

Проституція - это систематическая деятельность по оказанию сексуальных услуг за плату. Большое количество подростков-проституток происходят из нестабильных и проблемных семей.

Профилактика отклоняющегося поведения предполагает систему общих и специальных мероприятий на различных уровнях социальной организации: общегосударственном, правовом, общественном, экономическом, медико-санитарном, педагогическом, социально-психологическом.

Технологии социальной работы с подростками можно разделить на два направления: коррекционное и профилактическое. На данном этапе мы диагностируем и выявляем формы девиаций, изучаем социальную среду в которой находится подросток и факторы, способствующие проявлению девиации.

Основные подходы профилактики:

1. Информационный подход. В этом подходе мы информируем подростков об их правах и обязанностях. О проблемах и организациях куда они могут обратиться. Осуществить данный подход можно через СМИ.

2. Социально-профилактический подход рассматривает выявление, устранение и нейтрализацию причин, вызывающих различного рода негативные явления. В этом принимают участие: преподаватели в учебном заведении, социальный работник и семья.

Выводы. Таким образом, мы выявили причины возникновения девиантного поведения среди подростков, разобрали формы девиантного поведения. Обозначили основные подходы профилактики и технологии социальной работы с такими подростками.

Литература:

1. Гринева Е.А. Технология социальной работы с девиантной молодежью // Социокультурный менеджмент: содержание, проблемы, перспективы: материалы III международной научно-практической конференции. 2014. – С. 183-186.

2. Кулагина И.Ю. Возрастная психология (Развитие ребенка от рождения до 17 лет): Учебное пособие. М., 1999 г. - 5-е изд. - М. : Изд-во УРАО, 1999. – С. 175.

3. Свинцицкая Т. А. Профилактика девиантного поведения подростков в социальной работе // Молодой ученый. – 2015. – №11. – С. 1224-1226.

ВПЛИВ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА РІВЕНЬ «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ» МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ РОБІТНИКІВ

Брагар М. І.

викладач кафедри соціальних теорій

Холончук І.

студентка 4 курсу, напрям підготовки «Соціальна робота»

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

м. Одеса, Україна

Анотація. В роботі мова йде про вплив самоменеджменту на рівень «емоційного вигорання» майбутніх соціальних робітників. Здійснена спроба окреслити рекомендації щодо вивчення самоменеджменту майбутніх

соціальних робітників, ще на етапах становлення, шляхом ретельної підготовки.

Ключові слова: самоменеджмент, «емоційне вигорання», майбутні соціальні робітники.

Постановка проблеми. В майбутній професії соціального робітника, надзвичайно важливим є цілеспрямоване й ефективне використання своїх ресурсів, постановка професійних цілей, розвиток навичок управління на індивідуальному, міжособистісному та груповому рівнях, саме цьому нас навчає наука самоменеджменту.

Мета роботи - ознайомитись з основними причинами використання самоменеджменту в соціальній роботі, та вплив самоменеджменту на емоційне вигорання.

Найбільш вагомий вклад в дослідження самоменеджменту в соціальній роботі внесли: М.Л. Авраменко (рекомендації), Р.Б. Чубук (теорія), Л.В. Бондарчук (профілактика синдрому вигорання), Н.Е. Водопьянова (діагностика і профілактика), Е.С. Старченкова (мотивація), С. Д. Резник (персональний менеджмент).

Менеджмент соціальної роботи структурно містить в собі напрям самоменеджменту. Одним з напрямків розвитку закладу соціальної роботи, який впливає на ефективність надання соціальної допомоги є самоменеджмент – робота управлінського персоналу із підвищення своїх особистісних та організаційних характеристик. За свідченням професора Є.Г. Дедова, резерви людського фактора знаходять своє втілення в самоменеджменті. Неодмінним складником системи підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до протидії стрес-факторам, які зумовлюють професійні деформації, є готовність до саморозвитку, фахового самовдосконалення. У цьому контексті студенти мають усвідомити власну відповідальність за рівень компетентності, траєкторію свого професійного поступу, потребу у її корекції і т.п. Професійна освіта повинна передбачати підготовку майбутніх фахівців соціальної сфери до успішного подолання професійного стресу, конструктивної діяльності в умовах його тривалої дії, сформувати у них такі індивідуально-психологічні особливості, як-от: мобільність, відкритість, доброзичливість, самостійність, стресостійкість, здатність підтримувати в собі позитивні, оптимістичні настанови тощо. Вироблення у майбутніх соціальних робітників професійно важливих якостей дасть їм можливість реалізувати у професійній діяльності власні ціннісні орієнтації, суб'єктивно значимі очікування.

