ISSN 2617-2038

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«ПРИАЗОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
(ДВНЗ «ПДТУ»)
DEPARTMENT OF EDUCATION SCIENCE OF UKRAINE
State higher educational establishment
«PRIAZOVSKYI STATE TECHNICAL UNIVERSITY»
(SHEE "PSTU")

Видається 2 рази на рік з 2018 року
Published twice a year, since 2018

ВІСНИК ПРИАЗОВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Серія: Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування

REPORTER OF THE PRIAZOVSKYI STATE TECHNICAL UNIVERSITY

Section: Socially-humanitarian sciences and public administration

Збірник наукових праць
Collection of scientific works

Випуск 6
Issue 6

Маріуполь, 2020
Mariupol, 2020

УДК 009

Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наук. праць. Вип. 6 / ДВНЗ «Приазов. держ. техн. ун-т». – Маріуполь : ПДТУ, 2020. – 94 с. – (Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування)

У збірнику публікуються результати теоретичних та експериментальних досліджень учених закладів вищої освіти та провідних спеціалістів у галузі соціально-гуманітарних наук: соціології, соціальної роботи, психології, педагогіки, філософії, історії, філології та політології, показаний їхній внесок у розвиток сучасної науки та практики.

Збірник буде корисним для викладачів, наукових працівників, аспірантів, магістрантів, студентів та фахівців соціальної сфери та сфери обслуговування.

Рекомендовано до друку вченою радою ДВНЗ «ПДТУ», протокол № 4 від 26 листопада 2020 року.

Головний редактор
Волошин В'ячеслав Степанович д-р техн. наук, професор

Заступники головного редактора
Марченко Ірина Федорівна канд. техн. наук, доцент
Ташкінова Оксана Анатоліївна канд. соціол. наук, доцент

Відповідальний секретар збірника
Лапіна Марина Дмитрівна

Адреса редакції збірнику: ДВНЗ «ПДТУ», к. 5.304, вул. Університетська 7, м. Маріуполь, Донецька обл., 87555, Україна

Address: SHEE "PSTU", Universitetskaya street 7, Mariupol, Donetska Oblast, 87555, Ukraine

Tel.: 0629 41 62 61

E-mail: socsrsbornik@gmail.com

© ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» (ДВНЗ «ПДТУ»), 2020
© Колектив авторів, 2020

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Волошин В. С.	д-р техн. наук, професор, ректор ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», академік Міжнародної академії екології і безпеки життєдіяльності, академік Міжнародної кадрової академії, дійсний член Нью-Йоркської академії наук, заслужений діяч науки і техніки України
Марченко І. Ф.	канд. техн. наук, доцент, декан соціально-гуманітарного факультету ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Любчук О. К.	д-р держ. управл., професор, завідувач кафедри туризму ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Федосова І. В.	д-р пед. наук, професор, завідувач кафедри «Комп'ютерні науки» ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Хижняк Л. М.	д-р соціол. наук, професор, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Вонсович С. Г.	д-р політ. наук, професор, завідувач кафедри політології та соціології Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
Юган Н. Л.	д-р філол. наук, професор кафедри української мови та слов'янської філології ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Мальцева О. В.	д-р філос. наук, доцент кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Ташкінова О. А.	канд. соціол. наук, завідувач кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Сахно С. В.	канд. психол. наук, доцент кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Голі-Оглу Т. В.	канд. філол. наук, доцент, завідувач кафедри української мови та слов'янської філології ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Висоцька Г. В.	канд. філол. наук, доцент, завідувач кафедри перекладу ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Коротіч Г. В.	канд. філос. наук, доцент кафедри філософських наук та історії України ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

ЗМІСТ

Бистрова Є. О.
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ІЗ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ДІТЕЙ В УКРАЇНІ **6**

Варуша М. М.
ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ ОБРАЗУ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ) **11**

Володарець М. В., Висоцька Г. В.
ДОСЛІДЖЕННЯ ЯКОСТІ МАШИННОГО ПЕРЕКЛАДУ НА ОСНОВІ НЕЙРОННИХ МЕРЕЖ **16**

Голубнича М. С.
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ **21**

Денисенко Д. С.
ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ **26**

Коллє І. М., Суровцева І. Ю.
СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ **30**

Кошова Ю. В
ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ В КАДРОВІЙ РОБОТІ З ЖІНКАМИ **34**

Лапіна М. Д., Біла Ю. О.
НАПРЯМИ ПРОФІЛАКТИКИ Й КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ **40**

Лапіна М. Д., Суровцева І. Ю., Лискун А. В.
ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНИХ КОМАНД У ПРАКТИЦІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З СІМ'ЯМИ ВПО **45**

Линник К. Д.
ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ СІМЕЙНОЇ МЕДІАЦІЇ ЗАСОБАМИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕКЛАМИ **50**

Мізун В. Ю.
МЕДИКО-СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ОСОБАМИ ПОХИЛОГО ВІКУ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ЦЕНТРАХ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ **54**

Ноздрачова М. О.
ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ПРОЕКТУВАННЯ КУРСІВ З ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ **59**

Роговська О. О., Бойко Є. В.
СТИГМАТИЗАЦІЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА ДИСКРИМІНАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ **64**

Суровцева І. Ю., Николаєва В. І., Халангот О. О.
НАСЛІДКИ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ ТА ІНТЕГРАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ (ВПО) **71**

Ташкінова О. А., Бойко Є. В., Доня К. В.
ОЦІНКА ЯКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ ОП «СОЦІАЛЬНА РОБОТА» У ДВНЗ «ПДТУ» ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19 (ЗА МАТЕРІАЛАМИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ) **77**

Ташкінова О. А., Гонтар М. А.
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ **83**

Ташкінова О. А., Поплавська М. К.
КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ІЗ СІМ'ЯМИ, ДІТЬМИ ТА МОЛОДДЮ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ **89**

УДК 347.63:323(477)

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ІЗ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ДІТЕЙ В УКРАЇНІ

Бистрова Є. О**.,** **м**агістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглядаються організаційно-правові аспекти державної політики з питань соціального захисту прав дітей. Автор аналізує функціонування інститутів, які становлять державну систему охорони дитинства. Надається визначення поняття державного механізму із захисту прав дитини. Аналізується механізм державної політики щодо захисту прав дітей як система управління. Надаються пропозиції щодо підвищення ефективності державної політики із захисту прав дітей.

Ключові слова: права дитини, соціальний захист прав дітей, система охорони прав дітей, державне управління, Уповноважений Президента України з питань захисту прав дитини

Bystrova E. Organizational and legal aspects of state policy on social protection of children's rights in Ukraine.

