

## PERSONAL QUALIFICATIONS OF THE SOCIAL WORKER

**Abstract:** Not everyone is suitable for social work; the main determining factor here is the candidate's value system, which ultimately determines its professional suitability and effectiveness in practical activities. The purpose of this article is to show the precise specificity of something subjective - the personal qualities of the social workers they must possess in order to successfully cope with their extremely responsible and difficult work. Many of those who will become specialists in this area can find serious "differences of opinion" between their attitudes and the value system of social work as a profession and as a vocation. In this case they will have to devote themselves to some other activity. Described are views and views of native and foreign specialists and scholars in this field. An attempt has been made to identify the need to develop new capabilities and competencies, especially since this need is particularly noticeable in professions and positions in different sectors of the social sphere, whose main aims are to support and support the person for a dignified life and full-social realization, regardless of its origin, ethnicity, religious preference and value system.

---

### Author information:

**Milen Nikolov**

Student at Specialty of Social Works  
at Konstantin Preslavsky – University of Shumen

✉ [milki96@abv.bg](mailto:milki96@abv.bg)

🌐 Bulgaria

**Keywords:**

social worker, personal characteristics, values,  
communication, problems

**ВЪВЕДЕНИЕ:**

Известно е, че за да бъде добър един социален работник, неговата професионална компетентност в контекста на социално-педагогическата дейност трябва да представлява реализация на сложен комплекс от теоретични знания, практически умения и индивидуални качества и нагласи на личността.

Но интересното в случая е известната доза „неглижиране” именно на личностните качества на социалния работник на фона на завишените изисквания за устойчиви теоретико-методологически знания: за социалната действителност, за методите, средствата и формите на социално-педагогическа дейност, за правно-нормативната уредба, за организационното обезпечаване на професионалните дейности.

Много важен е процесът на обучение на социалните работници. Както пише П. Воденова [3, с.1] „Това е процес на практическо креативно решаване на проблеми или получаване отговор на въпроси, което допринася за постигане на един по-добър бъдещ резултат.“

Личностните качества на социалния работник не са включени в нормативните уредби, но в действителност именно от тях зависи комуникацията с клиента и постигането на целите.

Тези, които започват да овладяват тази професия, скоро осъзнават огромното въздействие върху нея на такива фактори като политическите сили, икономическите условия, демографските тенденции, технологичния прогрес и т.н. Затова социалната работа е била и остава една от най-трудните. Тя не винаги е адекватно възприета от общественото мнение и не винаги е добре платена, но е един от най-духовните и благородните видове човешка дейност.

Стильт на поведение на социалния работник, обусловен от всички негови лични качества, ценностните му ориентации и интереси, има решаващо влияние върху системата на отношенията,

които той създава. Някои социални работници се чувстват като риба във вода в конфликтни ситуации, други - в ситуации на сътрудничество и взаимопомощ. Някои умело комуникират с прекалено приказливи клиенти, други успешно намират общ език със затворен и мълчалив клиент. Някои се справят при агресивно и враждебно отношение към тях, но други не. Някои са отзивчиви към децата, други повече съчувстват на възрастните хора.

Следователно ролята на личните качества на социалния работник без съмнение е голяма в професионалната му дейност. Сред тях можем да различим хуманната ориентация на личността, личната и социалната отговорност, острото чувство за добро и справедливост, самоуважение и уважение към достойнството на другите хора, толерантност, учтивост, благоприличие, емпатия, готовност да разберем другите и да им помогнем, стабилност, емоционална стабилност, лична адекватност във връзка със самооценката и социалната адаптация.

По правило личните качества на социалния работник са разделени на няколко групи.

Една от тях отразява умствени процеси (възприятие, памет, въображение, мислене), умствени състояния (умора, апатия, стрес, безпокойство, депресия), внимание като състояние на съзнанието, емоционални и волеви прояви (сдържаност, безразличие и т.н. Някои от тези психологически изисквания са основни, без тях никаква качествена дейност изобщо не е възможна. Други играят на пръв поглед второстепенна роля.

Ако един от социалните работници не отговаря на психологическите изисквания на професията, негативните последици от такова несъответствие може да не се появят толкова бързо, но при неблагоприятни условия те са почти неизбежни.

Психологическото несъответствие с изискванията на професията е особено очевидно в трудни ситуации, когато се изисква да мобилизирате всички лични ресурси, за да разрешите сложна, често нестандартна задача.

