

Вопрос 8. Профессиональное развитие и специализация работников социальных служб

1. Формирование профессионального развития социальной работы

Становление человека как профессионала тесно связано с его развитием как личности; личностное пространство шире профессионального и существенно влияет на него. Личность человека обычно оказывает позитивное влияние на выбор профессии, на ход профессиональной адаптации, профессиональной самореализации, стимулирует профессиональное мастерство и творчество.

Профессиональные качества личности по мере их становления и развития начинают оказывать обратное (позитивное или негативное) влияние на личность.

Профессиональное развитие социального работника — это процесс встречного движения социума и индивида; он характеризуется единством социального заказа и потребностей человека в создании собственной жизни как уникальной.

Содержание профессионального развития как социально-педагогического явления включает в себя единство и борьбу противоположностей: внутренних потребностей, мотивов и внешних целей и задач, процессов внешнего воздействия и интериоризации, взаимодействия и взаимосодействия, что обеспечивает его реальную динамику и полноценное достижение профессионализма личности и деятельности.

Профессиональное становление зависит от факторов как субъективного характера (например, склонности, возможности, способности, ценностные ориентации, мотивационная готовность и т.д.), так и объективного (например, значимость профессии в обществе, ее правовой и общественный статус и др.).

Профессиональное развитие будущего социального работника предстает как органическое единство внешнего и внутреннего мира индивида, объективных и субъективных факторов, а непрерывное профессиональное образование выступает как средство, условие этого взаимодействия, основание для достижения высокого профессионализма личности и деятельности.

В настоящее время многие исследователи (Б. Г. Бочарова, А. И. Ляшенко, В. А. Сластенин, Н. Б. Шмелева) **разрабатывают модели показателей профессионализма личности и деятельности социального работника на разных уровнях.**

1) Первый уровень включает в себя характеристику объективных и субъективных показателей общего плана, которые находят отражение в личности и деятельности уже студентов старших курсов: соответствие выбранной профессии личностным параметрам человека; соответствие личности требованиям этой профессии, ее стремление и готовность вносить свои профессиональные знания и умения в социальную практику; достаточно высокая продуктивность используемых технологий в плане социальной помощи, адаптации, реабилитации человека, группы лиц с различными проблемами.

2) Второй уровень характеризует показатели профессионализма, присущие специалисту-профессионалу той или иной специализации:

- процессуальный показатель (эффективность используемых методов, приемов, техники в социальной работе);
- нормативно-этический показатель (соответствие личности и ее деятельности квалификационным требованиям и этическим принципам, нормам, стандартам);
- наличный базис личности и деятельности (уровень готовности личности специалиста и его деятельности в настоящее время);

- результативный показатель (эффективность, результативность социальной работы, профессиональное состояние личности в данной области деятельности);
- прогностический показатель (стремление "проектировать" профессиональный уровень как личности, так и деятельности в достижении "акме" — высшей точки профессиональной карьеры);
- профессиональная обучаемость (желание, мотивация постоянно повышать профессионально-личностный уровень, изучать опыт коллег, стремление к самообразованию, саморазвитию);
- активная социальная позиция, конкурентоспособность личности и профессии.

Данный уровень характеризует высокий профессионализм личности и ее деятельности, но он носит в основном функционально-репродуктивный характер, включая элементы творчества, индивидуальности личности и деятельности.

3) Третий уровень составляет не только перечисленные выше характеристики профессионализма, но и дополнен такими показателями, как творчество, индивидуальность, новаторство. Вместе с тем не исключено, что данные компоненты в отдельных случаях присутствуют и проявляют себя в характеристике профессионализма предыдущих уровней. Остановимся более подробно на характеристиках третьего уровня.

Вряд ли найдется такая профессия, в которой наряду с работниками, владеющими всем объемом необходимых знаний и умений, а также складом мышления, определенным характером деятельности, допускались бы такие, которые владеют обозначенным профессиональным набором недостаточно ярко. Первым уровнем такого отношения, от которого начинается отсчет в любой профессии, является наличие профессионализма.

Исходя из такого понимания, **профессионализм (творчество)** — это смелость, риск идти дальше нормы. **Основание профессионализма** — обширные и глубокие профессиональные знания, умения, навыки, качества и свойства личности, без которых творчество невозможно.

