | Адрес социальной службы | Телефон | |
| | | | | | Формулируются дополнительные требования к студенту: например, форма одежды, особенности поведения на базе практики и т.п. |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

(Третий лист дневника практики)

| Графы для заполнения | Инструкция по заполнению |
|--|--|
| Дата | Проставляется дата посещения социальной службы |
| Социальная служба | Указывается ее полное название |
| Руководитель (директор, начальник) социальной службы | Указывается Ф.И.О. (полностью) |
| Другие специалисты | Указывается Ф.И.О., должность специалистов-практиков, с которыми студенты осуществляли в течение практики непосредственный контакт, общение в ходе практики |
| Содержание практики | Кратко фиксируются основные события дня практики, их последовательность; что было сделано в течение дня практики |
| Размышления, связанные с событиями дня | Проводится анализ, дается оценка произошедшего, познавательности, новизны полученной информации; впечатления, эмоции |
| Следует уточнить | Фиксируются вопросы для дополнительного изучения, вопросы, требующие разъяснения |
| Итоги дня практики | Формулируются выводы, пожелания и т.п. |
| Самооценка | Студенту предлагается оценить себя как практиканта по десятибалльной системе. Критериями оценки могут быть: соблюдение требований учреждения к практиканту, степень собственной активности при обсуждении, объем знаний, полученной информации от специалистов базы практики и объем дополнительной информации, полученной в ходе последующей самостоятельной работы, и пр. В данной графе студент проставляет себе оценку и обосновывает свое решение (указывает критерии оценки) |
| Обязательные задания | Выполняются задания по конкретному виду практики |
| Дополнительные задания | |

Проявление экспрессии в общении (по В.В. Бойко)

У каждого из нас имеется, так сказать, дежурный вариант экспрессии – улыбка, взгляд, тон речи, жесты и позы. Ими мы пользуемся чаще всего, в привычной обстановке, в типичных ситуациях – дома, в вузе, при взаимодействии с ближайшим окружением. Обычно мы не задумываемся о психологической привлекательности своей экспрессии «на каждый день». Однако не будем забывать, что, проявляя эмоциональный стереотип поведения в естественной своей среде, мы репродуцируем определенную энергию.

С точки зрения коммуникабельности средства экспрессии могут проявляться различным образом:

идеально – улыбка, взгляд, тон речи, жесты, позы (вместе или раздельно) производят на окружающих самое благоприятное впечатление. В этом случае человек неотразим, способен очень благотворно влиять на партнеров, легко располагать к себе, вызывать доверие и, следовательно, содействовать эффекту взаимодействия;

нормально – экспрессия такова, что партнер под ее влиянием чувствует себя вполне комфортно, настраивается на сотрудничество, готов в ответ демонстрировать внимание, отзывчивость и доверие;

неопределенно – экспрессия недостаточно выразительна или двойственна по смыслу и потому не стимулирует у партнера позитивный отклик, соучастие и доверие;

нежелательно – в этом варианте экспрессия, свойственная человеку, вызывает негативный ответный настрой у партнера и заметно мешает совместной деятельности;

неприемлемо – экспрессивные средства, используемые личностью, явно вредят общению: вызывают у партнеров неприятные переживания, недоверие, отбивают желание сотрудничать.

Вспомните себя в условиях общения в период практики и при помощи предлагаемой таблицы проанализируйте, какими значениями обладали ваши средства экспрессии. Если, по вашему мнению, в таблице не нашлось подходящих слов, характеризующих вашу экспрессию, то можно ввести дополнительные. Главное – осознать повседневное значение того или иного средства, – идеальное, нормальное, неопределенное, нежелательное. Обратите внимание на то, насколько искренними были ваши ответы.

| Средства экспрессии | Идеально | Нормально | Неопределенно | Нежелательно | Неприемлемо |
|---------------------|-------------------------------|----------------------------|--|--|---|
| Улыбка | Покоряющая | Располагающая | Многозначительная, дежурная, натянутая | Недоверчивая, обиженная, капризная | Ехидная, скептическая, злобная |
| Взгляд | Дружелюбный, теплый | Успокаивающий | Отсутствующий, пустой, безразличный | Озабоченный, тяжелый, бегающий, подозрительный, колкий | Надменный, уничтожающий, угрожающий |
| Тон речи | Завораживающий | Ободряющий | Бесцветный, монотонный, ничего не выражающий | Резкий, недовольный, вызывающий, поучающий | Раздраженный, высокомерный, нетерпящий возражений |
| Жесты | Изящные | Помогающие взаимопониманию | Скупые, однообразные, скованные | Манерные, неэстетичные, излишние | Развязные, грубые, вульгарные |
| Позы | Искреннее внимание к партнеру | Деловое участие | Невозмутимость, дежурное внимание | Самодовольство, подавление партнера, отстраненность | Пренебрежение, устрашение, угроза |

Опросник «Якоря карьеры»

Э. Шейна

Опросник, который вы сейчас будете заполнять, выявляет ваши предпочтения в выборе профессионального пути и построении карьеры. Вам необходимо ответить на 41 вопрос по 10-балльной шкале (1 балл – «совершенно неважно» или «совершенно не согласен», 10 баллов – «исключительно важно» или «полностью согласен»). Ответ внесите в ответный лист в клеточку с соответствующим номером.

Опросник заполняется без ограничения времени, приблизительно за 10 минут.

Ответный лист

| | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 |
| 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| | | | | | | | 41 |

Опросник содержит восемь диагностических шкал измерения карьерных ориентаций («якорей карьеры»).

1. Профессиональная компетентность. Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т.д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела; он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для него особого интереса. Управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

2. Менеджмент. В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

3. Автономия (независимость). Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организаций (рабочее место, время, форменная одежда).

Конечно, каждый человек в некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. Стабильность. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности: стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли.

Человек с такой ориентацией – его часто называют «человеком организации» – ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвиже-

ния, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места».

Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста.

5. Служение. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с такой ориентацией имеет возможность продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продуктов или товаров, защиты прав потребителей и т. п.

6. Вызов. Основные ценности при карьерной ориентации данного типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация.

Например, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, в которой надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность.

7. Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. Предпринимательство. Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное – создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

Ответный лист одновременно служит ключом для обработки результатов:

- 1-й столбец – профессиональная компетентность;
- 2-й столбец – менеджмент;
- 3-й столбец – автономия (независимость);
- 4-й столбец – вопросы 4, 12, 36 – стабильность места работы,
– вопросы 20, 28, 41 – стабильность места жительства;
- 5-й столбец – служение;
- 6-й столбец – вызов;
- 7-й столбец – интеграция стилей жизни;
- 8-й столбец (кроме вопроса 41) — предпринимательство.

По каждой карьерной ориентации подсчитывается количество баллов. Для этого баллы суммируются и делятся на количество вопросов – 5 (для ориентации «стабильность» – 3 и 3). Самый высокий показатель – 10, самый низкий – 1. Полученное значение свидетельствует о выраженности соответствующей карьерной ориентации. Обобщенный результат – среднее значение суммы баллов, полученных испытуемым по всем карьерным ориентациям – может говорить о выраженности фактора профессиональной мотивации, о «напряженности» направленности на деятельность. Следует принимать во внимание также «перекос» в сторону какой-либо одной ориентации или баланс всех видов карьерных ориентаций.