Колкото по-трудно е да се овладее една професия, толкова по-значима е социалната, толкова по-големи трябва да бъдат видовете личностни черти, приети като основа за професионална пригодност. Що се отнася до специалиста в социалната сфера, при избора на персонал е необходимо да се оцени интегралната представа на индивида, при формирането на която важна роля, от една страна, играе работата с хората, а от друга - нагласите и ценностите на кандидата.

Другата група качества включва такива психологически качества като самоконтрол, самокритика, самооценка на действията и устойчивост на стрес, качества, като физическа годност, самовнушение, способност да превключвате и управлявате емоциите си.

Изследователите също така определят и група от качества, като комуникативност (способността бързо да установи контакт с хората); съпричастност (улавяне на настроението на хората, идентифициране на техните нагласи и очаквания, съпричастност към техните нужди); привлекателност (външна привлекателност на лицето); красноречието (способността да вдъхновяваш и убеждаваш с една дума) и т.н.

Определянето на личните качества на социалния работник предполага теоретична основа за процеса на професионално самоопределение. В чуждестранната психологическа литература съществуват много теоретични „конструкции“, целящи да гарантират, че субектът правилно избира професия. Сред тях е теорията на Т. Парсънс, който вярва, че това изисква ясно разбиране за „себе си“, за своите способности, интереси, стремежи, възможности; познаване на изискванията и условията за успех.

Такова разбиране за избора има редица недостатъци. На първо място, той се разбира като еднократен акт, който предполага опростено схващане за лице, отделяне от конкретен процес на работа.

Социалният работник е продукт на образованието и практическата му подготовка. Но тези два фактора също са проблемни. По този повод **П. Воденова** пише [4, с.2]: „Наличието на конкретни или нерешени проблеми, както и проблеми с недостатъчни решения е от съществено значение за създаването на продукт, който би могъл да има бъдещо приложение.“

В руската и съветска психологическа литература изборът на професия се изследва от позициите на активния подход, разработен в произведенията на С. Л. Рубинщайн, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов и други изследователи, който включва анализ на всички психически явления в дейността на субекта. В професионалното самоопределение важна роля играят не толкова обективните фактори (семейство, училище, партньорска група), колкото субективните. Едни от решаващите субективни фактори, определящи избора на професия, са интересите на личността.

Като динамична личностна тенденция, интересът включва редица характеристики: съдържание, широта, дълбочина, стабилност. Възбуждан професионалният интерес се характеризира с висока интензивност на вниманието, волеви усилия, емоционални преживявания. На това ниво субектът решава да превърне своето „хоби“ в професия. При формирането на професионални планове важно място се отделя на способностите, които трябва да се вземат предвид при избора на професия. Така социалната работа като професия изисква основателна подготовка и постоянно усъвършенстване на специалистите в тази област.

Националната асоциация на социалните работници в САЩ е разработила професионални стандарти, които ръководят социалните работници и е разработила Етичен кодекс за социалния работник, който определя основните му задължения:

- Считам, че основният ми дълг е да служа на интересите и благополучието на индивида или групата, на които служим, и това включва действия за подобряване на социалните условия на живот и живот на клиентите.
- Аз се противопоставям на дискриминацията, основана на пол, раса, цвят, религия, възраст или национален произход; при работа с хора, ще работя за предотвратяване и премахване на такава дискриминация в предоставяните услуги, в трудовите договори, в бизнес практиката.
- Предпочитам професионалната си отговорност, а не моите лични интереси.
- Поемам отговорността за качеството и количеството на услугите, които предоставям на клиентите. Уважавам правото на поверителност на клиента. Използвам информацията, която получавам, като работя с клиенти отговорно.
- Уважавам информацията, възгледите и действията на моите колеги и използвам подходящите канали, за да изразя мненията си по тези въпроси.
- Практикувам социалната работа в рамките на общопризнатите знания и компетенции на моята професия.
- Признавам своята отговорност за моя принос към фонда за знания и опит в областта на социалната работа.
- Поемам отговорността да помагам в защитата на интересите на общността срещу неетични действия и поведение на отделни лица или организации.
- Готов съм да предоставя съответните професионални услуги в спешна обществена обстановка.
- Ясно и публично разграничавам изявленията както на индивида, така и на представителя на организацията.
- Подкрепям принципа на необходимостта от професионално образование за професионална работа.

• Поемам отговорността за създаването и поддържането на условия в социалната агенция, които позволяват на социалните работници да се държат в съответствие с този кодекс.