The article considers the organizational and legal aspects of state policy on social protection of children's rights. The author analyzes the functioning of institutions that make up the state system of child protection. The definition of the concept of the state mechanism for the protection of children's rights is given. The mechanism of state policy on protection of children's rights as a management system is analyzed. Proposals are made to increase the effectiveness of state policy on the protection of children's rights.

Key words: children's rights, social protection of children's rights, system of protection of children's rights, public administration, Commissioner of the President of Ukraine for protection of children's rights

Постановка проблеми. Становлення України як демократичної, соціальної, правової держави є складним, багатогранним процесом. Серед різних аспектів соціальної політики держави проблеми забезпечення соціального захисту населення є постійно пріоритетними. Тому система соціального захисту прав дітей є визначальним напрямком соціальної політики держави. Важливою складовою цього процесу є функціонування механізму державної політики щодо захисту прав дітей. Тим більше що охорона дитинства є стратегічним загально національним пріоритетом як України, так і багатьох країн світу, так як, вкладаючи ресурси в дітей, держава тим самим забезпечує собі майбутнє. Молоде покоління покликане взяти управління в свої руки тим самим забезпечивши стабільність і благополуччя своєї країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Деякі актуальні проблеми щодо виявлення соціальних умов реалізації прав дитини знайшли своє відображення в педагогічних працях, які стосуються соціально-правового захисту дитини (З. Галковська, Н. Малярова, М. Несміянова та ін.); правового захисту й охорони здоров’я дітей (Т. Бойченко, О. Вакуленко, Л. Сущенко й ін.); сімейно-правової політики (Г. Бевз, А. Капська, П. Синютка та ін.); історії розвитку прав дітей (В. Боцяновський, Ю. Василькова, Л. Волинець, Р. Доватор, С. Соловйов й ін.). Методологічним і теоретичним підґрунтям дослідження формування та реалізації державної політики у зазначеній царині слугують праці провідних вітчизняних науковців у галузі державного управління В. Скуратівського, В. Трощинського, Е. Лібанової, І. Цибуліної.

Мета статті. Дослідження організаційно-правових аспектів державної політики щодо соціального захисту прав дітей, які є основою механізму формування та реалізації політики охорони дитинства в Україні. Надання рекомендацій щодо вдосконалення державної системи та її механізмів у сфері захисту прав дітей.

Виклад основного матеріалу дослідження. Захист прав дитини відноситься до найгостріших проблем української дійсності. Конституційне прагнення розвивати і зміцнювати демократичну державу неможливо реалізувати без утвердження в суспільній свідомості і соціальній практиці невідчужуваних прав і свобод неповнолітніх громадян, нормативного закріплення їх гарантій. Держава зобов'язана проявляти активність у забезпеченні охорони дитинства, в створенні матеріальних, організаційних, соціальних, політичних та інших умов для повної реалізації прав дитини в Україні. У зв'язку з цим пропонуємо розглянути з наукової точки зору поняття «механізм (функціонування) державної політики щодо захисту прав дітей» як систему засобів і чинників, які створюють необхідні умови реалізації прав дітей. Державний механізм – система всіх державних органів, які здійснюють завдання держави і реалізують функції в сфері управління суспільством. За характером і змістом діяльності ці органи поділяються на: органи законодавчої влади; органи виконавчої влади; органи судової влади і контрольно-наглядові органи [1, с. 418]. Підтвердженням цього твердження є розгалужена система захисту прав дітей. На законодавчому рівні вона представлена Верховною Радою України (окремими її комітетами) і Кабінетом Міністрів України. Основні принципи державної політики в сфері охорони дитинства згідно зі ст. 5 Закону України «Про охорону дитинства» визначає Верховна Рада України шляхом затвердження відповідних загальнодержавних програм. Проведення державної політики щодо охорони дитинства, розробку і здійснення цільових загальнодержавних програм соціального захисту та поліпшення становища дітей, координацію діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади в цій сфері забезпечує Кабінет Міністрів України. Також щорічно Кабінет Міністрів України звітує Верховній Раді України про стан демографічної ситуації в Україні, становище дітей та тенденції його зміни в ході впроваджених соціально-економічних перетворень [2]. Виконавча гілка влади з питань захисту прав дітей представлена на рівні центральних органів виконавчої влади: Міністерством соціальної політики (координуюча роль), Міністерством внутрішніх справ України, Міністерством освіти і науки, Міністерством охорони здоров'я, Міністерством молоді та спорту, Міністерством юстиції України. Всі міністерства, що входять до державної системи реалізації прав неповнолітніх представлені на місцях територіальними підрозділами (регіональними управліннями), які також ієрархічно є підлеглими обласним і районним державним адміністраціям. Судова гілка влади представлена судами загальної юрисдикції. Контрольно-наглядова система представлена системою прокуратури України. Також в даній системі слід виділити Президентський контроль – інститут Уповноваженого Президента України з питань захисту прав дитини.

Оскільки Україна є державою, в якій соціальна політика – це пріоритетний напрямок, в Конституції прописані норми з прав дитини. Наприклад, стаття 51 Конституції України зобов'язує батьків утримувати і дбати про дітей до їх повноліття; в свою чергу, держава зобов'язується охороняти сім'ю, дитинство, материнство і батьківство. У разі відсутності інституту сім'ї утримання та виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, покладається на державу. Держава заохочує і підтримує благодійницьку діяльність щодо дітей [3]. Особливої уваги потребують вразливі категорії дітей, інтереси яких представляють переважно з тих чи інших причин органи державної влади, спеціальні установи для неповнолітніх або спеціально уповноважені на це особи. Тобто, це діти-сироти та діти з обмеженими можливостями. При цьому ми маємо на увазі три категорії сирітства дітей:

1) Біологічні сироти – це діти, батьки яких померли або загинули, що підтверджується свідоцтвом про смерть.

2) Соціальні сироти – це неповнолітні зі статусом «діти, позбавлені батьківського піклування», тобто:

- батьки яких позбавлені батьківських прав, визнані безвісно відсутніми, визнані недієздатними, що обов'язково повинно бути підтверджено рішенням суду;

- батьки яких оголошені судом померлими, що підтверджується свідоцтвом про смерть, виданим органами реєстрації актів цивільного стану; - батьки яких відбувають покарання в місцях позбавлення волі, що підтверджується вироком суду;

- батьки яких при здійсненні кримінального провадження містяться під вартою, що підтверджується постановою слідчого судді (суду);

- батьки яких знаходяться в розшуку органами внутрішніх справ, пов'язаному з ухиленням від сплати аліментів та відсутністю відомостей про їх місцезнаходження, що підтверджується ухвалою суду або довідкою органів внутрішніх справ про розшук батьків та відсутність відомостей про їх місцезнаходження;

- батьки, хвороба яких перешкоджає їм виконувати свої батьківські обов'язки, що підтверджується висновком лікарсько-консультативної комісії закладу охорони здоров'я;

- крім того, до статусу дітей позбавлених батьківського піклування, відносяться підкинуті діти, а також батьки яких невідомі, не забрали дитину з пологового будинку, іншого закладу охорони здоров'я про що складається акт за формою, затвердженою Міністерством охорони здоров'я.