Творчество определяется либо как необходимость, вытекающая из специфики профессии, либо как **некая прибавка к профессионализму**. В первом случае такое толкование обосновывается тем, что решение задач, стоящих перед социальным работником, не может быть выведено из имеющихся посылок, а предполагает образование новых способов действия или своеобразное использование уже имеющихся. Таким образом, творчество входит в перечень качеств, необходимых современному специалисту, и возводится в ранг профессиональных. Во втором случае под творчеством подразумевается продолжение деятельности, не обусловленное никакими практическими нуждами (работник все задачи решает хорошо освоенным способом). Здесь проявляются качества настойчивости, активности, инициативы в выполнении намеченных планов в профессиональной деятельности.

Творчество рассматривается как новообразование, выходящее за рамки профессионализма. Трудности, которые существуют при решении профессиональных задач различной сложности, приходится преодолевать благодаря не только большой заинтересованности в результатах работы, но и умению сконцентрироваться, обладая высокой выдержкой, гибкостью и аналитичностью ума.

Это происходит и ради самоутверждения личности в деятельности. А здесь уже выступает важнейшая категория личности — **индивидуальность**. Рассматривая индивидуальность в профессии, можно отметить, что она есть нечто большее, чем творчество, так как личностно-индивидуальные качества, черты и свойства помогают человеку раскрыть себя в профессии так, что все биологическое и психическое, личностное

своеобразие переходит в своеобразие профессиональное, делая неповторимой манеру работать, проявлять индивидуально-профессиональный почерк, стиль работы.

В профессию индивидуальность включается целиком, жизненная позиция органично вплетается в профессиональную. Это всегда отмечается коллегами и окружением. При этом наступает самоидентичность личности и профессии. Другими словами, наблюдается слияние личности и профессии, взаимосочетание профессионального и личностного в деятельности социального работника.

Термин "идентификация личности и профессии", часто используемый зарубежными психологами (Э. Ро, Д. Сьюнер и др.), означает слияние жизни профессионала с его деятельностью, при котором приобретенные им качества и свойства начинают проявляться во всех других сферах его жизнедеятельности и определяют его отношение к действительности. Вся жизнь начинает подчиняться интересам профессии, они выходят на первый план. Итогом идентификации личности становится формирование профессионального типа личности.

Известно, что процесс взаимодействия личности и профессии в широком смысле является двусторонним. Формируясь в деятельности, приобретая свойственные представителям той или иной профессиональной группы, общности принципиальные черты, качества и свойства, личность оказывает преобразующее воздействие на саму деятельность. "Строя" себя, человек строит и профессиональную среду, делает вклад в развитие самой профессии (новой профессии) — социальный работник — путем создания ее содержательно-технологических основ, творческого осмысления целей, задач, методик и технологий социальной защиты человека.

Специалист-профессионал обладает "беспокойным" характером в плане стремления к использованию нестандартных, но эффективных мер, средств, методов социальной помощи, коррекции, реабилитации человека. Он в постоянном поиске оптимальных методов социальной работы, стремится изучать опыт своих коллег, национальный и зарубежный опыт. Его коллеги иногда не видят в нем каких-либо ярких профессиональных черт, но вместе с тем он все же персонифицирует ту или иную профессиональную стратегию.

Известно, что объективность в оценке профессионализма личности и деятельности возможна при наличии и использовании различных параметров. Представляется, что рассматриваемые ниже показатели профессионализма могут быть названы как дополнительно-сопутствующие. Но вместе с тем они позволяют характеризовать личность профессионала и его деятельность в большей мере как личностно-технологический показатель деятельности специалиста социальной работы. К ним можно отнести следующие параметры.



Оценка профессионализма социального работника

Показатель владения практическим контролем и самоконтролем результативности процесса социальной помощи, коррекции, реабилитации человека, клиента носит профессионально-технологический, исследовательский характер и взаимосвязан с развитием профессионального сознания и самосознания социального работника.

Показатель профессионального сознания и самосознания социального работника, адекватности его поведения в различных производственных ситуациях означает открытость личности специалиста для самопознания, саморазвития, саморефлексии, самооценки, самокритичности. Умение анализировать себя, свои действия и поступки, осознавать результаты, успехи, недостатки и неудачи — необходимый компонент наличия профессионализма личности и деятельности.

В ряде зарубежных исследований актуализируется и такой показатель профессионализма, как **профессиональная объективность и нейтралитет**. Если социальный работник слишком "солидаризируется" с ситуацией клиента, то существует опасность потерять перспективу и объективность в отношениях, в поиске и определении оптимальных методов и приемов социальной помощи человеку. И наоборот, недостаточная заинтересованность социального работника в решении проблемы клиента не вызывает у него эмоциональную энергию, необходимую для изменения, разрешения или выхода из данной ситуации. Профессионализм социального работника выражается в умении сохранять баланс контролируемого эмоционального включения в практическую ситуацию.

