

ПРИНЦИП ЛЮДИНОЦЕНТРИЗМУ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ: МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Розглянуто особливості реалізації гуманістичного підходу в соціальній роботі на основі принципу людиноцентризму. Визначено суб'єктивні (мотиваційні) фактори професійної діяльності соціальних працівників.

Ключові слова: соціальна робота, гуманістичний підхід, принцип людиноцентризму, соціальний працівник, мотивація, потреби.

Сучасна система соціального захисту України істотно змінює своє обличчя, поступово звільняючись від застарілих стереотипів і формалізованих підходів, адаптуючи найкращі зразки вітчизняного і зарубіжного досвіду. Економічні та соціально-політичні зміни в українському суспільстві поставили питання практичного вирішення проблем соціального захисту населення, а тому постає питання щодо реформування системи соціальних служб і соціального обслуговування.

Сьогодні в часи гуманізації і демократизації суспільних відносин актуалізується питання застосування гуманістичної парадигми в практиці соціальної роботи, яка набула назви людиноцентристського підходу, згідно з філософськими положеннями якого соціальний працівник – це перш за все особистість, яка прагне до самореалізації і самовдосконалення. Можливість реалізувати особистісний потенціал сприяє підвищенню ефективності діяльності як самого соціального працівника, так і соціальної служби загалом. Саме для цього виникає необхідність виокремлення суб'єктивних (насамперед мотиваційних) факторів підвищення ефективності професійної діяльності соціального працівника і практичної соціальної роботи загалом.

Значний внесок у розробку теорії соціальної роботи зробили В. Андрущенко, В. Бех, В. Бочарова, С. Григор'єв, Л. Гусякова, Н. Клименко, П. Павлюк, Н. Шмельова, Є. Холостова та інші; із західних дослідників слід відзначити Г. Бернера, Л. Юнссова, К. Уеллса, Ш. Рамона та Р. Саррі [5; 8; 10]. У дослідженнях І. Звереві, Л. Коваль, Л. Міщик, О. Холостові розкрито окремі аспекти професійної підготовки і, зокрема, вимоги до професійно-етичної діяльності соціального педагога. У літературі широко розглянуто питання залежності ефективності професійної діяльності соціального працівника від його особистісних характеристик: системи цінностей,

психологічної культури, самосвідомості, інтелекту тощо (В. Андрущенко, В. Васильєв, Є. Климов, А. Капська, Л. Коваль, І. Мигович, А. Мудрик, В. Полтавець, Т. Сила, К. Шендеровський та ін.) [7]. Але питанню виявлення мотиваційних факторів (актуальних потреб) ефективної професійної діяльності соціальних працівників з позиції гуманістичного підходу і принципу людиноцентризму в науковій літературі увага майже не приділялася.

Отже, метою статті є виявлення мотиваційних факторів ефективної діяльності соціальних працівників у вимірі людиноцентристського підходу в практичній соціальній роботі.

Слід погодитися з думкою, що необхідною та достатньою умовою стійкого розвитку суспільства є наявність людей, здатних пропонувати та втілювати в життя ідеї, які забезпечують, за їх реалізації, зростання можливостей суспільства. Водночас зростаючі можливості суспільства використовуються найбільш ефективно, якщо суспільство формує людину, здатну пропонувати та втілювати в життя ідеї. Сформовані умови є справедливими для будь-якого типу суспільства, будь-якої країни, будь-якої організації незалежно від її політичного устрою та форми власності. Так, В. Бондаренко, розглядаючи розвиток усього людського співтовариства з позиції досягнення певної єдиної цілі, логічно доводить, що саме людина в усьому різноманітті її потреб та їх задоволенні і є такою ціллю розвитку суспільної системи [6].

Соціальна робота як практична і суспільно значима діяльність досліджувалася різними дослідниками під різним кутом зору. Так Д. Андерсон розглядає три моделі соціальної роботи, які охоплюють усі можливі розгармонізовані сфери громадського життя. У його інтерпретації вона передбачає і опіку, і контроль, і соціальні зміни [1]. М. Дооренванден стверджує, що соціальна робота – це єдина сила в суспільстві, яка може здолати розгармонізованість завдяки таким її властивостям, як гнучкість, мобільність, соціальна активність, творчість [13].