Текст опросника

Ответьте, пожалуйста, на предлагаемые вам вопросы. Насколько важным является для вас каждое из последующих утверждений?

1 балл – «совершенно не важно», 10 баллов – «исключительно важно».

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на всех уровнях

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьера были уравновешены

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Создать и строить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Продолжать работу в области своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Быть первым руководителем в организации

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период жизни

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Соревноваться с другими и побеждать

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять моему образу жизни

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16. Создать новое коммерческое предприятие

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Посвятить всю свою жизнь избранной профессии

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18. Занять высокую руководящую должность

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе времени выполнения, характере занятий и т.д.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

20. Остаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Насколько вы согласны с каждым из следующих утверждений?

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы независимо от того, в какой области они возникли

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и карьере

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое дело

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

28. Для меня важнее оставаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

33. Я скорее бы ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере, только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

36. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Тест «Обязательный ли вы человек?»

Ответьте на 15 вопросов с максимальной откровенностью. Если отвечаете «да» – поставьте себе 2 балла, если «не знаю» («затрудняюсь»; «иногда случается») – 1 балл; если «нет» – 0. Сумма полученных баллов поможет нарисовать в основных штрихах Ваш портрет.

Вопросы

1. В состоянии ли Вы завершить работу, которая Вам неинтересна, если время и обстоятельства позволяют отрываться и снова возвращаться к ней?
2. Преодолеете ли Вы без особых усилий внутреннее сопротивление, когда нужно сделать что-то неприятное (например, пойти на дежурство в праздничный день)?
3. Когда попадете в конфликтную ситуацию – на работе или в быту – в состоянии ли взять себя в руки настолько, чтобы взглянуть на ситуацию объективно?
4. Если Вам прописана диета, можете ли преодолеть кулинарные соблазны?
5. Найдете ли Вы силы утром встать раньше обычного, как было запланировано накануне, если делать это необязательно?
6. Останетесь ли Вы на месте происшествия, чтобы дать свидетельские показания?
7. Быстро ли Вы отвечаете на письмо?
8. Если у Вас вызывает страх предстоящий полет на самолете или посещения зубоврачебного кабинета, сумеете ли преодолеть это чувство и в последний момент не изменить своего намерения?
9. Будете ли Вы принимать очень неприятное лекарство?
10. Сдержите ли сгоряча данное обещание, даже если выполнение его принесет Вам немало хлопот, иными словами – являетесь ли Вы человеком слова?
11. Без колебаний ли Вы отправляетесь в поездку в незнакомый город?
12. Строго ли придерживаетесь распорядка дня: времени пробуждения, приема пищи, занятий, уборки и прочих дел?

13. Относитесь ли Вы неодобрительно к библиотечным задолжникам?

14. Не заставит ли самая интересная телепередача отложить выполнение срочной и важной работы?

15. Сможете ли Вы прервать ссору и замолчать, какими бы обидными ни казались Вам слова противоположной стороны?

Если в сумме Вы набрали *от 0 до 12 баллов*, то с силой воли дела обстоят неважно. Вы просто делаете то, что легче и интереснее, к обязанностям относитесь спустя рукава, и это является причиной самых разных неприятностей. Ваша жизненная позиция выражается известным изречением «Что, мне больше всех нужно?..».

От 13 до 21 балла. Сила воли у Вас средняя. Если столкнетесь с препятствием, то начнете действовать, чтобы преодолеть его. Но если увидите обходной путь, тут же воспользуетесь им. Не переусердствуете, но и данное Вами слово сдержите. Неприятную работу постараетесь выполнить, хотя и поворчите. По доброй воле лишние обязанности на себя не возьмете.

От 22 до 30 баллов. С силой воли у Вас все в порядке. На Вас можно положиться. Вы не подведете. Вас не страшат ни новые поездки, ни дела, которые иных пугают. Но иногда Ваша твердая и непримиримая позиция по принципиальным вопросам досаждают окружающим.

Выявление стиля саморегуляции деятельности

Вам нужно охарактеризовать себя. Если Вы считаете, что предложенное утверждение характерно для Вас, отвечайте «да», если не характерно или Вы сомневаетесь, отвечайте «нет».

1. Окружающие считают Вас уверенным в себе человеком.
2. Перед началом работы Вы привыкли анализировать условия, в которых предстоит работать.
3. При выполнении любой работы Вы привыкли оценивать не только ее конечный результат, но и те результаты, которые получаются в процессе работы.
4. Вы склонны отказаться от задуманного, если другие не согласны с Вашими идеями.
5. Даже при выполнении ответственной работы Вам не нужен контроль со стороны.
6. Вы с одинаковым старанием выполняете как интересную, так и неинтересную для Вас работу.
7. Для успешного выполнения ответственной работы необходимо, чтобы Вас контролировали.
8. Обычно Ваш рабочий день проходит бессистемно.
9. При возможности выбора Вы предпочитаете делать работу менее ответственную, но и менее интересную.
10. После того, как завершена какая-то работа, Вы привыкли обязательно проверять, правильно ли она выполнена.
11. Вы обязательно возвращаетесь к начатому делу, даже если Вас никто не контролирует.
12. Сомнение в успехе часто заставляет Вас отказаться от намеченного дела.
13. Вам часто не хватает упорства для достижения поставленной цели.
14. Ваши планы никогда не расходятся с Вашими возможностями.
15. Как правило, любые решения Вы принимаете, советуясь с кем-либо.

16. Вам часто бывает трудно заставить себя сосредоточиться на какой-нибудь задаче или работе.

17. Когда Вы поглощены какой-либо работой, Вам трудно бывает переключиться на выполнение другой работы.

18. Вы склонны отказаться от работы, когда она не «клеится».

«КЛЮЧ»:

| | |
|-----|---|
| Да | 1, 5, 11, 14 |
| Нет | 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18 |

Ответы, данные в ключе, характерны для людей с автономным стилем деятельности. Если Ваш ответ совпал с ключом на утверждение, то ему присуждается один балл, если не совпал – ноль баллов.

Если Вы набрали *от 11 баллов и выше*, то Вас можно отнести к группе «автономных». «Автономные» – лица, проявляющие в деятельности такие качества, как развитый самоконтроль, уверенность в себе, склонность к самостоятельному выполнению любой работы.

От 7 баллов и ниже – к группе «зависимых». «Зависимые» – лица, не обнаруживающие или мало обнаруживающие комплекс этих качеств, опираются при осуществлении деятельности главным образом на советы, подсказки, указания со стороны руководителя.

От 8 до 10 баллов – определенного заключения вынести нельзя.

Как писать доклад

Цель написания доклада заключается в формировании у студентов навыков самостоятельной работы с первоисточниками, составляющими основу дисциплин теоретической подготовки («Теория социальной работы», «История социальной работы» и др.).