Следующий существенный показатель профессионализма социального работника заключается в **предвидении, активизации и использовании возможностей клиента**, механизмов (технологий) включения самопобудительных, самостимулирующих средств, форм, методов клиента, помощь в их эффективном применении для решения той или иной проблемы. Профессионализм социального работника заключается не столько в привнесении нуждающемуся человеку средств помощи извне, сколько в умении помочь включить его собственные ресурсы, потенциалы выхода из создавшейся сложной ситуации, проблемы.

Качественно-оптимальный уровень взаимоотношений также характеризует профессионализм, мастерство социального работника. Данный показатель дополняет все рассмотренные выше критерии (процессуальный, результативный, наличный базис и т.д.).

В практике социальной работы часто сложно определить различие между качеством оказанной услуги (помощи, поддержки) и **качественно-эффективным уровнем взаимоотношений, складывающихся между клиентом и социальным работником.** Характер взаимоотношений, часто позволяющий получать обратную связь "клиент — социальный работник", их адекватность и соответствие этическим нормам и принципам — одни из показателей качества и результативности социальной работы.

Позиция полномочного партнерства побуждает социального работника владеть ситуацией, видеть разницу между ролью "поддержка и забота" и ролью "регулирование и контроль" и в соответствии с этим определять и проявлять адекватную линию своего поведения. В связи с этим профессионализм социального работника, его мастерство побуждают не следовать слепо теории, а проявлять гибкость, учитывая обстоятельства, — подчеркивается в монографии авторского коллектива Национального института социальной работы Великобритании "Стандарты, которые мы ожидаем. Что ждут потребители услуг от работников социальных служб", изданной в 1996 г.

Рассматриваемые показатели профессионализма личности и деятельности социального работника носят элементы технологии и, безусловно, не являются объективно-полными, исчерпывающими. По вместе с тем они дополняют характеристику профессионализма социального работника, отражая в большей степени профессионально-личностную сторону данного явления. Показатели профессионализма личности и деятельности дают возможность начинающему и опытному специалисту социальной работы корректировать, развивать и совершенствовать свой профессиональный уровень.

Данные показатели профессионализма приближаются к описанию обобщенной эталонной модели специалиста-профессионала в области социальной работы. Поэтому данные качества, свойства, наклонности и их показатели позволяют социальному работнику участвовать в своем профессионально-личностном "акме" — саморазвитии, способствуют ориентации и стремлению к эталонному образцу как к некоторой цели — мастерству, личностному и профессиональному успеху.

Основным **диалектическим противоречием** профессионального развития является противоречие между сложившимися качествами личности и объективными требованиями, нормами, стандартами профессиональной деятельности, обуславливающей дальнейшее развитие личности через интеграцию ее различных свойств. Каждая стадия личностного развития знаменуется своим типом задач — познавательных, нравственных, коммуникативных, трудовых, ценностно-смысловых, и специфическими способами их решения. Эффективные способы решения задач закрепляются в форме психологических механизмов, стратегий и тактик, а также в виде профессионально обусловленных качеств личности. С этих позиций профессиональное развитие личности характеризуют качественные изменения ее структуры и содержание решения профессиональных задач.

Основателем **теории стадий профессиональной жизни** считается Ш. Бюллер, еще в 1930-е гг. разработавшая концепцию о пяти фазах жизненного цикла человека, которые выявляются на основе анализа линии развития трудовой, профессиональной и семейной сфер.

Первая фаза — от 16 до 20 лет, названная предшествующей самоопределению личности в профессии, в жизни.

Вторая фаза — от 16—20 до 25—30 лет — характеризуется поисками своего призвания как в жизни, так и в профессии. Именно в этот период человек ищет наиболее соответствующую его способностям и стремлениям область деятельности.

Третья фаза — от 25 до 45—50 лет — называется порой зрелости личности. Здесь осуществляется профессиональное и личностное развитие в выбранной деятельности наиболее оптимально, эффективно. Отмечается высокий (или наоборот) уровень удовлетворения профессиональной деятельностью. Но вместе с тем отмечаются и различные кризисы, спады в профессиональной и личностной сфере (которые объясняются порой объективными, субъективными факторами, обстоятельствами жизни).

Четвертая фаза — от 45—50 до 65—70 лет — период завершения профессиональной деятельности.