„Нашата работа е не само, но може би не толкова професия ... това е съдба, нашата съдба, съдбата на хората, на които помагаме в наше задължение. Човешкият контакт с тях най-често не спира ... „ Тези думи, изразени от един от шведските специалисти в областта на социалната работа, напълно отразяват същността на дейността на социалния работник, мястото му в обществото и отношението му към обичайната, но много хуманна и необходима професия.

Социалният работник помага професионално на хората, така че той трябва да притежава умения за педагогическа дейност. Знанията, уменията и навиците на социалната работа формират основата на педагогическата култура на специалиста в социалната сфера. Към нейните структурни елементи се включват и психо-педагогическата ориентация на индивида, педагогическите способности и умения, изкуството на бизнес комуникацията и културата на служебното поведение.

Предпоставка за формиране на педагогическата култура на социалния работник е неговата педагогическа способност. Зачатъците за нея се смятат за вродени. Те се проявяват в нагласата на човек да работи с хора, да проявява интерес към тях, търпение, издръжливост и т.н. Но зачатъците не са самите способности, а само анатомичните и физиологичните особености, които стоят в основата на тяхното развитие. Подобно на всички други способности на личността, те могат да станат нейното генерирано качество, ако човек непрекъснато работи върху тях

Педагогическите способности предполагат такава черта, като педагогическа наблюдателност. Тя се проявява в способността да се характеризира даден обект, да се разкрият силните и слабите му страни, да се предположи реакцията на клиента при въздействието върху него и т.н. Добре развитото педагогическо наблюдение е силно в съчетание с дара на педагогическата прогноза. Точната диагноза на състоянието на клиента е само началната страна на въпроса.

Социалният работник трябва да види крайния резултат, резултатите от предприетите действия. Работейки с отделния човек, той трябва да предвиди последиците от дейността си и да ги предскаже предварително. Педагогическата прогноза помага да се моделират етапите на работа, да се вземат предвид основните проблеми и възможните противоречия.

Педагогическата наблюдателност и прогнозиране обикновено са притежавани от хора с развито творческо въображение и гъвкав ум. Ситуациите, възникващи в социалната работа, като правило, са уникални и изискват всеки път нов уникален подход към тяхното разрешаване. Педагогическите способности се разкриват при условие, че социалният работник е добре запознат с технологията на въздействието и има необходимите знания за това. Без психологическа и педагогическа грамотност няма педагогическо майсторство, което включва педагогическа техника и такт. Тези понятия обозначават комплекс от умения и способности, необходими за прилагане на знанията на педагогиката и психологията в работата с хората. Основното умение на всеки социален работник от общ профил – това е интервюиране. Това умение изисква да знаете как да говорите с някой, който има проблем, така че да се чувства сигурен, че може да се разкрие пред вас. Социалният работник трябва да може да помогне на клиента, като създаде среда, която насърчава доверието, получаване на необходимата информация. Под понятието „клиент” може да се подразбира не само един човек, но и семейство, група, организация, община.

За социалния работник също е важно умението за самоконтрол. В психологията това умение се разглежда като индикатор за социалната и емоционална зрялост на индивида. Самоконтролът не е толкова качество на личността, колкото процес на управление на поведението в екстремна ситуация. Като се има предвид, че социалният работник често трябва

да е в такива ситуации, той трябва да развие способността си да се самоконтролира. Тези и други умения са обединени от понятието „педагогическа техника”. Ефективността на прилагането ѝ ще бъде много по-висока, ако е органично слята с педагогическия такт. В педагогическата литература тази концепция се счита като принцип на действие в работата с хора. Педагогическият такт се проявява в способността да се хванат чувствително и най-малките промени в настроението и психическото състояние на клиента.

Известният руски педагог К.Д. Ушински не е правил разлика между педагогически и психологически такт. Той смята, че тактът е педагогически, защото е свързан с избор на методи за влияние върху човека. Но в същото време тактът е психологически, защото изборът на метод на влияние зависи от психологическите характеристики на обекта на въздействие.

В живота педагогическият такт се проявява в различни форми, но преди всичко в учтивост, внимание, добра воля, чувствителност и т.н. У някои хора се изработва по-бързо, други са по-бавни - в зависимост от нивото на педагогическата наблюдателност и прогнози, както и от общата култура и жизненоважното положение на индивида. В процеса на комуникация педагогическият такт действа като регулатор на фундаменталните и междуличностните взаимоотношения между хората.

