

3. Підготовка волонтерів до роботи у службі «Телефон довіри» / упоряд. С. М. Лебедєв, Є. Г. Сидько. Миколаїв: НОЦССМП, 2001. С. 37.

4. Хэмбли Г. Телефонная помощь: руководство для тех, кто желает помогать другим по телефону. Одесса: Версия, 2001.

Буглак Ю. В.,

здобувачка вищої освіти 3 курсу, група СР-181

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

Мекшун А. Д.,

кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри соціальної роботи

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

СОЦІАЛЬНА РОБОТА З МОЛОДЮ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

В результаті економічної кризи, соціально - економічної нестабільності, постійно загострюється ситуація з зайнятістю молоді в Україні. Частка молоді у загальній кількості безробітних досягла уже 30% все це впливає на молодь й на стан молоді в суспільстві зараз він є найбільш нестабільним. Є багато молодих людей, які не мають роботи, а значна кількість працюючих молодих людей не працюють за спеціальністю, яку вони отримали в процесі навчання, або взагалі не мають професії. Уряд багатьох країн намагається подолати проблему молодіжного безробіття. Для цього створюються різноманітні Державні програми по наданню допомоги безробітнім.

Окрім соціальної проблеми як молодіжна незайнятість є чимало інших проблем, серед яких найголовнішими є: соціальна залежність від батьків; проблеми наркотичної та алкоголічної залежності, складні стосунки з оточуючими, боулінг, ігроманія, втрата ідеалів, соціальної перспективи, життєвого оптимізму.

Метою статті: висвітлити основні напрямки соціальної роботи з молоддю в умовах сьогодення.

Соціальна робота з молоддю досліджувалась у доробках таких українських вчених як: І. Зверева, Р. Драпушко, Л. Коваль, С. Толстоухова, С. Хлебик, О. Шатохіна, Л. Шамрай, В. Й. Бочелюк, Р. Н. Азарова, І. В. Петрова, теоретико-методологічні та методичні засади педагогічної діагностики організації дозвілля, В. В. Кірсанов, І. В. Белецька, Т. С. Гаміна, С. Я. Харченко, Л. Шелестова, Н. Ярка [4, с.5].

У практиці соціальної роботи використовують наступні визначення для характеристики молоді:

1) Молодь - це велика соціально-демографічна група, яку виділяють на підставі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального стану, соціально-психологічних особливостей.

2) Молодь - це соціально-демографічна група, яка займає певне місце в соціальній структурі суспільства, і характеризуються процесом набуття соціального статусу в різних соціальних підструктурах (трудовай, сім'ї).

3) Молодь – диференційована соціальна група, яка набуває рис соціальної спільноти та має специфічні соціальні, культурні, психологічні й інші особливості, у тому числі й способу життя, перебуває у процесі соціалізації, має свій соціальний вік і відповідно до потреб часу має бути творцем або зачинателем нової соціальної та культурної реальності [1, с.150].

Відповідно до чинного законодавства до молоді відносяться громадяни, України віком від 14 до 35 років.

До цієї вікової групи як об'єкта соціальної роботи включають юнацький вік (18-23 роки) і власне молодість (23-35 роки). Цей підхід до визначення молодіжного віку пояснюється відповідними причинами. Межі молодіжного віку дуже плинні й залежать від багатьох чинників наприклад від розвитку суспільства, культури та умов життя людей.

Важливо відмітити, що інвестиції країни в розвиток людського потенціалу молоді є не тільки основою їх власного розвитку, але й базою для формування сукупного людського потенціалу майбутніх поколінь. Тому, найкращими інвестиціями є інвестиції в людину, а найефективнішими – в дітей та молодь [3, с. 91].

Соціальна робота з молоддю здійснюється за такими основними напрямками як:

- розроблення та реалізація державних, галузевих, регіональних програм соціального становлення і соціальної підтримки дітей та молоді;

- створення сприятливих умов для гармонійного розвитку дітей та молоді, задоволення потреб у добровільному виборі виду діяльності, не забороненому законодавством, активної участі у творчій, культурологічній, спортивній і оздоровчій діяльності;

- консультування і надання соціальних послуг, соціально-медичної, психолого-педагогічної, правової, інформаційної та інших видів соціальної допомоги;

- розроблення та здійснення комплексу реабілітаційних заходів щодо відновлення соціальних функцій, психологічного та фізичного стану дітей та молоді, які зазнали жорстокості, насильства, потрапили в екстремальні ситуації[5].

Для ефективної роботи з молоддю в соціальних службах створюють різні соціальні програми направлені на допомогу серед яких виділяють:

- Соціальна підтримка сім'ї";

- Профілактика негативних явищ у дитячому та молодіжному середовищі";

- "Сприяння працевлаштуванню та вторинній зайнятості молоді";

- "Соціальна робота з призовною молоддю та військовослужбовцями";

- "Всеукраїнська школа волонтерів".

Важливим напрямком соціальної роботи з молоддю є соціальна реабілітація дітей та молоді з функціональними обмеженнями [5].

Молодь стикається з різноманітними стресовими ситуаціями, ускладнюються стосунки з оточуючими, загострюються внутрішні суперечності, стають нестерпними переживання. Нерідко перед підлітками постають проблеми, які важко вирішити власними зусиллями. Проте вони не бажають звертатися до відповідних служб за допомогою, оскільки бояться бути осудними або ж бажають залишатися анонімними.