Також, молодим фахівцям соціальної роботи, необхідно опанувати методики, діагностування та саморегуляції емоційного вигорання. Реабілітаційні методики, спрямовані на зменшення дії стресора: зняття робочого напруження, підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між затраченими зусиллями і результатом, оволоділи вміннями і навичками саморегуляції (релаксація, ідеомоторні акти, позитивна мотивація), безмедикаментозним методом розслаблення – медитація, йога, аутотренінги, прогресивна релаксація тощо.

Вважається, що внутрішня мотивація претендента при працевлаштуванні в компанію найбільш висока: він натхнений, сповнений надій і вірить у свій успіх. Поступово, якщо уявити мотивацію у вигляді кривої, вона починає йти прямо, хвилеподібно або спрямовуватися вниз – залежно від того, наскільки

виправдалися очікування, яких результатів працівник досягає у своїй професійній діяльності. Завдання керівника і самого співробітника – постійно спрямовувати «лінію мотивації» вгору. В іншому випадку вона досягне нульового значення, що фактично означає звільнення людини. Існує безліч причин втрати мотивації: від невдалої адаптації новачка в організації до відсутності обіцяної керівництвом винагороди при досягненні необхідних результатів у роботі. До причин демотивації робітників можна віднести наступні:

- відсутність визнання, публічного заохочення, кар'єрного зростання;
- робота недостатньо цікава, щоб стимулювати;
- персонал не залучають до участі у прийнятті рішень, здійсненні змін, обговоренню стратегічних проблем розвитку організації тощо;
- ідеї та пропозиції не підтримуються, не вислуховуються;
- відсутність професійного розвитку (доручень, навчання);
- постійна критика роботи без позитивної оцінки досягнень;
- надмірна завантаженість роботою;
- люди не в змозі з нею справитися, відчувається тиск і нетерплячість з боку адміністрації.

Ефективний спосіб мотивації майбутніх спеціалістів – розвиваюча бесіда керівника з підлеглим. Подібний діалог передбачає оцінку компетентності та ефективності працівника «на сьогодні» і постановку нових цілей і завдань «на завтра». Ставлячи цілі, майбутні соціальні працівники, зможуть мотивувати себе до продуктивної роботи, та попередити емоційне вигорання.

Висновок. За допомогою застосування методів самоменеджменту, можна запобігти виникненню емоційного вигорання, молодих спеціалістів соціальної роботи, ще на етапах становлення, шляхом ретельної підготовки.

Література

1. Авраменко М.Л. Методичні рекомендації «Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери» /За загальною редакцією Авраменко М.Л. – Л.: 2008. - 53 с.
2. Ковалев В.Н. Стрессменеджмент – эффективная антистрессовая программа для всех : валеологический практикум / В.Н. Ковалев // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. – № 1. – С. 60–66; № 2. – С. 28–41
3. Чкан А. С. Самоменеджмент : навчальний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» / А.С. Чкан, С.В. Маркова, Н.М. Коваленко. – Запоріжжя: ЗНУ, 2014.

СЕМЕЙНАЯ ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЮ К СТУДЕНЧЕСКОЙ СЕМЬИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Варнава У.В.

канд. психол. наук, доцент каф. социальной работы

Маргарит (Радушко) А.А.

студентка 4 курса, специальности «Социальная работа»

Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова

г. Одесса, Украина

Актуальность исследования. Проблема определения в методологическом и практическом аспектах для социальной работы является актуальной как в