Як зазначають українські науковці (В. Андрущенко, В. Астахова, В. Бех, М. Лукашевич, І. Зверева та інші), соціальна робота належить до тих видів діяльності, які поширюються на всі прошарки суспільства незалежно від віку, статі, національної належності, політичних поглядів, релігійних переконань, освіти, і має на меті надання різносторонньої допомоги людям, що перебувають у скрутному становищі, зіткнулися з проблемами, які вони не можуть (або думають, що не можуть) вирішити самостійно [2; 10]. Зазвичай соціальна робота зводиться до соціальної допомоги й захисту і може здійснюватися в межах адміністративно-посадових процедур. Але в сучасних умовах

суспільного життя різко зростає роль економічних механізмів регулювання соціуму. Просто допомагати таким людям – означає робити за них те, що вони сповна могли б зробити й самі, якби мали впевненість у собі й елементарні комунікативні та організаційні навички. Тому центр соціальної роботи упевнено зміщується від простої матеріальної та правової допомоги й захисту до створення умов реадптації, реабілітації людини в мінливому сучасному світі.

Тому соціальна робота має бути спрямована на вирішення не лише конкретних соціальних проблем різних соціальних груп, але й на допомогу вразливим соціальним групам освоювати нові моральні цінності й норми, знаходити для себе сенс життя й духовно-моральні орієнтири. У зв'язку з цим соціальна робота має бути спрямована на гармонізацію міжособистісних стосунків, стосунків між особою та соціумом і, зрештою, на гуманізацію, стабілізацію соціуму, зниження соціальної напруженості.

З іншого боку, соціальна робота повинна передбачати вивчення закономірностей і принципів розвитку соціальних процесів. У цьому контексті вона кваліфікується як державна й позадержавна, професійна та суспільна, добровільна, заснована на високих духовно-моральних цінностях гуманістична діяльність у суспільстві з формування, задоволення та зміни попиту кінцевих споживачів на конкретні послуги з метою отримання прибутку або інших результатів підприємницької чи іншої суспільно корисної діяльності. Іншими словами, соціальна робота повинна передбачати ефективне надання соціальних послуг та підвищення якості обслуговування споживачів і послуг, сприяти гармонізації суспільних стосунків.

Соціальна робота в практичному аспекті є суб'єкт-суб'єктною системою соціальної взаємодії «соціальний працівник-клієнт (особистість, соціальна група)». Звичайно, що соціальний працівник повинен володіти професійними навичками роботи з людьми, дотримуватися певних етичних цінностей і норм, мати відповідні особистісні якості (відповідальність, доброта, чесність, емпатія, комунікативність тощо). Сучасна практична соціальна робота ґрунтується на філософських засадах гуманістично орієнтованого підходу, який реалізується через принцип людиноцентризму. Як зазначає В. Кремень, людиноцентризм – це філософія гуманістично-орієнтованого підходу до соціальних відносин і особистості. Вона повинна бути спрямована на подолання внутрішньої порожнечі, фактичної руйнації свідомості та світогляду. Розвиток і втілення в практику життя філософії людиноцентризму є однією з головних умов формування і становлення сучасної системи соціальної допомоги і

соціально орієнтованої держави. Система принципів розвитку соціальної держави передбачає, що головною цінністю в її концепції є людина, її розвиток, самореалізація. Можна стверджувати, що соціальна держава діє для і заради людей, і саме люди відтворюють її основні принципи і ідеї [3; 4]. Тобто соціальний захист, соціальна робота як механізми соціальної держави спрямовані не тільки на підтримку і допомогу, але й на створення умов реалізації особистісного потенціалу кожної людини.