Най-важният път за овладяване на педагогическия такт е постоянният самоконтрол и самоанализ на поведението във всички ситуации. Полезно е да се вземе под внимание тънката забележка на А. Макаренко: „Въпреки че хората разбират, че ги възпитават, никой не обича да бъде подлаган на специални педагогически процедури. Нещо повече, хората не харесват, когато им се говори безкрайно за ползите от образованието и се морализира всяка фраза”. В това се проявява изкуството на социалния работник, за да не се поставя възпитателната му функция в челните редици, а да се действа със съвети, добри пожелания, лично участие в решаването на проблемите на клиента.

Всичко, което се говори за наблюдателност, прогнозиране и педагогическа тактика, е обединено в понятието "педагогическа култура", което показва способността за постигане на положителни резултати в работата с хора с помощта на педагогически инструменти и методи. Педагогическата култура е основата за общуването. В социалната работа комуникацията се разглежда като специфичен вид човешка дейност, чието съдържание е развитието и подобряването на междуличностните отношения.

Отделят се информационен, когнитивен, регулаторен, ефективен и интерактивен аспект на комуникационния процес, защото те се осъществяват като обмен на продукти от духовна дейност (мисли, идеи, възприятия, чувства, преживявания, умствени състояния), включват взаимно разбирателство, взаимно влияние, взаимоотношения и взаимодействие на хората. Педагогическият аспект на комуникацията се проявява в културата на комуникаторите.

Партньорите, които влизат в контакт помежду си, се разбират взаимно, ако всеки от тях стриктно се придържа към установените стандарти за поведение, ако е учтив, внимателен, ако лесно се общува с него/нея. В служебните отношения има определена етика, която поставя ясни изисквания към методите на работа с хората. Социалният работник е длъжен да наблюдава тези "подробности" като тон в разговора, да може да се контролира в напрегнати ситуации, да уважава мнението на събеседника и т.н.

От една страна, комуникацията е преди всичко разбиране. Следователно, рационалното е над емоционалното, чувственото. Ако извън емоционалния аспект комуникацията по принцип е допустима, то извън рационалното е невъзможна. Несъмнеността, истината на аргументите, доводите са основното нещо в търсенето на истината. От друга страна, истинската човешка комуникация винаги е комуникация на фона на човешкия опит и чувства. Рационално и емоционално тук се сливат, което предполага открит израз на отношението на единия участник

в общуването към другия. Без подобен израз общуването става по-малко заинтересовано и емоционално оцветено, като по такъв начин става по-малко продуктивно.

Социалният работник трябва винаги да се стреми да изрази своето отношение към случващото се с клиента: възмущение по повод на несправедливост, нечестност, грубост, удовлетворение и радостта от постигнатите успехи, загриженост при всякакви трудности, съжаление, укор във връзка с допуснатите грешки и т.н. Емоционалната съпричастност, живото участие, откритото изразяване на отношението към нещата позволяват на социалния работник да създаде благоприятна среда за комуникация, в която се установява истинско разбиране между участниците, техните намерения и искания са по-ясно фиксирани.

Въпреки това би било погрешно да се свежда културата на комуникация само до зачитане на правилата за почтеност, речевия и поведенчески етикет, регулиране на междуличностните отношения. Човек се учи на много от тези неща от детството, той научава необходимите в процеса на социализация на личността си. Наред с тези компоненти културата на комуникацията трябва да включва култура на възприятие. Събеседникът винаги иска да бъде не само слушан, но и чул. За да направите това, не е достатъчно да говорите един език с него, за да разберете подтекста на думите, които той говори отделно. Допълнителна информация за отношението към темата на разговора и позицията на онази, която слушате, е дадена от неговите жестове, начин на задържане, изразяване, реакция на зададените въпроси. Изкуството да усетите тези функции ви позволява да схванете състоянието на хората и да ги разбирате по-добре.

Критерии за професионална годност.

Въпросите за оценяване на професионалната пригодност за социална работа се решават в рамките на професионалната ориентация и избор.

Професионалната ориентация е научно обосновано разпределение на хората по видове социална дейност във връзка с потребностите на обществото в различни професии и способността на хората да ги заменят. Професионалната ориентация осигурява набор от дейности, сред които следва да се отбележи пропропагандата, професионалното образование и професионалното консултиране.