И наконец, **пятая фаза** — фаза старости — от 70 лет до смерти; в этот период ведущим типом деятельности становится общение.

С точки зрения Д. Сьюнера, процесс профессионального развития индивидуально своеобразен и определяется неповторимостью тех условий, в которых он протекает.

Вместе с тем он отмечает, что можно выделить общие возрастные и профессиональные стадии жизни, через которые проходит каждый индивид:

- 1) стадия роста, или пробуждения (от рождения до 14 лет), — определителями в выборе профессии в этом возрасте являются фантазия, интересы, способности;
- 2) стадия "разведки", или поиска (от 15 до 24 лет), — реальный "мир работы или учебы";
- 3) стадия упрочения и стабилизации (от 25 до 44 лет) — охватывает "пробную" и "стабильную" подстадии;
- 4) стадия сохранения (от 45 до 64 лет) — профессиональное развитие личности на этом этапе идет в одном заданном направлении;
- 5) стадия спада (после 65 лет) — в это время происходит замедление профессионального продвижения (до 70 лет).

Социальная работа — не только профессия, но и состояние души. Некоторые специалисты рассматривают ее как призвание, которое дает чувство причастности и преданности этой работе, без которого невозможно или очень трудно выдержать общение со страдающими людьми, с людьми, которые столкнулись с проблемами, подчас неразрешимыми, с людьми, которые в своей жизни испытали много потерь.

Самодвижение личности к вершинам профессионализма включает в себя пять основных стадий (по Э. Зееру):

1. **Оптация** — формирование профессиональных и личностных намерений, осознанный выбор профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей.

2. **Профессиональная подготовка** — формирование профессиональной направленности и системы профессиональных знаний, умений и навыков, приобретение опыта теоретического и практического решения профессиональных ситуаций и задач.

3. **Профессиональная адаптация** — вхождение в профессию, освоение новой социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование личностных и профессиональных качеств, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности.

4. **Профессионализация** — формирование профессиональной позиции, интеграция личностных и профессионально важных качеств и умений в относительно устойчивые профессионально значимые образования, квалифицированное выполнение профессиональной деятельности.

5. Профессиональное мастерство — полная реализация, самоосуществление личности в профессиональной деятельности.

В настоящее время в большинстве стран мира выделяются следующие профессиональные роли социального работника:

- **определитель клиента** (outreach worker) — устанавливает людей, группы людей, испытывающих трудности или находящихся в состоянии риска. Цель — обнаружить, выявить условия окружения, создающие проблемы;

- **оценитель** (evaluator) — собирает информацию, оценивает проблемы людей, сообществ. Цель — собрать и обработать информацию;

- **менеджер информации** (data manager) — классифицирует и анализирует полученные о клиенте данные. Цель — помочь в принятии решений для действия;

- **брокер** (broker) — направляет людей в службы, решающие проблемы клиента. Цель — скоординировать работу социальных служб, дать возможность людям использовать их потенциал;

- **посредник, буфер** (mediation) — находится между конфликтующими сторонами: двумя людьми, человеком и группой или двумя группами. Цель — снять разногласия и научить людей работать вместе продуктивно;

- **мобилизатор** (mobilizer) — организует действие групп людей для решения проблем. Цель — объединить усилия клиентов в решении проблем;

- **адвокат, защитник** (advocate) — борется за права людей, нуждающихся в помощи. Цель — повысить качественное обслуживание, помочь клиентам, внести изменения в законы и сложившуюся практику социальной работы;

- **учитель** (teacher) — передаст людям информацию и знания. Цель — помочь людям в развитии умения самостоятельно решать свои проблемы;

- **корректор поведения** (behaviour change) — вносит изменения в поведенческие стереотипы, навыки и восприятия людей или групп. Цель — психолого-педагогическая поддержка клиента;

- **проектант сообществ** (community planner) — помогает в планировании групп, агентств, служб, правительств; разработке и реализации программ их деятельности. Цель — программирование социальной работы;

- **консультант** (counselant) — оказывает помощь другим социальным работникам или службам. Цель — помощь в улучшении умения профессионалов социальной работы решать проблемы клиентов;

- **администратор** (administrator) — обеспечивает организационную и финансовую помощь учреждению или сообществу. Цель — принятие управленческих решений.

Профессиональное развитие социального работника во многом зависит от уровня знаний, воплощающих в себе методическое мастерство.