Слід відзначити, що в практиці соціальної роботи відбувається взаємодія двох особистостей: людини, яка потребує допомоги, і соціального працівника, який надає таку допомогу. Як зазначають сучасні практики соціальної роботи (І. Зверева, Л. Коваль, А. Мудрик та інші), ефективність соціальної роботи залежить як від прагнення клієнта подолати кризову ситуацію, так і від професійно-етичних якостей особистості соціального працівника [7]. Особливого значення набуває мотивація професійної діяльності соціального працівника, яка, на нашу думку, є одним із факторів ефективності і результативності соціальної допомоги. Тому з позиції людиноцентристського підходу мотиваційний аспект професійної діяльності соціального працівника, його задоволеність діяльністю, умовами праці є фактором підвищення ефективності соціальної роботи в загалі.

Теоретичні та методичні основи мотивації знайшли відображення у роботах таких зарубіжних дослідників, як С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Л. Портер, М. Фоллетт [11; 12] та ін. Вагомий внесок у теорію мотивації зробили Д. Богиня, М. Дороніна, М. Семикіна [9] та інші. Віддаючи належне науковій і практичній значущості праць вищезгаданих авторів, необхідно зазначити, що мотиваційні фактори динамічні за своєю природою, тому потребують подальших досліджень, зокрема у сфері соціальної роботи.

Спектр мотивів соціального працівника містить у собі ставлення до субординації, регламентації змісту й характеру службової діяльності, до можливостей кар'єрного зростання, рівня грошової винагороди, гарантіям службової зайнятості, соціальної захищеності тощо.

Визначити те, наскільки мотивовані до виконання власних посадових обов'язків соціальних працівників різних рівнів, дозволило проведене анкетування соціальних працівників Запорізької області (60 респондентів). Під час дослідження для визначення факторів мотивації соціальних працівників, в анкеті було поставлене таке запитання: «Які переваги має Ваша робота?». Результати свідчать, що головною

перевагою соціальної роботи, відповідно, й найважливішим фактором мотивації соціальних працівників є «можливість приносити користь суспільству» (42 %). Крім того, мотивують соціальних працівників «можливість самовдосконалення й самореалізації» (28 % та 26 % відповідно), «можливість набуття корисних зв'язків» (22 %), «цікава робота» (20 %).

Для визначення факторів мотивації соціальних працівників звернемося до структури їхніх потреб, орієнтуючись на теорію мотивації ERG К.Альдерфера [9], проаналізуємо групи потреб людини, задоволення яких пов'язано з умовами праці в організації.

Задоволення потреб існування (фізіологічних потреб та потреб індивідуальної безпеки) можна оцінити за допомогою таких показників, як рівень грошової винагороди, соціальний пакет, гарантії зайнятості, режим роботи, обсяг роботи (див. рис. 1).

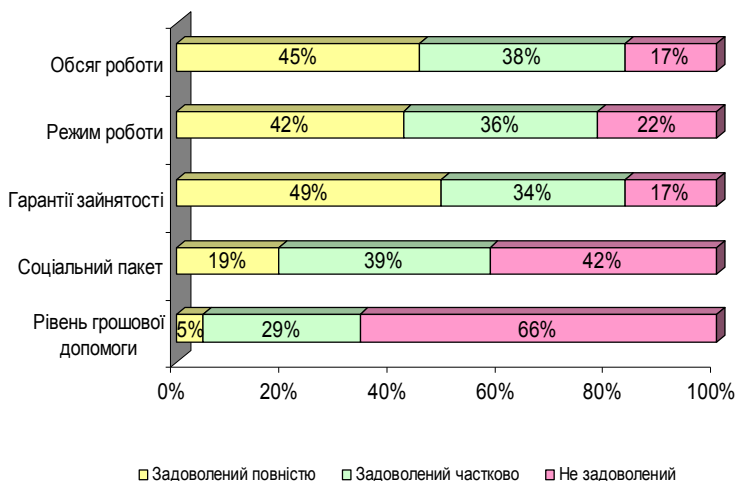


Рис. 1. Рівень задоволеності вітальних потреб соціальних працівників

Отже, основною проблемною зоною у задоволенні потреб існування соціальних працівників є фінансовий аспект діяльності. 66 % респондентів виражають незадоволення рівнем грошової винагороди, крім того 42 % не задоволені соціальним пакетом, який гарантує робота в соціальних службах.