При написании доклада студенту необходимо решить следующие задачи: подобрать научную литературу по проблеме темы доклада, составить план доклада, обобщить теоретические материалы изученной литературы и сформулировать выводы по итогам работы.

В докладе следует:

- обосновать актуальность темы доклада с теоретической и практической (профессиональной) точки зрения;
- прописать цель и задачи доклада;
- логично изложить содержание работы;
- проставить сноски на использованные источники по мере их появления в тексте (в соответствии со Стандартом СамГУ, введенном приказом ректора 25.12.2002 г., №39401-6);
- подвести итоги и сделать выводы;
- оформить список использованных источников;
- оформить доклад в соответствии с требованиями: объем до 10 страниц; 12 (14) размер шрифта Times New Roman; полуторный интервал; поля: верхние и нижние – 2 см, левое – 3 см, правое – 1 см.

Примерные темы

1. Досуговая, спортивно-массовая, оздоровительная работа с детьми и подростками в центрах «Семья» (выбор категории клиентов и социальной службы остается за студентами).

2. Зарубежный опыт работы социальной службы с детьми и подростками (на выбор: пожилыми людьми, людьми с ограниченными возможностями здоровья, молодежью, семьями, имеющими ребенка-инвалида, и др.).

3. Комплексный подход к решению социальных проблем клиентов в системе государственных социальных служб.

4. Обеспечение социальной поддержки населения в регионе (категория клиентов определяется студентами).

5. Основные направления деятельности и виды социальных служб для (указывается категория клиентов).
6. Основные научные подходы к анализу социальной работы с клиентами (категория клиентов на выбор студента).
7. Особенности институционализации практики социальной работы.
8. Особенности отечественной парадигмы помощи.
9. Перспективы развития системы социальных служб в регионах РФ.
10. Принципы оказания социальных услуг населению.
11. Система социальных служб и социальных учреждений по месту жительства, их задачи и функции.
12. Социальные проблемы (категория клиентов) и основные направления их решения социальными службами.

Как писать реферат

Реферат – краткое изложение в письменном виде содержания научных трудов по выбранной теме исследования. Реферат представляет собой самостоятельную работу студента, в которой раскрывается сущность темы, приводятся точки зрения ученых и специалистов-практиков, делаются выводы.

Цель реферата – освоение студентами навыков самостоятельной работы по подбору, изучению, анализу и обобщению социномических источников в соотношении с практической деятельностью специалистов в общественных организациях.

Выбор темы реферата осуществляется с учетом актуальности и научной разработанности темы, наличия базы источников, опыта практической деятельности студента, начальных знаний студента, личного интереса к выбору социномической проблемы для изучения. Тема реферата утверждается куратором практики на *индивидуальной консультации* со студентом.

Объем реферата составляет 7-15 страниц машинописного текста.

Критерии оценки реферата:

- полнота раскрытия содержания темы;
- использование результатов практической деятельности;
- представленность литературы по специальности;
- соответствие оформления реферата принятым на социологическом факультете стандартам.

Этапы написания реферата:

1. Подбор и изучение литературы по теме реферата. Рекомендуемое количество источников по теме реферата – 5-15.

2. Составление плана реферата.

Реферат состоит из введения, основной текстовой части, заключения и списка использованных источников.

3. Написание и оформление текста реферата.

Во *введении* должны быть отражены актуальность темы, цель, задачи реферата, краткая характеристика отдельных разделов и основных источников. Объем введения – 1-3 страницы.

Содержание *основной части* раскрывает основные вопросы реферата (ключевые понятия темы, проводится анализ теоретических источников

(точки зрения, модели, концепции), документальных и нормативно-правовых источников, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований, материалов практики). Предполагается творческий поиск автора. Основная часть реферата может состоять из 2-3 глав, которые, в свою очередь, могут быть разделены на 2-3 параграфа каждая. Изложение материала должно быть последовательным, логичным, фактологически верным, раскрывающим основные вопросы по теме реферата. В конце каждой главы (параграфа) обязательно делаются краткие выводы.

В *заключении* (1-3 страницы) студенты делают общие выводы в соответствии с целью и задачами реферата, представляют содержание реферата в тезисной форме, отражают практические рекомендации по изучаемой проблеме, значимые для региона (государства).

После заключения необходимо привести *список использованных источников*, в котором источники фиксируются по мере их появления в тексте реферата. Оформление источников должно соответствовать Стандартам для оформления курсовых и дипломных работ на социологическом факультете СамГУ.

Презентация

Презентация является устным выступлением на заданную тему. Время выступления занимает от 7 до 20 минут.

Презентируя результаты практической деятельности, студенты учатся убедительно и кратко излагать свои мысли в устной форме, доносить информацию до аудитории, устанавливая с ней контакт и получать обратную связь.

Уже с первых слов презентующий должен привлечь внимание слушателей к своему выступлению. Это достигается с помощью использования риторических вопросов, неожиданных вопросов, обращения к местным событиям, рассказа истории, использования цитат, пословиц и т.п. в зависимости от темы выступления.

Информация, излагаемая в презентации, должна отличаться актуальностью, новизной, быть понятной и доступной.

Важно продумать заключение презентации. Оно должно запоминаться, быть ярким, вызывать определенные эмоции.

Студентам, готовящим презентацию, следует продумать форму ее изложения, использовать иллюстративный, наглядный материал. Рекомендуется делать компьютерную презентацию.

**Тест на оценку делового, творческого и нравственного
климата в коллективе**

| | | |
|--|-------------------|---|
| Деловые качества | | |
| 1. Безответственность | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Ответственность |
| 2. Приспособленчество | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Принципиальность |
| 3. Отчужденность | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Сотрудничество |
| 4. Индивидуализм | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Коллективизм |
| 5. Формализм | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Деловитость |
| 6. Разочарование | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Удовлетворенность |
| Творческие качества | | |
| 7. Равнодушие | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Увлеченность |
| 8. Апатия | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Целеустремленность |
| 9. Консерватизм | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Новаторство |
| 10. Пессимизм | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Оптимизм |
| 11. Пассивность | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Энтузиазм |
| 12. Застой | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Прогресс |
| Нравственные качества | | |
| 13. Агрессивность | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Доброжелательность |
| 14. Лживость | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Честность |
| 15. Враждебность | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Дружелюбие |
| 16. Наказание | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Поощрение |
| 17. Социальная незащищенность | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Социальная защищенность |
| 18. Отсутствие условий профессионального и культурного роста | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 | Наличие условий профессионального и культурного роста |

При работе каждый член коллектива независимо от других оценивает по 9-балльной шкале, насколько каждое из 18 качеств характеризует коллектив. После этого находится отдельно средний балл деловых, творческих и нравственных качеств, характеризующих данный коллектив.

**Образец заявления
о направлении студента на практику
(для студентов 3-5 курсов дневного отделения
и 5-6 курсов заочного отделения)**

Зав. кафедрой
теории и технологии
социальной работы,
д. п. н., профессору
Куриленко Л.В.
студента ____ курса
_____ отделения
(дневного, заочного)
специальности «Социальная работа»

Ф.И.О. (полностью)

заявление.