В аспекта на професионалното ориентиране може да се предвиди специална система от педагогически влияния, насочени към дейността на човека във формирането и усъвършенстването на умствените и физическите качества, които предопределят успехите в една или друга професионална дейност.

Професионалният подбор е научно обоснованото допускане на хора до определен вид професионално обучение и дейност.

Основата за вземане на експертно решение при професионалния подбор е оценката на професионалната годност. Професионалната пригодност е вероятностна характеристика, отразяваща способността на даден човек да овладее някаква професионална дейност. При професионалния подбор професионалната годност може да се оцени по няколко критерия:

- медицински показатели, включително физически показатели;
- образователна квалификация или конкурсните изпити; с помощта на психологически преглед;
- психологично изследване, като се вземе предвид социалният подбор;
- с оглед постигнатото ниво на професионална адаптация и т.н.

В процеса на подбор могат да бъдат идентифицирани редица взаимосвързани етапи:

1. Социално-психологическо изследване на професията с цел идентифициране на изискванията за дадено лице; такова проучване се завършва с подробна професиограма.

2. Избор на психодиагностични методи на изследване, включително тестове, най-характерни за професионалните действия (мениджмънт, комуникативни връзки, комуникация и др.).

3. Психодиагностично психологическо проучване на кандидатите за овладяване на професията, оценка на цялостното им развитие, фокусиране върху овладяването на професията, степен на развитие на техните качества, най-важното за успеха в овладяването на професията, оценка на способността да се изпълняват елементи от цялостна.

4. Социално-психологична прогноза за успеха на обучението и последващата дейност на базата на сравняване на информацията за изискванията на професията към дадено лице и получените психодиагностични данни, с акцент върху оценката на личните характеристики; възможността за целенасочено подобряване и компенсиране на професионално значими качества (като се вземе предвид времето, отделено за обучение); вероятността за приспособяване към професията; възможността за екстремни въздействия.

В професионалния подбор голямо значение имат количеството приложни техники, което позволява да се оценят изследваните качества от различни ъгли и на различни нива.

Ако се преценява от противоположна гледна точка, към абсолютните признаци на професионална некомпетентност се отнасят негативното отношение към възприемането на възрастните хора, съзнателното им възприемане като хора с лош характер, обсебвачи, мърморещи, недоволни от живота; страх от възрастните хора. Освен това за признаци на професионална некомпетентност могат да се считат такива характерни черти на личността на кандидата за позицията на социален работник, като ниско ниво на емпатия, проява на геронтофобски чувства, високо ниво на тревожност, избухливост, невъздържаност, недостатъчна проява на милосърдие и нравственост, недобросъвестно отношение към изпълняваната работа.

Към относителните признаци на професионална квалификация на кандидатите обикновено отнасят ниското ниво на професионални познания в областта на психологията на по-късна възраст и липсата на съгласуваност в комуникационните им умения, особено при възрастните хора.

Задължителните качества и умения на социалния работник са следните:

- съпричастност;
- психологическа компетентност;
- деликатност и тактичност;
- хуманност, милосърдие;
- организаторски и комуникационни способности;
- висока духовна култура и нравственост;
- социален интелект (умение адекватно да се възприемат и анализират социалните ситуации и другите хора);
- умение да бъдете интересни за околните и неформални в работата с клиента;
- фокусиране върху интересите, нуждите и защитата на човешкото достойнство на клиента;
- стремеж към непрекъснато усъвършенстване на професионалните знания;

- умение да се спазва конфиденциалност за служебната информация и личните тайни на клиента; и др.

Психолозите са класифицирали шест групи от най-важните професионални качества на социалните работници:

- Професионална компетентност, високо ниво на образование и култура, компетентност по широк спектър от значими проблеми

- Приятелско отношение към хората доброта, любов към хората, чувствителност, състрадание, желание за помощ, съчувствие към другите. Емоционално положителното отношение към хората до голяма степен зависи от специфичния опит на този човек, от историята на връзките му с хората. Положителният или негативният опит на тези отношения уникално оформя съответната система. Много психолози смятат, че хората със силно недоверие и враждебност към другите не бива да работят в социалната афера

- Организационни и комуникативни способности: голяма комуникативност, общителност, способност да се контролират хората, да се влияе върху техните позиции и вярвания, способност да се вдъхва доверие и подкрепа в труден момент. Самите социални работници включват сред причините за появяващата се професионална умора невъзможността да комуникират, грубостта на хората, неспособността да се „затварят”, т.е. да се защитят, липсата на взаимно разбирателство