Тільки 3 % респондентів вважають, що рівень грошової винагороди відповідає вкладеним зусиллям, усі інші вважають за необхідне підвищити рівень заробітної плати. Незадоволеність рівнем оплати праці обумовлює необхідність пошуку додаткових грошових надходжень, отже для багатьох респондентів робота в соціальних службах не є основним джерелом родинного доходу. Життєдіяльність 68 % опитаних забезпечують інші члени родини. 15 % мають певні доходи від нерухомості, 21 % мають приробіток у інших місцях.

Задоволення потреб міжособистісних стосунків та належності (соціальних потреб) можна оцінити за допомогою таких показників, як громадський статус, можливість бути корисним суспільству, контроль з боку керівництва, міжособистісні відносини у колективі, набуття досвіду, зв'язків (див. рис. 2).

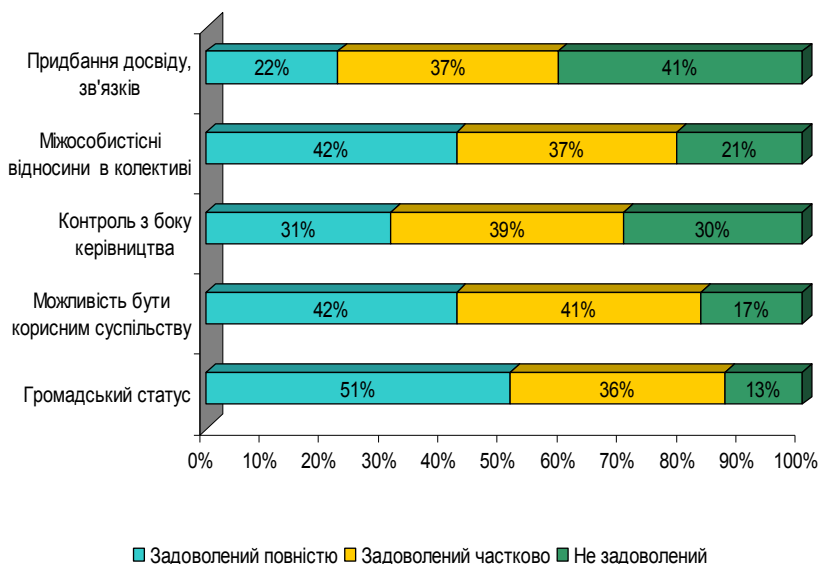


Рис. 2. Рівень задоволеності соціальних потреб соціальних працівників

Аналіз свідчить, що за всіма параметрами цієї групи потреб рівень задоволеності значно перевищує рівень незадоволеності. За умов складної соціально-економічної ситуації у країні соціально-економічний клімат в установах соціальної сфери в цілому

задовольняє соціальних працівників; 43% респондентів повністю задоволені міжособистісними відносинами у колективі, 31% – відносинами з керівником та контролем з його боку. Такі параметри, як можливість бути корисним суспільству та набуття нового досвіду і зв'язків, повністю задовольняють 42% та 22% відповідно; 51% опитаних вважають, що робота у сфері соціального захисту дає можливість мати високий громадський статус.

Задоволення потреб зростання та самовираження (духовних потреб) оцінімо за допомогою таких показників, як можливість кар'єрного зростання, можливість підвищення кваліфікації та освіти, самостійність у роботі, змістовність роботи (див. рис. 3).