Одним із механізмів допомоги молоді адаптуватися в умовах сьогодення та вийти зі складної життєвої ситуації є можливість отримати консультацію на "Телефоні Довіри" які діють як у державних, так і у громадських організаціях. Згідно з Законом України "Про соціальні послуги" передбачено, що соціальний працівник має надавати консультативні послуги з питань поліпшення взаємин клієнта з навколишнім соціальним середовищем, сприяння особам, що перебувають у складних життєвих обставинах, які вони не в змозі подолати за допомогою наявних засобів і можливостей, попередження виникнення складних життєвих обставин, створення умов для самостійного розв'язання життєвих проблем, що виникають[2].

Отже, наразі можна констатувати, що соціальна робота з молоддю в Україні вирішує значну кількість завдань та має традиційні та інноваційні напрямки роботи. Соціальна держава безперервно має працювати в інтересах молодого покоління, й повинна постійно передбачати нові напрямки допомоги й підтримки в залежності від стану і можливостей молоді. Існує велика кількість методів, концепцій соціальної роботи з молоддю. Провідним є такі напрямки соціальна профілактика, соціальне обслуговування, соціальна реабілітація і соціальна допомога.

Список використаних джерел

1. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. проф. І. Д. Звереві. – Київ, Сімферополь : Універсум, 2013. 150 с.

2. Клименко Т. А. Консультативна діяльність соціального працівника на телефоні довіри [Електронний ресурс] / Т. А. Клименко. 2018. Режим доступу до ресурсу: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/25714/1/18.05.2018_Tom_10.pdf#page=52.

3. Бутко М. П., Ревко А. М. Соціальні імперативи якісного розвитку продуктивних сил регіонів України: монографія / за заг. наук. кер. д-ра екон. наук, проф. М. П. Бутка. Чернігів: Черніг. нац. технол. ун-т, 2016. 276 с.

4. Сушик Н. С. Соціальна робота у сфері дозвілля молоді: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / Н. С. Сушик. 2014 –5 с. Режим доступу до ресурсу: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/4313/1/Social_work.pdf.

5. Тюптя Л. Т. Соціальна робота: Теорія і практика / Л. Т. Тюптя, І. Б. Іванова. – Київ: ВМУРОЛ «Україна», 2004. – 408 с.

Бугиліна О. В.,

кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології
управління та соціальної роботи

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (м. Харків, Україна)

Сорока Ю. Г.,

доктор соціологічних наук, доцент, професор кафедри соціології
управління та соціальної роботи

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (м. Харків, Україна)

РОЗВИТОК НАВИЧОК САМОМЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Дослідники, що вивчають практичні аспекти соціальної роботи наголошують на виключній складності цієї професії. Фахівець піддається стресам, переживає емоційні перевантаження, вигорає, відчуває професійну втому. Вимогливість клієнтів (іноді завищена), переживання підвищеної відповідальності за іншу особу, невпевненість в успіху реалізованої програми дій та зміні ситуації клієнта підсилюють психологічний тиск. І це щоденна праця! Додамо до цього переліку «скромну» матеріалу винагороду за такі зусилля та низький рівень захищеності самих соціальних працівників. Усе це, на жаль, не додає привабливості цьому виду діяльності й не працює на її імідж. Тож, залишається домінуючою, зокрема серед студентів, думка про те, що робота фахівця соціальної сфери є вкрай важливою і затребуваною, вона має значну соціальну вагу, втім, пов'язувати своє професійне майбутнє з нею випускники закладів освіти не завжди бажають.

Ми вбачаємо тут проблему не стільки в низьких зарплатах соціальних працівників, скільки в недостатності (неефективності) механізмів компенсації витрат особистісних ресурсів фахівців. Особливо емоційно важко відбувається інтеграція вчорашнього студента в реальну практику соціальної допомоги й підтримки вразливих клієнтів. Звичайно, молоді фахівці вимагають більшої уваги до себе з боку колег та керівництва, проте, питання відновлення сил та психологічної рівноваги, контролю емоцій та подолання стресів залишаються болючими для усіх категорій співробітників установ соціальної сфери.

Результати нашого власного дослідження феномену лояльності співробітників соціальної служби, які викладені в одній із попередніх публікацій (детальніше див. [1]) дозволили зробити припущення про особливий прояв відданості й прихильності фахівців своїй організації. Ми назвали його «лояльність до професії», що проявляється у максимальній ідентифікації соціального працівника з професією, зі справою, якій віддається на всі 100%. Ми переконались, що для багатьох практиків отримання морального задоволення від успіхів клієнтів та усвідомлення своєї необхідності іншій людині, є найвищою винагородою і професія для них є покликанням. У той же час стало зрозуміло, що в організації не реалізується системна робота з персоналом. Основні кадрові питання та менеджмент персоналу покладено «на плечі» керівника. Зайнятість розв'язанням проблем забезпечення діяльності організації не дозволяє керівникові достатньо уваги приділяти питанням розвитку персоналу. Відсутність посади HR-менеджера в організаціях соціальної сфери залишає гострими проблеми ефективного управління співробітниками, питання їх