3) Міграційне сирітство - це діти трудових мігрантів (батьки яких не виконують або частково виконують свої обов'язки в зв'язку з тривалою відсутністю), хоча законодавчого підкріплення цей статус не має. У спеціалізованій літературі ми можемо зустрічати це явище під назвою «соціальне сирітство».

Вважаємо за доцільне розглянути механізми державної політики щодо захисту прав дітей як систему управління. Система управління (грец. Systema – ціле, що складається з частинок; з'єднання) - безліч елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним і створюють певну цілісність, єдність [1, с. 647]. Наприклад, державне управління щодо захисту прав дитини є багатогранною цілісною системою, яка представлена різними інститутами та інституціями, які покликані реалізовувати єдину державну політику. Від узгодженості та налагодженої співпраці різних інститутів, діяльність яких регламентується законодавчими та нормативно-правовими актами, залежить якість захисту прав дітей. В ідеалі державне управління спрямоване на регулювання політичних, соціальних і економічних процесів в суспільстві. Також під державним управлінням розуміється діяльність органів державної влади та їх посадових осіб по реалізації певної політики [4]. Крім центральних органів виконавчої влади та її підлеглих структурних елементів в системі охорони прав дітей важливу виконавчу функцію здійснює інститут місцевого самоврядування. Наприклад, І. Цибуліна розглядає державне управління як діяльність спеціальних органів – переважно органів виконавчої влади. Вони являють собою найбільш складну і різноманітну частину державного апарату, який концентрує в своїх руках практично всю управлінську інформацію і найважливіші засоби державного управління [5]. Такими спеціальними органами виконавчої влади відповідно до положень Закону України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» здійснення соціального захисту дітей покладається в межах визначеної компетенції на:

- Центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику в сфері сім'ї та дітей, орган виконавчої влади Автономної Республіки Крим у сфері сім'ї та дітей, відповідні структурні підрозділи обласних, Київської та Севастопольської міських, районних державних адміністрацій, виконавчих органів міських і районних у містах рад;

- уповноважені підрозділи органів внутрішніх справ;

- приймальники-розподільники для дітей органів внутрішніх справ;

- школи соціальної реабілітації та професійні училища соціальної реабілітації органів освіти;

- центри медико-соціальної реабілітації дітей закладів охорони здоров'я; - спеціальні виховні установи Державної кримінально-виконавчої служби України;

- притулки для дітей;

- центри соціально-психологічної реабілітації дітей; - соціально-реабілітаційні центри (дитячі містечка) [6].

Отже, бачимо, що у наведеному переліку всіх органів, служб та спеціальних установ для дітей немає єдиного керівного органу. Вони підпорядковані різним міністерствам і відомствам (Міністерству соціальної політики, Міністерству внутрішніх справ, Міністерству освіти і науки, Міністерству охорони здоров'я і т. і.). А це значить, немає єдиного законодавчого або нормативно-правового документа, яким дані установи керуються в своїй діяльності щодо охорони дитинства. Звичайно, на кожне відомство покладаються спеціальні повноваження, тому логічно, що вони керуються різними законами і нормативно-правовими документами. Елементом об'єднання в їх діяльності є досягнення певної мети - забезпечення охорони дитинства. З іншої точки зору ці інституційні розгалуження мають і негативний прояв - це неузгодженість законодавчої і нормативно-правової бази, яка породжує суперечності і неузгодженості в діяльності і реалізації єдиної ефективної політики держави в даній сфері, що тягне за собою такі негативні чинники в функціонуванні державної системи, як дублювання функцій через відсутність чіткого розмежування повноважень.

Неможна не зазначити особливий інститут або структурну одиницю в механізмі державної системи охорони дитинства – інститут омбудсмена з прав дітей. Практика діяльності даного інституту для України є досить новою. Разом з ратифікацією і приєднанням України до Конвенції ООН про права дитини перед керівниками нашої держави постало завдання виконання вимог зазначеної Конвенції на території країни, що в свою чергу вимагало приведення національного законодавства з охорони дитинства відповідно до вимог Конвенції. Однією з таких умов було створення в Україні незалежного та чинного інституту, який міг би вирішувати питання подолання в дитячому середовищі ряду негативних явищ і давав би можливість кожній дитині незалежно від рівня психічного, фізичного і інтелектуального розвитку звернутися за допомогою при необхідності. Так, 11 серпня 2011 року відповідно до статті 102 Конституції України Президент України постановляє: забезпечення дотримання конституційних прав дитини забезпечується Уповноваженим Президента України з прав дитини. Варто відзначити той факт, що ЮНІСЕФ вважає введення посади Уповноваженого Президента України з прав дитини в рамках Адміністрації Президента важливим кроком вперед на шляху створення незалежного інституту омбудсмена з прав дітей в Україні [7]. Основними завданнями Уповноваженого є: 1) постійний моніторинг дотримання в Україні конституційних прав дитини, виконання Україною міжнародних зобов'язань у цій сфері та внесення в установленому порядку Президентові України пропозицій щодо попередження порушень прав і законних інтересів дитини; 2) внесення Президентові України пропозицій щодо підготовки проектів законів, актів Президента України з питань прав і законних інтересів дитини; 3) здійснення заходів, спрямованих на інформування населення про права та законні інтереси дитини. У той же момент ми відзначаємо схожі функції діяльності та в положенні Уповноваженого з прав людини при Верховній Раді України, повноваження якого в даній сфері частково накладаються, також він приймає звернення про порушення прав дітей. Зокрема в цій структурі виведений окремий Представник Уповноваженого з питань дотримання прав дитини, недискримінації та гендерної рівності. Тому, на нашу думку залишається також питання про розмежування повноважень Уповноваженого Президента України з прав дитини та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, тобто про введення омбудсмена з прав дитини в структуру омбудсмена із захисту

прав людини. Також забезпечити при цьому незалежність Омбудсмена з прав дитини від органів влади, що дозволить мати свою точку зору на проблеми прав і інтересів дитини і проводити загальнодержавну політику з урахуванням якомога ширших інтересів дитини. Наділення Уповноваженого з прав дитини більш широким колом повноважень і закріплення на рівні законодавства України основних аспектів взаємодії цієї інституції з Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини допоможе створити дієвий механізм функціонування державної політики щодо захисту прав дітей.