Прошу направить меня для прохождения _____ прак-
тики (указывается вид практики: учебная, производственная, преддипломная)
в период с _____ по _____ 200 г.

в _____
(указывается наименование социальной службы, организации)⁴

Договоренность с базой практики имеется (отсутствует).

База практики с научным руководителем согласована (не согласована).

(число, месяц, год) (подпись студента)

⁴ Если предполагаемая база практики находится вне г. Самары, то в данной графе указывается адрес, контактный телефон, Ф.И.О. руководителя базы практики и прилагается направление.

Образец дневника для студентов 3 и 4 курсов

(Титульный лист)

ГОУ ВПО «Самарский государственный университет»

Социологический факультет

Кафедра теории и технологии социальной работы

Дневник
учебной (производственной) практики

студента гр. _____

Ф.И.О. полностью

Контактная информация:

номер контактного телефона студента

Начало практики:

« ___ » _____ 200__ г.

Завершение практики:

« ___ » _____ 200__ г.

Куратор практики:

Ф.И.О., должность, звание

Оценка:

(подпись куратора практики)

« ___ » _____ 200__ г.

Самара

200__

Обязательные пункты в дневнике практики:

1. Цель практики.

2. Задачи практики.

3. Общие сведения о базе практики (*наименование социальной службы, адрес, контактный телефон, Ф.И.О. руководителя*).

4. Куратор(-ы) практики на базе практики (*Ф.И.О. (полностью), должность, контактный телефон*).

5. Требования к студенту со стороны социальной службы (*форма одежды, особенности поведения и т.п.*) формулируются непосредственным руководителем практики. Студент фиксирует их в дневнике и визирует у руководителя.

6. Индивидуальный график практики (*число, месяц, вид деятельности*). Индивидуальный график заверяется руководителем социальной службы либо куратором с базы практики и утверждается куратором от университета).

7. Выполнение задания (*фиксируются содержание задания, степень его выполнения, сложности, впечатления, возникшие при реализации, и др.* Помимо изложения фактов требуется анализ событий дня, взаимоотношений с социальным работником, клиентами).

Образец отчета по практике

ГОУ ВПО «Самарский государственный университет»
Социологический факультет
Кафедра теории и технологии социальной работы

Отчет
по учебной (производственной) практике

студента гр. _____

Ф.И.О. полностью

Контактная информация:

номер контактного телефона студента

Начало практики:

« ___ » _____ 200__ г.

Завершение практики:

« ___ » _____ 200__ г.

Куратор практики:

Ф.И.О., должность, звание

Оценка:

(подпись куратора практики)

« ___ » _____ 200__ г.

Самара

200__

В отчете студенты отражают *общую информацию* о производственной практике: сроки прохождения, наименование учреждения, общие сведения о базе практики, характеристика основных категорий клиентов, цель и задачи практики.

В форме тезисов фиксируются действия, способствовавшие *решению задач* практики. Перечисляются основные направления собственной деятельности, краткая характеристика (более подробная информация должна быть в дневнике). Анализируются *причины успешного* решения задач практики, а также *трудности*, с которыми пришлось столкнуться при решении конкретных задач; выявляются причины их возникновения; предлагаются пути снижения риска их повторения.

Фиксируется *перечень знаний, умений и навыков*, приобретенных в ходе производственной практики; указывается, в ходе какого вида деятельности они были приобретены; оценивается их качество.

В заключении отчета делаются *выводы*, предлагаются *рекомендации* по развитию социальных служб, совершенствованию профессиональной деятельности социальных работников, специалистов по социальной работе, вносятся *предложения* по организации и проведению производственной практики.

Отчет по практике может содержать *приложение* со схемами, графиками, образцами документов, иллюстрирующими содержание отчета. Для сбора данных для отчета студенты могут использовать Устав социальной службы, социальный паспорт района, должностные инструкции, результаты интервью со специалистами, клиентами, материалы СМИ о деятельности базы практики и т.п.

К отчету прилагается *план встреч студента с куратором* практики от университета с указанием даты, времени, места и предмета встречи.

В ходе практики студенты могут предложить *клиентам оценить их* в качестве практикантов. Подобные отзывы могут найти отражение в тексте и должны быть представлены в *приложении* к отчету. Отдельной строкой студенты указывают Ф.И.О. (полностью), должности *специалистов-практиков* с определением *их вклада* в процесс организации практики студентов и развитие социальной работы как профессионального вида деятельности.

**Образец характеристики на студента
(заполняет непосредственный руководитель практики либо
курировавший студента специалист социальной службы)**

ХАРАКТЕРИСТИКА

Ф.И.О. студента(-ки) в период с _____ по _____ 200 г.
(полностью)

проходил(-а) производственную (преддипломную) практику на базе
_____ по адресу:
(наименование социальной службы, организации)

Рекомендуемые графы для заполнения:

Отношение студента(-ки) к практике _____

Выполненные задания _____

Качество выполнения заданий _____

Наибольшая успешность _____

Наименьшая успешность _____

Оценка личностных качеств студента _____

Пожелания студенту _____

Оценка практики студента (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно). Предложения по улучшению организации практики.

Должность руководителя
(куратора) практики (подпись) Ф.И.О. руководителя (куратора)

М.П.

Алгоритм составления социального паспорта района

1. Ознакомиться с порядком составления социального паспорта района, используя метод экспертного опроса специалистов базы практики.
2. На основе анализа существующих в службе образцов социального паспорта района определить структуру данного документа, выделив его основные разделы.
3. Выявить источники информации, необходимой для описания каждого раздела социального паспорта.
4. Охарактеризовать разделы социального паспорта Вашего района (микрорайона) проживания.

Составление акта первичного социального обследования семьи

Документ должен содержать следующие основные разделы:

- состав семьи;
- сведения о родственниках;
- документ, удостоверяющий личность ребенка;
- медицинский полис ребенка;
- место учебы несовершеннолетних членов семьи;
- общие сведения о ребенке (посещаемость образовательного учреждения, состояние здоровья, характеристика взаимоотношений с другими членами семьи, сведения об имуществе ребенка);
 - сведения о семье (место работы родителей, состояние их здоровья);
 - жилищные условия семьи;
 - оценка санитарно-гигиенического состояния жилья;
 - совокупный доход семьи;
 - потребность в социальной поддержке (виды и формы поддержки);
 - рекомендации семье и специалистам социальной службы по направлениям дальнейшего взаимодействия семьи и специалистов в интересах несовершеннолетних членов семьи.

**Схема составления алгоритма документационного обеспечения
процесса обслуживания клиента**

1. Алгоритм действий специалиста.

2. Документационное сопровождение каждого пункта алгоритма с приложением образцов документов.

Примеры ситуаций: оформление единовременной материальной или натуральной помощи, оформление ежемесячного пособия на ребенка, подготовка документов об установлении попечительства над детьми, оформление льгот, подготовка индивидуальной программы реабилитации, работа с письмами граждан, составление социального паспорта района.