В России существует сложная система тарификации работников. В области социальной работы могут быть профессионалы с разным уровнем квалификации. В данной сфере существуют исполнители (социальные работники), осуществляющие социальное обслуживание населения, и специалисты (эксперты), выполняющие управленческие функции. Требования к их профессиональному мышлению существенно отличаются.

Общее требование, объединяющее всех работающих в социальной сфере, — это способность к "принятию" клиента, уважение его прав и толерантность по отношению к клиенту.

Имеются и существенные отличия в требованиях к социальным работникам различного уровня. Специалистов необходимо ориентировать прежде всего на выполнение

функций целеполагания, проектирования, моделирования, планирования и контроля. Низший (по тарифной сетке) уровень социальных работников должен осуществлять коммуникацию, поддержку, организацию и исполнение в непосредственном контакте с клиентом. Исполнитель больше подвержен синдрому эмоционального выгорания, поэтому его надо обучать выдерживать стресс. Таким образом, при подготовке исполнителя необходимо делать акцент на формировании навыков.

Формирование мыслительной деятельности должно опираться на иерархическую модель организации продуктивного мышления И. Н. Семенова. Модель И. Н. Семенова включает в себя четыре уровня: операциональный, предметный, рефлексивный и личностный. Исполнитель функционирует на операциональном уровне, выполняя заученные алгоритмы поведения, но как только ситуация меняется, его деятельность нарушается. Настоящий специалист понимает цель деятельности и способен менять способы осуществления деятельности в соответствии с изменяющимися условиями. Важнейшей характеристикой хорошего специалиста является его способность к рефлексии, умение соотнести полученный результат с целью деятельности и понять причины профессиональных затруднений. Так, специалист может прогнозировать формирование иждивенческих настроений в определенной группе населения, получающей помощь.

Личностный компонент профессионального мышления — это осмысленность и осознанность познавательной деятельности, что проявляется во включенности человека в ситуацию поиска решения и соблюдении инструкций; в возникновении внешней мотивации и ее перерастании во внутреннюю; в оценивании собственных усилий и самочувствия; в стимуляции эмоционального тонуса и самоконтроля. **Рефлексия** — это осмысление субъектом собственного поискового движения через фиксацию "разрывов", оценивания их "размера" и создания средств для их конструктивного преодоления.

Движение мысли осуществляется по иерархически соподчиненным уровням, где вершину иерархии образуют личностный и рефлексивный, а основание — предметный и операциональный уровень. **Предметный уровень** отражает проблемную ситуацию задачи, а **операциональный** — обеспечивает использование оперативных систем, позволяющих выполнять действия со знаками.

Профессиональное мышление предполагает способность свободно переходить от операционально-предметных компонентов деятельности к осознанию собственной мотивации, пониманию противоречий и способности в стимуляции эмоционального тонуса и самоконтроля.

На общем уровне в социальной работе можно выделить два основных подхода к клиентам и их проблемным ситуациям: технический и коммуникативный. При **техническом подходе** социальный работник осуществляет корректирующие интервенции в жизненные ситуации клиента, а при **коммуникативном** — устанавливает коммуникативное взаимодействие и основанное на нем сотрудничество с клиентом. Социальный работник вместе с клиентом решает или облегчает проблемную ситуацию.

Социального работника, применяющего **технический подход**, можно сравнить с врачом или инженером. Такой работник выступает здесь в роли "социального инженера", который проводит профилактические или корректирующие интервенции в проблемные жизненные ситуации клиента. В социальной работе используются такие техники, как работа с индивидами, или case work, терапевтические мероприятия, работа с группами и работа с сообществами. При техническом и интервенционном подходе социальный работник овеществляет предмет деятельности. Работа с клиентом строится как взаимоотношения субъекта с объектом. Социальный работник является субъектом или носителем активной

деятельности, а клиент со своими проблемами — предметом или объектом этой деятельности. Специалист выбирает и применяет техники интервенции. В отношении клиента он пользуется властью профессиональной компетентности. Задача клиента — следовать компетентным рекомендациям и указаниям специалиста по социальной работе. При техническом подходе взаимодействие с клиентом носит иерархический и асимметричный характер. Значимое коммуникативное действие направлено от стоящего выше компетентного социального работника к клиенту, стоящему ниже его. Рассказ клиента имеет меньшее значение, так как специалист дает ему свое компетентное толкование. В качестве компетентной стороны социальный работник интерпретирует ситуацию и идентифицирует проблему, выбирает техники интервенционного обсуждения и решения проблемы.