Висновки та перспективи і пропозиції щодо подальших досліджень у даному напрямку. Україна сьогодні активно впроваджує державні програми, орієнтовані на підвищення економічних, соціальних і гуманітарних стандартів життя для кожного громадянина. Особливу увагу вона приділяє майбутньому країни – дітям. При цьому ми бачимо сильно розгалужену систему органів державної влади в сфері охорони дитинства, при відсутності єдиного центру, який здійснював би моніторинг з питань захисту прав дітей та проводив єдину державну політику з охорони дитинства. Протягом найближчих років актуальним питанням буде необхідність уніфікації державної системи та її механізмів у сфері захисту прав дітей для успішної реалізації єдиної державної політики в даній сфері.

Список використаних джерел

1. Енциклопедичний словник з державного управління / за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощінського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с.

2. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 р. № 2402. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2402-14 (дата звернення: 09.08.2020)

3. Конституція України : Закон №254к/96 від 28.06.1996 року. URL: http//zacon2.rada.gov.ua/laws/ show (дата звернення: 08.08.2020).

4. Афонін Е. А., Бережний Я. В., Валевський О. Л. Концептуальні засади взаємодії політики й управління : навч. посіб. / за заг. ред. В. А. Ребкала, В. А. Шахова, В. В. Голубь, В М. Козакова. К. : НАДУ. 2010. 300 с.

5. Цибуліна І. В. Державна політика у сфері забезпечення захисту прав дитини в Україні : автореф. дис. … канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / Цибуліна Ірина Вячеславівна. Харків, 2006. 19 с.

6. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи у справах дітей : Закон України від 21.01.1995 р. № 20/95. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/20/95- %D0 %B2 %D1 % 80 (дата звернення: 08.08.2020)

7. Захист прав дитини в Україні : Підсумки діяльності у 2012 р. Уповноваженого Президента України з прав дитини. URL: http://www.unicef.org/ukraine/ukr /media_17784.html (дата звернення: 06.08.2020)

Роботу виконано під науковим керівництвом
канд. філос. наук Овчарової Л. М.

УДК 316.77

ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ ОБРАЗУ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ)

Варуша М. М., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглянуто поняття та сутність іміджу та професійного іміджу. Особлива увага приділена сутності професійного іміджу фахівців соціальної роботи. Представлені результати дослідження сприйняття образу фахівців соціальної роботи населенням (за результатами соціологічного опитування).

Ключові слова: імідж, професійний імідж, соціальна робота, стереотип.

Varusha M. Peculiarities of the perception of the image of social work specialists in modern society (according to the results of a sociological study)

The article considers the concept and essence of image and professional image. Particular attention is paid to the essence of the professional image of social workers. The results of the study of the perception of the image of specialists in social work by the population of Volnovakha, Donetsk region (according to the results of a poll) are presented.

Key words: image, professional image, social work, stereotype.

Постановка проблеми. В українському суспільстві з кожним роком зростає кількість кризових явищ, поглиблюються соціальні проблеми: ВІЛ/СНІД (335 осіб на 100 тис. населення), наркоманія (148 хворих на 100 тис. осіб), малозабезпеченість (кількість сімей з недостатнім рівнем доходів за останні п’ять років зросла на 50 %), безробіття (близько 10 % осіб від економічно-активного населення), внутрішня вимушена міграція (понад 1,3 млн. сімей) та ін. Все це актуалізує значущість соціальної роботи як однієї з найбільш важливих професій, необхідних для сталого розвитку суспільства [1]. За даними соціологічного дослідження «Соціально-політична ситуація в Україні» (липень 2020 року), серед найбільш важливих проблем країни є: воєнний конфлікт на Сході України (60,1 %), низький рівень зарплати чи пенсії (47,2 %), підвищення тарифів на комунальні послуги (32,7 %), підвищення цін на основні товари, інфляція (25,5 %), відсутність роботи, безробіття (24,5 %). Найменш важливою є проблема неможливості отримати якісну освіту (1,8 %) та зростання злочинності, недостатня безпека на вулицях (3,8 %). Проблема пандемії коронавірусу турбувала лише 18,4 % опитаних [2]. Соціальна робота – це сучасна та актуальна професія, що відповідає на суспільні запити та набуває нових рис та особливостей задля надання якісної допомоги тим, хто знаходиться у складній життєвій ситуації.

Наразі, відбувається підвищення наукового та практичного інтересу до феномену іміджу у соціальній роботі, що обумовлене тим, що лише позитивний образ соціального працівника є суттєвим чинником підвищення рівня довіри населення до соціальних служб та організацій та покращення якості надання соціальних послуг. Формування позитивного іміджу є складним цілеспрямованим процесом, який передбачає, з одного боку, внутрішні зміни особистості та підвищення професіоналізму фахівців соціальних служб та організацій, з іншого – вплив на суспільну думку з метою зміни ставлення населення до професії в цілому, та окремих до фахівців зокрема. Імідж є невіддільною складової саморозвитку та професійного вдосконалення, самоорганізації та прагнення до найвищих досягнень, є результатом активної життєвої позиції та позитивного мислення.

Аналіз останніх досліджень. Теоретичні та практичні аспекти іміджу, механізми його формування вивчали вітчизняні та закордонні дослідники: В. Дрешпак, Т. Гаман, Д. Кіслов, С. Колосок, В. Лола, О. Луцький, Ю. Падафет, О. Панасюк, І. Пантелейчук, Г. Почепцов, Є. Ромат, С. Серьогін, Л. Усаченко, В. Шепель та ін. Для розуміння місця і ролі іміджу професії «соціальна робота» в сучасному українському суспільстві особливе значення мають ідеї О. Платаш, В. Попової, В. Бєлобрагіна, що розкривають основні принципи взаємодії соціальних суб'єктів у соціокультурної діяльності.

Метою цієї статті є проаналізувати особливості сприйняття населенням професійного іміджу фахівців соціальної роботи та запропонувати напрямки підвищення професійного іміджу соціальних працівників в умовах сучасного українського суспільства.

Виклад основного матеріалу. Поняття «імідж» походить від англійського слова «image» та латинського «imagio» та буквально перекладається як образ, вигляд. Під поняттям «імідж» розуміють цілеспрямований образ (особи, явища, предмета), що формується, та покликаний мати емоційно-психологічний вплив з метою популяризації, реклами тощо. Отже, по-перше, імідж створюється не стихійно, а з метою вирішення певних завдань та досягнення поставлених цілей. По-друге, імідж – це категорія, що може характеризувати не тільки особистість, але й предмети та явища. По-третє, імідж покликаний впливати на емоції людини з метою формування її особистого ставлення [3].