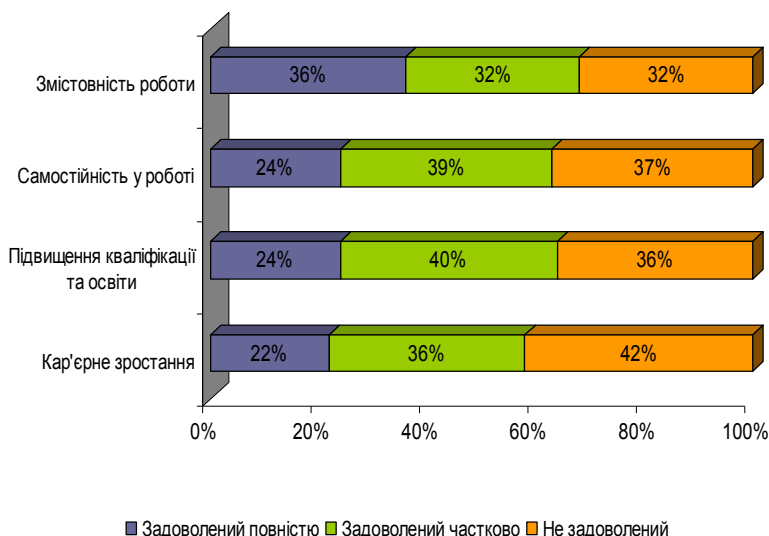


Рис. 3. Рівень задоволеності духовних потреб соціальних працівників

У цьому секторі потреб найбільше задоволення соціальних працівників забезпечують якісні аспекти умов праці: практично 70% респондентів тією чи іншою мірою задоволені самостійністю та змістовністю роботи. Однак потреби, що пов'язані із самовдосконаленням та самореалізацією соціальних працівників, задоволені меншою мірою. Так, тільки 28% повністю задоволені

можливістю підвищення кваліфікації та освіти і тільки 23% повністю задоволені перспективами щодо кар'єрного зростання.

Таким чином, маючи за вагомі мотиваційні фактори можливість приносити користь суспільству, можливість самовдосконалення та соціально-психологічний клімат у колективі, соціальні працівники незадоволені рівнем грошових виплат та соціальним пакетом. Їх також турбує громадський статус і можливості щодо підвищення рівня знань та кар'єрного зростання. Лише 36% опитаних впевнені у правильності свого вибору роботи в соціальній сфері. За умов отожднення поняття «соціальний працівник» з таким поняттям, як «представник держави», соціальні працівники залишаються найманими робітниками, які доволі часто йдуть у державні структури для того, щоб набути корисних зв'язків та соціального статусу, які зазнають труднощів з можливістю реалізації свого потенціалу та змушені шукати додаткові джерела надходжень, а іноді й можливості перейти на роботу до приватного сектору.

Подальші дослідження потребують вивчення психологічних особливостей, інтересів та потреб, на які орієнтується людина при виборі професії соціального працівника для розробки ефективної мотиваційної системи управління.

Виходячи з результатів дослідження, пріоритетними напрямками запровадження людиноцентристського підходу у сфері практичної соціальної роботи мають стати наступні:

- постановка на національному рівні питання про необхідність розробки нової парадигми соціальної роботи на основі гуманістичного і людиноцентристського підходів;

- перетворення сучасної державної соціальної служби в Україні на високоінтелектуальний духовно-культурний соціальний інститут, у якому особистість соціального працівника має бути визнана головним суб'єктом;

- закріплення інноваційного духу у професійній підготовці соціальних працівників, створення належних умов праці і системи мотиваційного стимулювання діяльності;