Образец выполнения задания.

Ситуация: передача ребенка на воспитание в приемную семью.

Нормативно-правовое сопровождение: Семейный кодекс РФ (ст. 151-155); Положение о приемной семье, утвержденное постановлением Правительства РФ от 17.07.1996 г. №829, Закон Самарской области «Об организации деятельности по осуществлению опеки и попечительства в Самарской области» от 17.03.1998 г.

| Алгоритм действий специалиста социальной работы | Документационное сопровождение |
|---|--|
| 1. Первичный прием потенциальных приемных родителей | 1. Заявление с просьбой о передаче на воспитание ребенка |
| 2. Сбор документов, необходимых для передачи ребенка на воспитание в приемную семью | 2. Справка с места работы приемных родителей с указанием должности и размера заработной платы либо копия декларации о доходах; документ, подтверждающий наличие жилья; копия свидетельства о заключении брака; медицинская справка о состоянии здоровья; копия паспорта или заменяющего его удостоверения личности |
| 3. Заключение о возможности стать приемными родителями | 3. Акт обследования условий жизни |

| | |
|---|---|
| 4. Подбор ребенка для передачи на воспитание в приемную семью | 4. Сопроводительное письмо Личное дело ребенка Заключение о состоянии здоровья ребенка, уровне физического и умственного развития Свидетельство о рождении |
| 5. Передача ребенка в приемную семью | 5. Договор о передаче ребенка на воспитание в приемную семью, Договор о возмездном оказании услуг; Постановление Главы Администрации муниципального образования «Об образовании приемной семьи» |

Оформление документации на клиентов

Классифицировать и раскрыть содержание общих организационных документов, регулирующих деятельность социальной службы (Положение, Устав, Штатное расписание, Должностная инструкция, Приказ, Распоряжение, Протокол, Докладная записка, Объяснительная записка и т.д.).

Примерная схема анализа: полное название документа, его структура, цель и задачи документа в организации, юридическая сила документа, область применения документа, правила его оформления.

Общая модель индивидуальной работы со случаем

Можно говорить о трех основных этапах социально-психологического консультирования. Рассмотрим их последовательно.

Установление психологического контакта и формирование «рабочей коалиции».

В ходе первичного взаимодействия консультанта и клиента (иногда представляющего собой специальную первую встречу) очень важно установить взаимное доверие и понимание. Кроме того, помимо доверительных необходимо установить деловые отношения, сориентировать клиента (-ов) на совместную со специалистом работу над его (их) проблемами.

Типичные трудности этапа связаны с отношением клиента к консультанту, вербальным (многословие, повторы или, напротив, медленная речь, запинания) и невербальным («скованность») поведением клиента.

Сложность работы консультанта усугубляется тем, что расположить клиента к себе, установить с ним партнерские, деловые отношения он должен в ходе изложения клиентом сути своего обращения.

Обращения за социально-психологической помощью удобно анализировать по схеме:

- 1) локус жалобы:
 - 1.1. объектный – на что жалуется клиент и
 - 1.2. субъектный – на кого он жалуется;
- 2) самодиагноз – объяснение клиентом причин жалобы;
- 3) проблему – то, что клиент хочет, но не может изменить;
- 4) запрос – конкретизацию ожидаемой клиентом помощи;
- 5) сюжет – последовательность, содержание и взаимосвязь событий, предшествовавших возникновению ситуации, фигурирующей в жалобе;
- 6) скрытое (недоговариваемое, но осознаваемое) содержание жалобы;
- 7) подтекст жалобы (ее неосознаваемое/вытесненное содержание), который может относиться к лицу, о котором идет речь в субъектном локусе жалобы, или к консультанту.

Социальные типы поведения

Существенно облегчить взаимоотношения между людьми позволяет понимание другой стороны. Настроение другого человека всегда индивидуально и полностью зависит от его физического и душевного состояния в конкретный момент. Различия между людьми являются одной из ведущих причин конфликтов.

К факторам психологической несовместимости относят: различное мировосприятие, различное отношение людей к своим обязанностям, различное понимание смысла выполняемой работы, различную степень подготовленности к выполняемой работе, противоположность интересов, различие черт характера, различные потребности.

Эти факторы способствуют формированию социальных типов поведения.

Так, К. Хорни разделяет десять потребностей на три основные категории, каждая из которых представляет собой стратегию оптимизации межличностных отношений с целью достижения чувства безопасности в окружающем мире.

Категория 1. *Ориентация на людей: уступчивый тип.* Для этого типа взаимодействия характерны зависимость, нерешительность и беспомощность. «Если я уступлю, меня не тронут».

Категория 2. *Ориентация от людей: обособленный тип.* Эта стратегия обнаруживается у людей, которые придерживаются защитной установки: «Мне все равно». Такие люди убеждены: «Если я отстранюсь, со мной будет все в порядке». Для них характерна установка: не дать себя увлечь. В результате они утрачивают истинную заинтересованность в людях, привыкают к поверхностным наслаждениям. Для этой стратегии характерно стремление к уединенности, независимости и самодостаточности.

Категория 3. *Ориентация против людей: враждебный тип.* Для такого стиля поведения характерно доминирование, враждебность и эксплуатация. «У меня есть власть, никто меня не тронет». Враждебный тип придерживается мнения, что все люди агрессивны и что жизнь – это борьба против всех, поэтому любую ситуацию он рассматривает с позиции «Что я буду с этого иметь?». Враждебный тип способен действовать тактично и

дружески, но его поведение в итоге всегда нацелено на обретение власти над другими. Все направлено на повышение собственного престижа, статуса или удовлетворение личных амбиций. Таким образом, в данной стратегии выражается потребность эксплуатировать других, получать общественное признание и восхищение.

Выделяют несколько типов собеседников.

«Нигилист»: такой собеседник часто выходит за профессиональные рамки беседы. В ходе беседы он нетерпелив, несдержан и возбудим, поэтому надо обсудить с ним и обосновать спорные моменты, если они известны до начала беседы; всегда оставаться хладнокровным и компетентным; дать возможность собеседникам опровергать его утверждения.

«Позитивный человек». Надо дать ему возможность подвести итоги беседы; умеренно включиться в дискуссию.

«Почемучка». Надо все его вопросы, относящиеся к теме беседы, сразу же адресовывать всем собеседникам, а если он один, то переадресовывать вопрос ему самому; на вопросы информационного характера отвечать сразу.

«Неприступный собеседник». Надо заинтересовать его в обмене опытом; спросить его: «Кажется, вы не совсем согласны с тем, что было сказано. Конечно, нам всем было бы интересно узнать, почему»; в перерывах и паузах беседы попытаться выяснить причины такого поведения.

«Незаинтересованный собеседник». Надо задавать вопросы информационного характера; придать теме беседы интересную и привлекательную форму; задавать ему стимулирующие вопросы; попытаться выяснить, что интересует лично его.

«Всезнайка». Надо время от времени напоминать ему, что другие тоже хотят высказаться; при смелых и раскованных утверждениях дать возможность остальным собеседникам выработать и выразить свою точку зрения.