Сутність іміджу як психолого-педагогічної характеристики полягає в його здатності впливати на емоції аудиторії, пристосовуючись до її очікувань, виділяючи та підкреслюючи найголовніших риси та якості його носія. Позитивний імідж робить людину більш привабливою, підвищує її самооцінку та загальний емоційний стан, допомагає налагодженню комунікації, формує позитивне враження про неї, сприяє не тільки ефективному розв’язанню особистих питань, а й стає основною запорукою досягнення успіху в професійній сфері. Відтак, створення іміджу відіграє велике значення для соціономічних професій [4].

А. М. Попович зазначає, що для того, щоб деяке явище, процес, феномен або предмет перетворилися на об'єкт іміджу, необхідно виконання двох умов – значущості і публічності. Під значущістю (для суб'єкта іміджу) він розуміє взаємодію з потребами, інтересами, цінностями об'єкта. Публічність (інформаційна доступність) об'єкта – це його знаходження в полі сприйняття суб'єкта. Якщо який-небудь феномен не відповідає обом цим критеріям одночасно, він не може мати оцінювальної реакції соціальних суб'єктів, відповідно, він не виступатиме як об'єкт іміджу [4]. Професія «соціальна робота» відповідає цим критеріям, вона є значущою в умовах сучасного розвитку суспільства, а також публічною.

Важливою особливістю іміджу є те, що його загальні характеристики залежать не тільки від самого об'єкта, але також і від якісних особливостей конкретного суспільства, в якому цей імідж формується (його цінностей, норм, традицій, установок та ін.). Соціальна робота з її розгалуженою структурою управління в різних сферах і великою мережею установ соціального обслуговування населення залишається елементом соціальної політики держави. Нинішня соціально-економічна ситуація в країні і високий рівень незадоволеності соціально-незахищених верств населення діяльністю державних органів соціального захисту можуть визначати динаміку іміджу професії у бік його зниження у зв'язку з імовірним збільшенням числа негативних подій: зіткнення клієнтів з проявами соціальної несправедливості, порушенням прав, дискримінацією і стигматизацією, відсутністю професіоналізму, бюрократизмом та ін. [4]. Аналіз результатів соціологічних досліджень свідчить про низький рівень довіри населення до органів державної влади, за винятком тих структур, які забезпечують оборону держави та безпеку громадян (Збройні Сили, Державна прикордонна служба, Національна гвардія України, Державна служба з

надзвичайних ситуацій). Зазначимо, що соціальні служби є державними установами, а фахівців із соціальної роботи – представниками держави на місцях [2].

Теоретичний аналіз показує, що імідж соціального працівника можна розглядати з двох позицій: у широкому розумінні як емоційно сформований стереотип сприйняття образу соціального працівника колегами, соціальним оточенням, клієнтами; у вузькому розумінні – як образ конкретного соціального працівника, у свідомості якого відбувається вибір певної манери поведінки, що виражається в індивідуальному стилі діяльності, знаходить конкретний зовнішній прояв через мову, виразність рухів, міміку, а також через предметно-просторове середовище, у якому відбувається професійна діяльність соціального працівника [5].

З метою виявлення ставлення громадян до фахівців із соціальної роботи, автором було організовано та проведено власне соціологічне дослідження на тему «Імідж фахівців із соціальної роботи очима населення міста Волноваха Донецької області». У дослідженні взяли участь 250 опитаних. Метод – інтернет-анкетування. Було розроблено Google Form, яка була розповсюдження через мережу Інтернет. Дослідження проводилось у вересні 2020 року.

Так, на питання «Чи знайомі Ви зі змістом професійної діяльності фахівців із соціальної роботи (працівників соціальних служб)?» 82,9 % опитаних відповіли, що «так», 11 % - «ні». Ще 6,1 % не відповіли на питання. 84,1 % опитаних вважають, що професія соціальних працівників важливою та необхідною для сучасної України. 9,8 % так не вважають, водночас 6,1 % не відповіли на це питання.

Аналіз відповідей на питання: «Оцініть за 5-ти бальною шкалою рівень вашої довіри фахівцям із соціальної роботи?» дозволив визначити, що високий рівень довіри до фахівців соціальної роботи (ФСР) мають 65 % опитаних. Середній рівень – 15 %. Низький рівень – 20,1 %. При цьому найвищу оцінку поставили 37,5 % опитаних. Рівень престижності професії фахівців із соціальної роботи (працівників соціальних служб, організацій соціального захисту населення) оцінили як високий 54,3 % опитаних, середній – 27,2 % та низький 18,5 %. На питання «Яким є імідж фахівців із соціальної роботи у вашому місті?» 34,6 % опитаних відповіли, що високий, 27,2 % - середній, 14,8 % - низький та 23,5 % не змогли відповісти на питання.

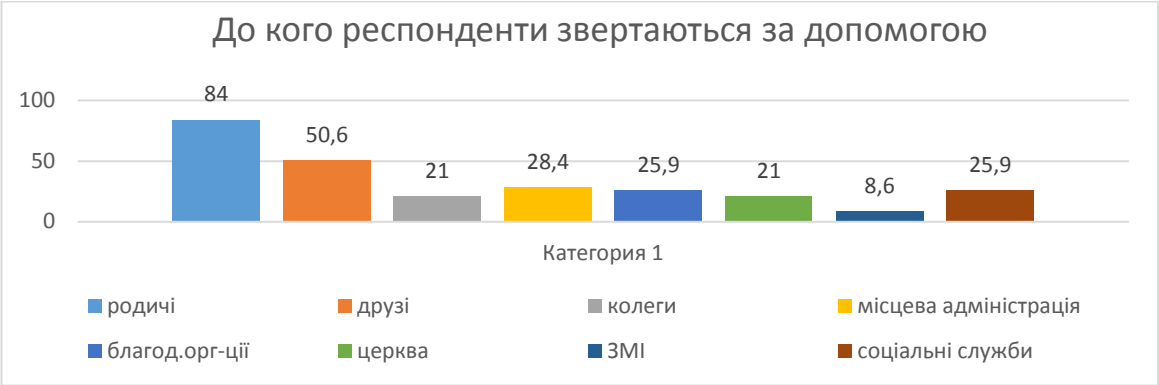
Наступне питання було відкритим та стосувалося асоціацій, які викликають у респондентів фахівці із соціальної роботи. Більшість асоціацій є позитивними та стосуються особистісних якостей фахівців, та рівня їх кваліфікації. Деякі асоціації пов’язані зі змістом діяльності фахівців із соціальної роботи. Важливо відзначити, що на це питання відповіли лише 20 % респондентів. У 67,9 % опитаних образ фахівців із соціальної роботи викликає позитивні емоції. 14,8 % – негативні. 28,4 % опитаних зовсім не виникає будь-яких емоцій щодо образу фахівців із соціальної роботи. Не відповіли на питання 14,8 % опитаних. 35,5 % опитаних вважають, що найчастіше при взаємодії соціального працівника з клієнтом переважає розвивальний стиль поведінки. 28,9 % – демократичний, 19,7 % - ліберальний і 15,8 % - авторитарний. 58 % опитаних вважають, що фахівці із соціальної роботи зацікавлені у постійному професійному розвитку. 23,5 % вважають навпаки, що «ні». Та 18,5 % зазначили, що їм важко відповісти на це питання.