- Нервно-психична издръжливост, работоспособност, енергия, инициативност, постоянство в постигането на целите. Значението на невропсихологичната стабилност в работата на социалния работник е огромно, тъй като те трябва да се справят с различни хора, понякога не и най-добрите. Именно невропсихичното пренапрежение се класира на първо място в проучването на социалните работници за причините за тяхната умора

- Отношението към себе си: адекватност на идеите за своята личност, способността да решавате вашите собствени проблеми, самоувереност, самоуважение (самоуважение, самокритика, идентификацията и т.н.). Изследванията показват, че често при несигурните в себе си хора възникват много собствените си проблеми, чието решение изисква много усилия и време и следователно те едва ли са психически способни и готови да решават проблемите на други хора

- Високо морално и етично ниво: безкористност, честност, порядъчност, отговорност, висока нравственост.

Целта на всяка социална работа е да помогне на клиента да намери своето решение на проблема. Социалният работник помага на човека да говори, да облекчава напрежението, да си възвърне самочувствието и да установи нормални отношения с другите; да разбере проблемите; помага да се свърже със специални съветници, които ще го посъветват какъв вид работа може да прави по-добре, да намери такава работа и т.н.

Работата със семейството също помага на социалния работник да разбере ситуацията и да участва в лечебния процес.

Комуникационната култура е важен компонент на професионалната работа на социалния работник, отразява неговия професионален статус. Общуването в социалната практика се основава на различни механизми, които регулират поведението на хората като участници в социалните процеси, като предлагат вербални и невербални контакти между тях, предаване, възприемане и тълкуване на информация.

Разкрити са характеристиките и различните фактори, влияещи върху процеса на контакта, комуникацията на социалните работници с клиентите. Според Н. Шлемева, избирането на правилната стратегия за взаимодействие на социалния работник с клиента или с представителя на държавни и обществени структури, ще помогне да се изпълнят следните изисквания:

- изключително внимание към мислите и думите на другите хора;



- коректност и чувство за такта при несъгласие с партньора;
- умение да се чуе това, което е скрито зад думите;
- способност да изразявате мислите си ясно, просто, кратко.

В отговор на няколко проведени анкети, беше систематизирано какво мислят възрастните хора за това, какъв трябва да бъде човекът, който им предоставя социални услуги?

На въпроса какви качества трябва да имат социалните работници по тяхно мнение, са получени данни, условно разделени на три групи:

1. Личностни характеристики: доброта, загриженост, честност, отзивчивост, приветливост, търпимост, човечност, общителност, състрадание, безкористност, уравновесеност.
2. Навици при общуване: внимание към другите, умение да се изслушва, вежливо отношение към хората.
3. Отношение към работата: добросъвестност, изпълнителност, отговорност, възискателност към себе си.

В резултат на въпроса какво възрастните хора смятат за неприемливо за социалните работници, бяха отделени следните недостими качества за тази професия: жестокост, нервност, користност, високомерие, грубост, неуважение към старите хора, гняв, глупост, безразличие, непрекъснато бързане, безотговорност, мързел, нечестност, нежелание за помощ, лекомислие, изнудване.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Беше направен опит да се систематизират личностните качества на социалния работник – положителни и отрицателни, които са необходими и съответно – които са неприложими в работата му с хората.

Защото има неща, които не се учат в университета. Човек или ги носи в себе си като личностни качества или никога няма да усети със сърцето си спецификата.

Трябва да имаш желанието да ги изслушваш и подкрепяш. Да искаш да им помогнеш. Да вярваш в техните възможности, дори и ако никоой друг не го прави.

Да бъдеш социален работник не е професия, а призвание.

## References:

1. Sotsialnaya zashtita semyi i detey (zarubezhnyy opyt). M., 1992. S. 75.
2. **Makarenko A. S.** Sochinenia: V 7 t. T. 5. S. 92.
3. **D. Ivanova, Vodenova P. (2018).** Design Thinking as a Innovation Tool in Organization, Science Journal, Vol.7, Sofia 1/2018, ISSN 1314-6149, Faculty of Forest Industry – University of Forestry – Sofia, p.25-32
4. **P. Vodenova (2018).** Advanced Design Methods Applied in Design Education at the University Of Forestry, Science Journal, Vol.7, Sofia 1/2018, ISSN 1314-6149, Faculty of Forest Industry – University of Forestry – Sofia, p.66-72