Коммуникативный подход отличается по характеру от технического подхода. При установлении взаимодействия между социальным работником и клиентом ставится задача избегания превращения клиента в объект деятельности. Идеальной представляется ситуация, при которой как социальный работник, так и клиент являются субъектами деятельности с разных позиций. С помощью коммуникации формируется понимание проблемной ситуации клиента. Предметом деятельности становится не клиент, а его проблема. Такими проблемами могут быть ресурсные трудности, т.е. бедность, отношения насилия в семье, пренебрежение родительскими обязанностями, вызывающие необходимость защиты детей, зависимость от пар-котиков или алкоголя. Задачей социального работника является создание условий для решения совместно идентифицированной проблемы. Клиент же решает проблему или облегчает ситуацию самостоятельно при поддержке социального работника, корректируя свои жизненные цели, образ жизни и поведение. Отправной точкой является мысль: без собственной активности клиента социальные проблемные ситуации невозможно решить или облегчить. Вместе с тем клиент не способен к решениям без организованных социальным работником ресурсов, поддержки и других условий, необходимых для изменений. При коммуникативном подходе акцентируется доверие, активная субъектность клиента и меньшая иерархичность, чем при техническом подходе. <1>

<1> Холостова Е. И. Технология социальной работы. М., 2014.

2. Специализация социальных работников

Как форма практической деятельности социальная работа осуществляется в различных аспектах. Основными из них являются: профессиональная деятельность подготовленных специалистов, направленная на:

- оказание индивидуальной помощи человеку, семье или группе лиц посредством информирования, консультирования, диагностики, прямой материальной помощи, ухода и обслуживания больных и одиноких, а также посредством педагогической и психологической поддержки;
- активизацию потенциала собственных сил и возможностей личности, попавшей в сложную жизненную ситуацию;
- принятие мер превентивного характера;
- гармонизация социальных отношений в обществе.

Как отдельное направление общественной практики и самостоятельный вид профессиональной деятельности социальная работа конституировалась в России в 1991 году. Постановлением Госкомтруда СССР от 23 апреля 1991 года № 92 квалификационный

справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный в 1986 году, был дополнен характеристикой «Специалист по социальной работе».

12 октября 1994 года Министерство труда РФ приняло постановление № 66, в котором содержится **тарифно-квалификационная характеристика этой должности в новой редакции**. Она была установлена в рамках социальной защиты населения, в системе учреждений по делам молодежи, в здравоохранении.

Социальная работа как вид социальной деятельности имеет цель, средства и условия. В зависимости от сферы социальной практики цели социальной работы могут конкретизироваться. Однако в целом ее целью является оптимизация механизмов реализации жизненных сил и социальной субъектности индивида или социальной группы.

Средствами становятся социальные институты.

Условия – политические, экономические, социально-психологические, этнические, также конкретизируются в зависимости от того, на федеральном или местном уровне осуществляется социальная работа.

Для социальной работы как профессиональной деятельности требуется специализированная подготовка кадров с присвоением соответствующей квалификации:

- организация социальной защиты населения (организатор социальной защиты населения);
- социально-экономическая поддержка населения (экономист социальной службы);
- социально-правовая поддержка населения (юрист социальной службы);
- медико-социальная работа с населением (медико-социальный работник);
- социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями (специалист по социальной реабилитации детей с ограниченными возможностями);
- социальная реабилитация взрослых с ограниченными возможностями (специалист по социальной реабилитации лиц с ограниченными возможностями);
- трудовая терапия лиц с ограниченными возможностями (специалист по трудотерапии);
- психосоциальная работа с населением (психолог социальной службы);
- медико-социальная помощь людям пожилого возраста и инвалидам в условиях стационарных учреждений социального обслуживания (специалист по медико-социальной помощи в стационарных учреждениях);
- социальная работа с асоциальными семьями и детьми с девиантным поведением (специалист по социальной работе с семьями и детьми группы риска);
- социально-педагогическая работа с семьями и детьми (социальный педагог социальной службы);
- социальная реабилитация лиц без определенного места жительства и занятий (специалист по социальной реабилитации лиц без определенного места жительства и занятий);
- социальная работа с людьми пожилого возраста (специалист по социальной работе с лицами пожилого возраста).

Существует специализация, основанная на отраслевом уровне: социальная работа в службах занятости, миграции, МЧС, с военнослужащими, в исправительно-трудовых учреждениях и т.д. <1>

<1> Кузина И. Г. Теория социальной работы. Владивосток, 2006.