Важливо, що 68,8 % опитаних не погоджуються з тим, що соціальна робота є суто «жіночою» професією. Отже, один із найбільш розповсюджених стереотипів щодо цієї професійної діяльності стає вже менш усталеним в умовах сучасності. Лише 55,1 % опитаних вважають, що для фахівців соціальної роботи обов’язково мати вищу освіту. Тобто майже половина опитаних не вважають, що фахівці, які працюють в соціальних службах, повинні мати вищу освіту. З нашої точки зору, цей аспект є доволі важливим для визначення образу соціального працівника в очах громади.

Тільки 54,3 % опитаних вважають, що фахівці із соціальної роботи є порядними та відповідними. 3,7 % вважають, що «ні». 41,9 % не змогли відповісти на це питання. Це

можна пояснити тим, що не всі респонденти мали змогу особисто спілкуватися з фахівцями соціальних служб. Саме тому вони не змогли оцінити цей аспект. Лише 63 % опитаних вважають, що фахівці із соціальної роботи можуть працювати в недержавних організаціях, благодійних фондах. 45,7 % опитаних вважають, що фахівці із соціальної роботи мають необхідні знання та вміння для того, щоб організовувати та проводити тренінги / семінари для населення.

На питання «Якщо у Вас виникають проблеми, до кого Ви звертаєтесь за допомогою?» 84 % опитаних обрали варіант «родичі», 50,6 % - друзі, місцева адміністрація (28,4 %), благодійні організації (25,9 %) соціальні служби (25,9 %), церква (21 %), колеги (21 %), ЗМІ (8,6 %) (малюнок 1).



Малюнок 1 – Відповіді респондентів на питання «Якщо у Вас виникають проблеми, до кого Ви звертаєтесь за допомогою?»

53,1 % опитаних мають власний досвід звернення до соціальних служб міста. З тих, хто має досвід звернення до соціальних служб, на високому рівні оцінили власну задоволеність від діяльності та отриманих соціальних послуг 66,7 % опитаних, на середньому рівні – 19,6 %, на низькому – 13,7 %.

53,1 % опитаних задоволені зовнішнім виглядом фахівців із соціальної роботи. 27,2 % відповіли, що їм байдуже це. 14,8 % не відповіли на це питання. І лише 4,9 % відповіли, що не задоволені тим, як виглядають соціальні працівники.

Загалом 44,4 % опитаних задоволені спілкуванням із фахівцями соціальної роботи. Якістю послуг, що надаються у соціальних службах, задоволені 46,3 % опитаних, 17,5 % не задоволені якістю соціальних послуг, які вони отримували. 45,3 % повністю задоволені рівнем професіоналізму фахівців із соціальної роботи. 76,5 % опитаних зазначили, що вони порадять своїм знайомим звернутися до соціальної служби у разі настання проблемної ситуації.

Отже, важливою умовою формування позитивного іміджу фахівців соціальної роботи є сприйняття населенням образу та підтримка представників цієї професійної діяльності. Наявність негативних стереотипів чи уявлень про фахівців соціальної роботи негативно віддзеркалюється на ефективності діяльності соціальних служб.

Створення позитивного іміджу фахівців соціальної роботи на суспільному рівні потребує застосування різних методів роботи з громадською думкою та стереотипним мисленням. Імідж знаходиться в масовій свідомості клієнтів соціальних служб та членів їх родин, а також потенційних клієнтів.

Виділяють такі етапи створення іміджу [6]: 1) визначення цільової аудиторії, вивчення її віку, роду занять тощо; 2) розробка концепції іміджу, тобто головних принципів, мотивів і цінностей, характерних для організації, а також важливих для клієнтів; 3) формування, впровадження і закріплення іміджу у свідомості клієнта.

Ці етапи можна застосовувати й для формування професійного іміджу фахівців соціальної роботи. Для того, щоб досягти успіху, важливо застосовувати інструменти впливу на суспільному рівні. А саме, через візуальні засоби (дизайн, оформлення приміщення, рекламу), фірмовий стиль, діловий одяг, виставки, презентації, тобто постійні комунікації із суспільством, потенційними клієнтами, клієнтами, колегами та партнерами.

Сильний імідж організації та послуг, які надаються, є підтвердженням того, що організація володіє унікальними професійними здібностями (спеціальними навичками, уміннями), що дозволяють підвищувати пропоновану клієнтам якість послуг [5].

Висновки та перспективи і пропозиції. Таким чином, можна зробити наступні висновки. По-перше, імідж слід розглядати як соціально-психологічний феномен, в основі якого завжди знаходиться оцінювальний компонент. Імідж завжди створюється з певною метою та на його формування завжди впливає суспільна думка.

По-друге, аналіз результатів соціологічного дослідження показав наявність деяких стереотипних думок щодо представників спеціальності «Соціальна робота». Половина респондентів не мали досвіду звернення до соціальних служб та спілкування з фахівцями соціальної роботи, але все одно висловлювали свою думку щодо цього. Отже, стереотипи та уявлення, установки мають важливе значення для формування не тільки іміджу професії, але й особистого іміджу.

По-третє, для того, щоб сформувати позитивний професійний імідж, фахівець із соціальної роботи повинен: слідкувати за своїм зовнішнім виглядом; мати високий рівень професійних знань та вмінь; мати високий рівень загальних здібностей, розвинені соціальні здібності та розвинену рефлективність; реалізовувати демократичний стиль взаємодії з клієнтами; і, найважливіше, враховувати вплив на формування іміджу сформованих щодо нього особисто попередніх установок та наявних стереотипів стосовно професії соціального працівника загалом. У подальшому важливо розглянути механізми формування професійного іміджу у майбутніх фахівців соціальної роботи.

Список використаних джерел

1. Повідайчик О. С. Теоретична підготовка соціальних працівників до науково-дослідницької діяльності. *Соціальна робота: виклики сьогодення* : збірник наук. праць за матеріалами III Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 26–27 квітня 2018 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2018. С. 97–98.