- запровадження на всіх ієрархічних рівнях системи соціального обслуговування об'єктивного, незаформалізованого комплексного підходу до оцінювання якості надання соціальних послуг і діяльності соціальних працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Андерсон Д.* Що таке соціальна робота? // Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – К.: Аспект-Поліграф, 2007. – Вип. 1 (11). – С. 21-28.
2. *Бех В.П.* Соціальна робота у вимірі саморозгортання громадянського суспільства / В. Бех, О. Горпинич // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. Науково-методичний журнал. – К., 2004. – Вип. 1 – С. 5-20.
3. *Кремень В.Г.* Філософія національної ідеї: Людина. Освіта. Соціум. – К.: Грамота, 2010. – 576 с.
4. *Кремінь В.* Філософія людиноцентризму як теоретична складова національної ідеї // Дзеркало тижня. – 2005. – № 31. – С. 21.
5. *Лукашевич М.П.* Теорія і методи соціальної роботи / М.П. Лукашевич, І.І. Мигович. – К.: МАУП, 2003. – 168 с.
6. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики : монографія / Д.П. Богиня, Л.І. Долгова, Г.Т. Куліков та ін. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. – 320 с.
7. *Мудрик А.К.* Соціальний інтелект та соціальна компетентність // Практична психологія і соціальна робота. – 2006. – № 3. – С. 4-6.
8. *Попович Г.М.* Соціальна робота в Україні і за рубежом. – Ужгород: Гражда, 2000. – 134 с.
9. *Семикіна М.В.* Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
10. Соціальна робота: Хрестоматія / [В.П. Андрущенко, В.І. Астахова, В.П. Бех та ін.]. – К.: ДЦССМ, 2001. – 396 с.
11. *Alderfer C.P.* An empirical test of a new theory of human needs // Organizational Behavior and Human Performance. – 1969. – № 4. – P. 142–175.
12. *McClelland D.C.* Motives, personality, and society: selected papers. – New York : Praeger, 1984. – 490 p.
13. *Payne M.* Modern social work theory. – L.: Palgrave Macmillan, 2005. – 384 p.

Попович В.М. Принципи човекоцентризму в соціальній роботі: мотиваційні фактори професійної діяльності соціальних працівників.

Рассмотрены особенности реализации гуманистического подхода в социальной работе на основе принципа человекоцентризма. Выявлены субъективные (мотивационные) факторы профессиональной деятельности социальных работников.

Ключевые слова: социальная работа, гуманистический подход, принцип человекоцентризма, социальный работник, мотивация, потребности.

Popovych V. Anthropocentrism principle in social work: motivational factors of social workers' activity.

Specific of humanistic approach realization in social work on the base of anthropocentrism principle are under examination. The subjective (motivational) factors of social workers' professional activity are defined.

Keywords: social work, humanistic approach, anthropocentrism principle, social worker, motivation, needs.

Назола О. В.

ВПЛИВ ПИСЕМНОГО КОРИГУВАЛЬНОГО ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ НА ЗАСВОЄННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ СТУДЕНТАМИ

У статті представлено вивчення наукових досліджень про вплив писемного коригувального зворотного зв'язку на засвоєння іноземної мови студентами. На підставі розгляду результатів науково-дослідних робіт розроблено рекомендації для викладачів іноземних мов стосовно надання студентам писемного коригувального зворотного зв'язку, завдяки чому вони зможуть розпізнавати свої помилки, виправляти їх і вчитися застосовувати правильні форми в інших писемних творах.

Ключові слова: писемний коригувальний зворотний зв'язок, виправлення помилок, розвиток точності письма, засвоєння іноземної мови.

В умовах швидкого розвитку міжнародних контактів нашої країни особливої значущості набуває вміння фахівців різного рівня висловлювати свої думки на письмі іноземною мовою. До того ж письмо виконує значну роль у набутті навичок з інших видів іншомовної мовленнєвої діяльності. Однак на практиці ще недооцінюється значний навчальний потенціал іншомовного писемного мовлення як самостійного виду мовленнєвої діяльності. Сприятим удосконаленню навичок іншомовного письмового мовлення може підвищення ролі писемного коригувального зворотного зв'язку в процесі засвоєння іноземної мови.

Проблема навчання іншомовного писемного мовлення була предметом багатьох досліджень. Результати цих досліджень відображені в працях відомих вітчизняних і зарубіжних дослідників (Т. Азізов, Є. Бабушис, Ф. Бацевич, Г. Бедросова, М. Вербицька, Г. Демиденко, У. Єналієва, І. Єрохіна, М. Жинкін, В. Загвязинський, М. Захаренкова, Т. Ільїна, С. Іонова, Л. Калініна, О. Леонтєв, Т. Леонтєва, Р. Мільруд, М. Мумладзе, Л. Назіна, Л. Ніжнікова,