«Важная птица». Надо незаметно дать ему возможность занять равноправное положение с остальными участниками беседы; в диалоге с таким человеком использовать метод «да... но». К социальным типам поведения можно отнести и конфликтное поведение или поведение конфликтных личностей.

Категории (типы) клиентов (по В.Э. Пахальяну)

Среди людей, пользующихся услугами учреждений социальной защиты и помощи, можно условно выделить следующие категории (типы):

– «потенциально активные», то есть люди, которые психологически готовы к решению своих социальных проблем;

– «потенциально пассивные», отличающиеся нежеланием активно участвовать в решении своих социальных проблем и пассивно реагирующие на любые активные действия общества, работников социальной сферы;

– «зависимые», т.е. те, кто адаптировался к роли подопечных государства и на психологическом уровне настолько привык к этой зависимости от органов социальной защиты и помощи, что при сбоях в их работе испытывает дискомфорт, а иногда даже становится агрессивным;

– «негативисты», то есть люди, не верящие в поддержку общества, поэтому негативно относящиеся к нему и, как следствие, к учреждениям социальной защиты, услугами которых они могут пользоваться.

Если основываться на приведенной выше типологии, можно определить специфику задач при работе с каждой из категорий:

– для «потенциально активных» достаточно психологической поддержки и положительного подкрепления;

– для «потенциально пассивных» главным становится изменение мотивации с пассивной на активную;

– в работе с «зависимыми» на первый план выходит задача отучить от привычки только получать и от своеобразной «наркомании» по отношению к социальной помощи;

– в работе с «негативистами» основной задачей становится изменение характера отношения к обществу и его институтам с отрицательного на положительное.

Любая типологизация настолько условна, что не позволяет показать своеобразие каждого случая. В этом смысле специалист все-таки больше работает с индивидуальностями и лишь через некоторое время может себе позволить условно отнести каждого из клиентов к какому-то типу для упрощения поиска стратегии и тактики работы.

Составление психологического портрета клиента

Под психологическим портретом понимается целостный систематизированный документ, содержащий избирательный, но достаточный комплекс сведений о психологии лица.

Составить психологический портрет – значит определить психологическое своеобразие конкретного лица, обратив внимание на те характеристики, которые могут быть непосредственно использованы в работе с клиентом.

Структура психологического портрета

1. Внешние признаки психологических свойств человека (особенности ношения одежды, обуви, походка, манера говорить, жестикуляция, мимика, особые приметы и т.д.).
2. Психологические особенности образа жизни человека (характеристика занятий, отношения к ним, способов удовлетворения потребностей).
3. Особенности проведения досуга.
4. Круг общения (с кем и как часто общается).
5. Статус в ролевом поведении человека в системе общения.
6. Характер принимаемых решений.
7. Конкретные поступки.

Для составления психологического портрета надо выделить следующие индивидуально-психологические качества (особенности) личности:

- а) мимика, жесты, темпоинтонационные особенности речи (свидетельствуют о темпераменте человека);
- б) содержание высказываний;
- в) лексика и характер высказываний (свидетельствуют о профессиональной принадлежности);
- г) произношение (говорит о национальности, местах постоянного или длительного проживания);
- д) жестикуляция, манера ношения одежды (помогают судить о возрасте, опыте и статусе).

Объективность психологического портрета может быть обеспечена только в том случае, когда выявляется и оценивается весь комплекс внешних признаков состояний и свойств клиента.

Поэтому обучающийся аудиовизуальной психодиагностике должен активно «зондировать» объект с целью вызова скрытых психологических реакций.

Решающее значение при этом имеет умение быстро оценивать человека по следующим критериям:

- 1) уровень самооценки;
- 2) склад ума;
- 3) потенциал воздействия на других людей (сильный или слабый);
- 4) волевые качества;
- 5) эмоциональное состояние;
- 6) возможный надлом;
- 7) психическое состояние;
- 8) наличие комплекса неполноценности;
- 9) склонность к депрессии.

Следует подчеркнуть, что при психологической идентификации человека мы часто встречаемся с маскировочным поведением, нарочно демонстрируемыми чувствами и переживаниями.

Проявляя различную экспрессию, имитируя состояния подавленности, сдержанности, оптимизма, беспечности, клиент нередко стремится замаскировать свое действительное психическое состояние в данный момент и свое отношение к сложившейся ситуации и ее отдельным элементам.

Поэтому практикант должен овладеть умением размышлять за другое лицо, сочетая это с анализом собственных рассуждений. Он встает на его позицию, примеряет на себя его «маску», изучает «Я-концепцию» другого человека, чтобы понять, как данный клиент видит себя, представляет свои достоинства и недостатки, свое отношение к ситуации.

При беседе важно поставить перед собой ряд вопросов («О чем говорит сдержанность, спокойствие или несдержанность, тревожность этого человека?»; «Какую роль он пытается играть?»; «Почему именно эту роль?»).

**План этнографического кейс-стади социальной службы
(по П.В. Романову, Е.Р. Ярской-Смирновой)**

Историческая справка. Адрес, специфика организации, характеристика помещения, оснащённость оборудованием, условия работы. Почему возникла служба? Когда? Каковы ее задачи? Откуда исходила инициатива ее создания? Основные этапы становления и нынешний этап, отношение с властями.

Описание службы. Подробно описать помещение, расположение рабочих столов, подсобных помещений, мест для клиентов – выделены ли они, где находятся, есть ли стулья и т.п. Как организовано место, где происходит прием клиентов; как происходит выяснение проблем клиентов, их регистрация и распределение по специалистам? Кто осуществляет прием клиентов? Как этот прием протекает (описание)?

Финансирование. Составить таблицу финансирования по годам. Источники финансирования (если разные, то отразить в таблице и дать динамику по годам). Собрать пояснения по финансированию: почему именно такое в данном году, что это обусловило, удовлетворенность общим финансированием, на что не хватает денег, на что бы потратили деньги, если бы они появились. Связь с отечественными и зарубежными программами по социальной работе по соответствующему профилю, международная поддержка.

Динамика численности сотрудников центра. Результаты свести в таблицы по годам, дать пояснения. Образование сотрудников, текучесть, как менялись уровень и характер образования. Откуда пришли сотрудники, руководители. Практический опыт работы по социальной работе – где приобрели, сколько лет, в какой области. Теоретический опыт – какие квалификационные дипломы имеют, какого учебного центра, какая специализация, когда получили. Довольны ли обучением, какие из теоретических знаний оказались востребованы.

Группы работников. Какие группы работников существуют (по опыту, специализации, профессии и др.)? Как они отличаются друг от друга по образованию, зарплате, доступу к каким-либо ресурсам? Можно ли осуществить переход из одной группы в другую и как это сделать? Какая группа

наиболее влиятельна и престижна, как она определяет деятельность других групп? Как в нее входят и как покидают? Опишите элементы групповых субкультур.

Идеология. В какие профессиональные ассоциации входят сотрудники? Где и как обсуждают свои проблемы? Основные идеологические установки.