2. Соціально-політична ситуація в Україні. Результати опитування. Центр Разумков. URL: https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichnidoslidzhennia/sotsialnopolitychna-sytuatsiia-v-ukraini-lypen-2020r

3. Прус Н. О. Роль іміджу особистості як соціокультурного феномену у професійному становленні майбутнього фахівця. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти : збірник наукових праць.* 2015. Вип. 48-49. С. 369–375.

4. Попович А. М. Соціальна робота як об’єкт іміджу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота.* 2013. Вип. 29. С. 167–170.

5. Костєва Т. Б. Роль іміджу в професії соціального працівника. *Наукові праці. Педагогіка.* 2016. Вип. 257, т. 269. С. 21–27.

6. Полторак В. А. Маркетингові дослідження : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2014. 340 с.

Роботу виконано під науковим керівництвом
канд. філос. наук Овчарової Л. М.

УДК 81'322.4:004.89

ДОСЛІДЖЕННЯ ЯКОСТІ МАШИННОГО ПЕРЕКЛАДУ НА ОСНОВІ НЕЙРОННИХ МЕРЕЖ

Володарець М. В., кандидат технічних наук, доцент кафедри електроенергетичних комплексів та систем ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Висоцька Г. В., кандидат філологічних наук, доцент, завідувачка кафедри перекладу ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Метою роботи став аналіз перекладацьких помилок допущених у процесі машинного перекладу на основі нейронних мереж. Дослідження виконано на матеріалі збірки розповідей О. Генрі «Чотири Мільйони» та двох її перекладів на українську мову. Один із яких виконаний машинним перекладачем Google Translate, а інший - виконаний людиною. У ході аналізу був виявлений ряд помилок, які були поділені на три великі групи: лексико-семантичні, граматичні та стилістичні.

Ключові слова: *машинний переклад, нейронна мережа, помилки перекладу, зіставний метод, лексико-семантичний аналіз, граматичний аналіз, стилістичний аналіз*

Volodarets M., Vysotska G. The Analysis on the quality of machine translation based on neural network

The aim of the work was to analyze the translation errors made in the process of machine translation based on neural networks. The research is based on the collection of short stories by O. Henry "Four Millions" and two of its translations into Ukrainian. One of which has been done by a Google Translate machine translator and the other by a human. The analysis revealed a number of errors, which were divided into three major groups: lexical-semantic, grammatical and stylistic.

Key words: machine translation, neural network, translation errors, comparative analysis, lexical-semantic analysis, grammatical analysis, stylistic analysis

Постановка проблеми

Думка про те, щоб перекладати тексти з однієї мови на іншу автоматичним способом без допомоги людини з використанням ЕОМ була висловлена в США ще у 1947. Незважаючи на те, що ця задача досі не має задовільного рішення, за останній час в цій області досягнуто суттєвого прогресу, а сама постановка проблеми дала підґрунтя для розвитку нових лінгвістичних теорій [1, 2]. Перша публічна демонстрація машинного перекладу (так званий Джорджтаунський експеримент [3]) відбулася в 1954 році. В листопаді 2016, в блозі Google з'являється анонс машинного перекладу на базі нейронних мереж [4], який вперше дозволив безпосередньо переводити між мовами, у яких не було ні одного спільного словника.

Але й досі існує багато проблем, пов’язаних з машинним перекладом. Хоча при цьому й використовуються сучасні інформаційні технології, за рахунок чого значно підвищується його адекватність, особливо при перекладі технічних документів. Проте він ще далекий від «людського перекладу», особливо коли річ йде про твори художнього стилю. Тому дослідження в цьому напрямку є актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналіз помилок машинного перекладу проводився багатьма авторами; зокрема, Переходько І. В., Мячин Д. А. [5] зробили спробу аналізу текстів перекладів Інтернет-сайтів, виконаних за допомогою систем комп'ютерного перекладу, на основі мовностилістичного аналізу і на основі автоматичної обробки текстів з використанням

метрики METEOR за методом n-грам. Автори роблять висновок про те, що найбільша кількість помилок в машинних перекладах пов'язана з перекладом семантичних конструкцій. Низка авторів [6; 7], ставлять собі на мету використання автоматичної оцінки якості машинного перекладу і аналізу якості перекладу науково-технічного тексту за допомогою різних метрик. При цьому самі автори відзначають, що важливим недоліком автоматичних метрик є те, що вони не можуть надати оцінку якості машинному перекладу на рівні сенсу.

Мета роботи полягає у аналізі помилок машинного перекладу, що був виконаний на основі нейронних мереж.

Методика відбору та аналізу матеріалу. Дослідження з оцінки якості машинного перекладу представляло аналіз перекладів, виконаних машинним перекладачем Google Translate. Методична новизна полягала в матеріалі дослідження, яким послужили художні тексти, перекладені цією системою. За матеріал аналізу була взята збірка оповідань О. Генрі «Чотири Мільйони» (*O. Henry «The Four Million» (1906)*) [8] та два її переклада на українську мову, один з яких був виконаний машинним перекладачем Google Translate. В результаті з'явився текст, який цілком давав можливість зрозуміти більшу частину змісту, за винятком деяких моментів, на які варто звернути увагу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У тексті перекладу, що був виконаний машинним перекладачем Google Translate були виділені одиниці, які або порушують норми української мови, або спотворюють сенс тексту оригіналу. Відібрані відрізки тексту порівнювалися з перекладами, що були виконані людиною перекладачем та проводився аналіз помилок з використанням зіставного методу аналізу. У ході дослідження були також використані: лексико-семантичний та граматичний методи дослідження.

На сьогоднішній день Google Translate – одна з найкращих систем машинного перекладу, що використовує в своїй основі нейронну мережу. Система змодельована по типу людського мозку, але по факту виявилася лише новою більш вдосконаленою математичною моделлю, що обумовлює наявність певних помилок у перекладі, що виконаний з використанням даної системи.

Порівняльний аналіз двох перекладів дозволив нам виявити ряд неточностей та спотворень змісту оригіналу у тексті перекладу. Виявлені огріхи та помилки були розділені нами на три групи: лексико-семантичні, граматичні та стилістичні помилки.

Лексико-семантичні помилки вважаються найбільш суттєвими, такими, що перешкоджають розумінню змісту тексту. До типових лексико-семантичних помилок відносимо:

– значення лексичної одиниці обирається без урахування контексту, наприклад:

(1)Оригінал:	Машинний переклад:	**Відкорегований переклад**:
*«We were married last evening at 8 o'clock in the Little Church **Around the Corner**» [8].*	**«Ми одружилися минулого вечора о 8 годині в Маленькій церкві навколо Кута».**	«Ми ж обвінчалися вчора о восьмій вечора в Маленькій церкві **за рогом**».