Этика. Какие противоречия, дилеммы встречаются в работе (собрать примеры)? Чем руководствуются сотрудники в повседневной работе? Что считают ценным и правильным? Следующие вопросы можно использовать для интервью со специалистами социальной работы и руководителем: Какими этическими принципами руководствуетесь в своей работе? Где сформулированы эти принципы? Насколько они общеприняты среди других специалистов социальной работы? Как вы о них узнали? Что произойдет, если вы узнаете, что кто-либо из ваших коллег (руководителям – коллег и подчиненных), кто занимается социальной работой, нарушил эти принципы?

Язык. Составить словарь внутреннего языка, особых словечек, терминов, в том числе тех, какие используются внутри службы для обозначения клиентов, их особенностей. Какими словами обозначаются начальники, работа в общем и отдельные ее направления, с какой эмоциональной окраской? Представить образцы нарративов и способов самовыражения.

Организационная культура и субкультуры. Описать стиль оформления помещений, что вывешивается на стены, что написано на них (граффити).

Отношения с клиентами / знание / мастерство. Статистика: динамика обращений в службу по годам – частота, динамика по отдельным направлениям. Как сотрудники повышают свое мастерство? Как отношение к клиентам проявляется в языке, в оформлении помещений, в организационных символах, документах, инструкциях, коммуникации с клиентами, персонала друг с другом?

Мотивация работников. Как и чем работники мотивированы к труду? Как часто используется материальное поощрение, символическое поощрение? Кто, как и каким образом контролирует дисциплину, качество выполнения заданий? Насколько жестко осуществляется контроль? Каковы дисциплинарные практики? Какие меры стимулирования применяются? Собрать коллекцию типичных практик (истории, документы): «Как чело-

век попадает на работу в службу», «Как человек находит там подходящее место», «Как делается карьера», «Конфликты в сервисной организации», «Почему человек покидает организацию».

Лидерство. Что означают слова «хороший руководитель» в этой организации? Примеры хорошего и плохого руководства. Есть ли лидер в организации? Совпадает ли формальное лидерство с неформальным? Какими качествами должен обладать лидер? Как формируются навыки лидерства?

Процесс планирования. Описать, как протекает деятельность рядовых работников, как построено краткосрочное и долгосрочное планирование, как построены планерки (присутствовать на одной из планерок, вести дневник включенного наблюдения). Принятие решений – кто их принимает в разных случаях (относительно организации работы, взаимоотношений с клиентом, с сообществом, с руководством).

Организация работы. Какие существуют процедуры регистрации, отчетности; насколько беспрекословно они выполняются; существуют ли исключения из правил во внутренних отношениях и в отношениях с клиентами; роль социальных работников, специалистов социальной работы; работа в группах, активность рядовых членов; как построено взаимодействие с клиентом; как ведется учет жалоб и предложений?

Взаимодействие с сообществом. Как построено взаимодействие с сообществом, в каких формах, ставятся ли цели взаимодействовать, планируются ли такие действия, есть ли волонтеры, как с ними взаимодействуют и организуют их работу, как сообщают о своей работе, как работают с общественным мнением, средствами массовой информации? С какими общественными организациями взаимодействуют в районе?

☞ **Методы социальной работы.** Какие методы работы с клиентами чаще всего используются? Приведите примеры. Откуда специалист социальной работы узнает о методах социальной работы? Что из этих методов взято из каких-либо книг, пособий, а что – из практики (своей, коллег)?

Алгоритм составления должностной инструкции

1. Описать сферу деятельности специалиста социальной работы в соответствии со спецификой базы практики.
2. Определить порядок назначения и освобождения от занимаемой должности, квалификационные требования, подчиненность специалиста, продолжительность рабочего дня и отпуска.
3. Выявить направления деятельности специалиста социальной работы с одной из предложенных категорий клиентов.
4. Определить должностные обязанности специалиста социальной работы (разрабатываются с учетом направлений деятельности, выделенных в пункте 3).
5. Охарактеризовать основные права, предоставляемые специалисту социальной работы для выполнения возложенных на него функций и обязанностей.
6. Установить виды ответственности за несвоевременное и некачественное выполнение специалистом социальной работы должностных обязанностей.
7. Перечислить правовые акты и нормативные документы, которыми должен руководствоваться в своей деятельности специалист социальной работы (с учетом выбранной категории клиентов).

Применение принципа конфиденциальности в социальной работе

Одним из основополагающих этических принципов социальной работы является конфиденциальность в работе с клиентом. Однако в некоторых ситуациях абсолютное соблюдение данного принципа вступает в противоречие с целями и ценностями социальной работы. Наблюдая за деятельностью специалистов социальной службы, фиксируйте подобные противоречия. На основе анализа результатов наблюдения составьте перечень целей и ценностей социальной работы, с которыми может вступать в противоречие принцип конфиденциальности. Сформулируйте критерии ограничения применения абсолютной конфиденциальности в работе с клиентом.

Алгоритм разработки прогноза (по В.М. Сафроновой)

Объект прогнозирования выбирается студентом в соответствии со спецификой деятельности базы практики. Примерные объекты прогнозирования: уровень обращаемости семей для участия в программах формирования позитивного родительства; количество детей, передаваемых на воспитание в приемную семью; численность пожилых людей, выбирающих денежную компенсацию взамен льгот; применение Интернет-технологий в деятельности социальных служб; количество обращений граждан в социальную службу по характеру обращений и поло-возрастным характеристикам клиентов; уровень и структура безработицы по районам, городу или области в целом; уровень материальной обеспеченности пожилых людей; уровень рождаемости, уровень дорожно-транспортного травматизма и т. д.

Алгоритм разработки прогноза

Разработка прогноза включает в себя следующие основные этапы.

1. Характеристика предпрогнозной ситуации.
2. Составление прогнозного фона.
3. Формулирование исходной модели.
4. Построение поискового прогноза.
5. Формулирование нормативного прогноза.
6. Оценка степени достоверности прогноза.
7. Выработка рекомендаций.

1. Характеристика предпрогнозной ситуации включает в себя следующее:

- формулирование проблемы прогнозного исследования;
- определение объекта прогнозирования (выявление объекта, его поведения, свойств, качеств, структур или функций в настоящем и будущем);
- качественные и количественные характеристики объекта прогнозирования;
- определение предмета прогнозирования;
- формулирование цели и задач;

- установление пространственных параметров и времени упреждения;
- формулирование рабочих гипотез;
- определение рабочего метода прогнозирования.

2. Составление прогнозного фона.

Прогнозный фон представляет собой совокупность условий, влияющих на объект прогнозирования. Все условия расположены по принципу иерархии, в которой в первую очередь должны быть учтены наиболее значимые из них, далее все остальные условия расставляются в порядке уменьшения влияния на объект прогнозирования.

Построение прогнозного фона включает в себя следующие этапы:

- сбор информации и данных, характеризующих саморазвитие объекта;
- сбор информации и данных, влияющих извне на развитие объекта;
- формирование информационной базы данных по объекту;
- выборка данных по смежным, непрофильным областям;
- выборка данных по существующим прогнозным ситуациям;
- построение иерархии условий развития объекта прогнозирования (максимальное количество уровней прогнозного фона составляет 6-7. К основным условиям относятся: экономические; демографические; социальные; внутривластные; внешнеполитические; культурные; экологические).

– отбор характеристик, раскрывающих содержание уровней прогнозного фона (максимальное количество таких характеристик 4-5).

3. Формулирование исходной модели предполагает:

- выявление структуры и функций объекта;
- выявление системы показателей, параметров объекта;
- выбор системы отображения;
- выбор системы интерпретации.

4. Построение поискового прогноза. Поисковый прогноз выявляет, каким будет состояние интересующего нас объекта, если он будет развиваться в соответствии со своими естественными свойствами и объективными законами. При этом мы не учитываем возможного нашего вмешательства в поведение объекта, а также характер наших целей относительно развития объекта. Построение поискового прогноза предполагает:

- выбор наблюдаемой тенденции развития объекта;
- учет факторов прогнозного фона;
- формулирование проекции в будущее исходной модели.

Результатом построения поискового прогноза являются три варианта развития объекта прогнозирования:

- максимальное значение из возможных вариантов развития объекта прогнозирования;
- минимальное значение из возможных – уровень, за пределами которого начинается разрушение либо деградация объекта прогнозирования;
- наиболее вероятный вариант развития объекта прогнозирования.

5. Формулирование нормативного прогноза. Задача нормативного прогноза состоит в поиске тех вариантов развития объекта, которые соответствуют нашим целям и ценностям. Нормативный прогноз включает в себя:

- проекцию в будущее исходной модели;
- установление соответствия с целями и задачами;
- установление соответствия с нормами и стандартами;
- установление соответствия с ценностями и идеалами;
- выявление критериев соответствия;
- оценка этого соответствия.

Результатом нормативного прогнозирования являются два варианта перспектив развития объекта:

– абсолютный оптимум – идеальное для данных условий развитие объекта. При этом данный вариант разрабатывается и оценивается с учетом, с одной стороны, интересов, целей, ценностей субъекта; с другой стороны, тех условий и ресурсов, которыми располагает общество. Абсолютный оптимум должен соответствовать реальным жизнеспособным вариантам развития объекта;

– относительный оптимум – наиболее вероятный из благоприятных вариантов развития объекта.

6. Оценка степени достоверности предполагает установление соответствия полученных прогностических результатов критериям достоверности, сформулированным на основе опроса экспертов.

7. Выработка рекомендаций предполагает определение направлений оптимизации развития объекта прогнозирования в будущем.

Репутационный аудит (по И.В. Олейнику, А.Б. Лапшову)

Репутация – сложившееся мнение о достоинствах и недостатках кого-либо или чего-либо. Репутация как способ управления общественным доверием к заявляемой на рынке цене услуг постепенно становится более приоритетным объектом современных бизнес-технологий, чем оптимизация производственных затрат.

Попробуйте решать проблему формирования репутации общественной организации при помощи проведения репутационного аудита.

Репутационный аудит предполагает:

- независимую оценку узнаваемости общественной организации в значимых репутационных аудиториях;
- анализ контекста репутации, включая выявление общественных организаций с более продвинутыми репутационными позициями в данной сфере;
- анализ сложившегося имиджа;
- анализ сложившейся репутации;
- диагностику и анализ причин рассогласований между тем, каким видит себя объект репутации, и тем, каким он представляется окружающему миру;
- диагностику продвижения имиджа и репутации;
- прогноз будущего состояния имиджа и репутации при сохранении действующего подхода;
- формулирование стратегии удержания и улучшения репутационных позиций.

Проектирование структур управления организации – базы практики (по Н.И. Кабушкину)

В процессе проектирования перед практикантом ставится задача создания такой структуры управления, которая бы наиболее полно отражала цели и задачи базы практики. В данном процессе выделяем три основных этапа:

1) *анализ организационных структур* производится с учетом оценочных критериев:

– принципы управления (соотношение между централизацией и децентрализацией (сколько и какие решения принимаются на нижнем уровне? Каковы их последствия? Какой объем контрольных функций лежит на каждом уровне управления?);

– аппарат управления – перегруппировка подразделений, изменение взаимосвязей между ними, распределение полномочий и ответственности, выделение в самостоятельные структуры каких-то звеньев, изменение характера межфирменных связей, создание в аппарате управления необходимых промежуточных звеньев и т.д.);

– функции управления – усиление стратегического планирования (корректировка бизнес-плана), усиление контроля за качеством оказываемых услуг, привлечение специалистов к управлению путем изменения подходов к мотивации труда и пр.;

– хозяйственная деятельность – углубление социального партнерства, техническое переоснащение организации и т.п.

2) *проектирование организационных структур*. Решаются задачи: определение типа структуры управления, уточнение состава и количества подразделений по уровням управления, численность административно-управленческого персонала, характер соподчиненности между звеньями организации, расчет затрат на содержание аппарата управления.

Процесс проектирования организационных структур состоит из трех стадий: аналитической (изучение существующей практики и требований к построению организационных структур); проектной (проектирование (моделирование) структуры управления); организационной (организация внедрения спроектированной организационной структуры).

В итоге устанавливаются управленческие функции для каждого структурного подразделения, потоки информации, взаимосвязи и документооборот, полномочия, права подразделений и специалистов и пр.

На данном этапе могут использоваться следующие группы методических подходов:

– аналогий – предполагает использование опыта проектирования структур управления в аналогичных организациях;

– экспертный – базируется на изучении предложений экспертов-специалистов. Эксперты могут оценить (провести экспертизу) разработанные практикантами структуры;

– структуризации целей – предусматривает выработку системы целей организации и ее последующее совмещение с разрабатываемой структурой. В этом случае организационная структура управления строится на основе системного подхода, который проявляется в форме графических описаний этой структуры с качественным и количественным анализом и обоснованием вариантов ее построения и функционирования;

– организационного моделирования – позволяет четко сформулировать критерии оценки степени рациональности организационных решений. Его суть состоит в разработке формализованных математических, графических описаний распределения полномочий и ответственности в организации.

Требования к организационной структуре: *оптимальность* (между звеньями и ступенями управления на всех уровнях устанавливаются рациональные связи при наименьшем числе ступеней управления); *оперативность* (за время принятия решения до его исполнения в управляемой системе не успели произойти необратимые отрицательные изменения, делающие ненужной реализацию принятых решений); *надежность* (гарантирована достоверность передачи информации, не допускается искажение управляющих команд и т.д.); *экономичность* (нужный эффект управления достигается при минимальных затратах на управленческий аппарат; критерием служит соотношение между затратами ресурсов и полезным результатом); *гибкость* (способность изменяться в соответствии с изменениями внешней среды); *устойчивость* структуры управления (неизменность ее основных свойств при различных внешних воздействиях, целостность функционирования системы управления и ее элементов).

3) *оценка эффективности* может быть произведена по уровню реализации заданий, надежности и организованности системы управления, скорости и оптимальности принимаемых управленческих решений.