У прикладі (1) машина не урахувала, що одне із словникових значень англійського слова *Corner* – ріг, місце, де сходяться зовнішні сторони предмету (наприклад, ріг вулиці, ріг будинку).

(2) Оригінал:	Машинний переклад:	**Відкорегований переклад:**
*«**By George**, I'll do it now»[8].*	**«Джордж, я зараз це зроблю».**	«**Їй-богу**, я зараз це зроблю».

У прикладі (2) машина-перекладач не урахувала, що мова йде не про звернення до людини на ім'я **Джордж**, а про сленгове значення виразу *By George* - їй богу.

(3) Оригінал: *«She wore no **chains**, bracelets or **lockets**»[8].*	Машинний переклад: **«Вона не носила ні ланцюгів, ні браслетів, ні замків».**	**Відкорегований переклад:** «Вона не носила ні **ланцюжків**, ні браслетів, ні **медальйонів**».

У прикладі (3) вибраний машиною відповідник не враховує контекст. У тексті мова йде про жіночі прикраси, тому варіант «замок» не є еквівалентним відповідником.

Серед лексичних помилок можна також виділити дослівний переклад словосполучень з переносним значенням, наприклад:

(4) Оригінал: *«When the luncheon hour drew near **there came a slight lull in the uproar**»[8]*	Машинний переклад: **«Коли наблизилася обідня година, у шум заворушилося легке затишшя».**	**Відкорегований переклад:** «Коли прийшов час обідати, **гомон на якийсь час трохи затих**».

У прикладі (4) машина використала дослівний переклад словосполучення з переносним значенням і, таким чином не тільки не передала сенс вихідного тексту, але і зробила текст перекладу незрозумілим реципієнтові.

Помилки такого роду свідчать про те, що машинному перекладачу на сьогоднішній день не вдається адекватно перекласти семантично стійкі конструкції, вони видають калькований переклад, який призводить до безглуздих результатів.

Пояснюючи причини калькованого перекладу, дослідники вважають, що система машинного перекладу не може впоратися з вибором варіантного відповідника, що веде, по-перше, до порушення еквівалентності, а, по-друге порушення граматичних та стилістичних норм цільової мови [9].

Аналіз матеріалу виявив, що граматичні помилки не гомогенні за своєю природою та включають у себе морфологічні, пов’язані з граматичною будовою мови, і синтаксичні, що зумовлені порушеннями синтаксичної організації тексту, помилки.

Морфологічні помилки пов'язані з порушеннями при передачі родових форм, форм числа, відміни, відмінка іменників, форм дієслова тощо, наприклад:

(5) Оригінал: *«Will you be **my wife**?» [8]*	Машинний переклад: **«Чи будете ти, моя дружина?»**	**Відкорегований переклад:** «Чи згодні ви стати **моєю дружиною**?»

У прикладі (5) машина-перекладач порушуючи морфологічну норму української мови, не узгоджує множину дієслова з присвійним прийменником в однині, крім того машина опускає дієслово і, тим самим, робить текст тяжким для сприйняття адресатом.

(6) Оригінал: «*I want you to marry me»[8]*	Машинний переклад: **«Я хочу, щоб ти одружився зі мною»**	**Відкорегований переклад:** «Я хочу, щоб ви **вийшли за мене заміж**»
(7) Оригінал: *"I know now," she said, softly. "It's this old business that has driven everything else out of your head for the time. I **was frightened** at first"[8]*	Машинний переклад: "Зараз я знаю, – тихо сказала вона. – Цей старий бізнес на той час вигнав усе інше з вашої голови. Спочатку **я злякався**"	**Відкорегований переклад:** "Тепер я розумію,– сказала вона лагідно – "Ця клята робота зайняла усі твої думки. А спершу **я злякалась**"

У прикладах (6), (7) машина-перекладач використовує родові форми присудка, що не відповідають родовій формі підмета. Тобто із контексту зрозуміло, що мова йде про жінку і відповідно дієслово повинно бути у жіночому роді.

Треба зазначити, що хоча помилки на морфологічному рівні і порушують норми української мови, але, на відміну від лексико-семантичних порушень, не заважають розумінню всього тексту.

До синтаксичних помилок відносимо порушення порядку слів, незакінченість речення, порушення зв'язності складнопідрядних речень, наприклад:

(8) Оригінал: "*Maxwell stood by his desk with his hands full of telegrams and memoranda, with a fountain pen over his right ear* ***and his hair hanging*** *in disorderly strings over his forehead"*	Машинний переклад: «Максвелл стояв біля свого письмового столу з руками, наповненими телеграмами та меморандумами, з авторучкою над правим вухом **і волоссям, що звисали** невпорядкованими струнами на лобі»	**Відкорегований переклад:** «Максвелл стояв біля столу, засунувши за праве вухо ручку, тримаючи у руках купу телеграм та поштових відправлень з розкуйовдженим волоссям, що пасмами **спадало** йому на лоб»

У прикладі (8) ми спостерігаємо порушення порядку слів при перекладі, що, безумовно, викривлює текст оригіналу, але не заважає його загальному розумінню

Стилістичні помилки пов'язані з порушенням сполучуваності слів, тавтологіями, лексичною недостатністю, зайвими повторами, змішенням стилів тощо, наприклад:

(9) Оригінал: *"I will do the work as usual, then," said the young lady, "until someone comes to fill the place"[8]*	Машинний переклад: «Тоді я зроблю роботу як завжди, - сказала пані, - поки хтось не прийде, щоб заповнити місце»	**Відкорегований переклад**: «Тоді я працюватиму, як завжди, - сказала молода жінка, - поки хтось прийде на моє місце»
(10) Оригінал: "Once she moved over by Maxwell's desk, near enough for him to be aware of her presence*[8]"*	Машинний переклад: «Одного разу вона перейшла до столу Максвелла, досить близько, щоб він усвідомлював її присутність»	**Відкорегований переклад:** «Одного разу вона навіть підійшла до столу Максуела достатньо близько для того, щоб він її помітив»

Як бачимо, неточності, що припустила машина-перекладач у прикладах (9) та (10), хоча і порушують стилістичні норми мови перекладу, не перешкоджають загальному розумінню тексту.

Висновки та перспективи і пропозиції. Таким чином, проведений аналіз перекладу, виконаного машинним перекладачем Google Translate дозволив, нам дійти до висновку, що перекладацькі помилки є об'єктивним показником якості перекладу та виділити помилки машинного перекладу на трьох мовних рівнях: лексико-семантчному, граматичному та стилістичному. При цьому, слід зауважити, що якщо лексико-семантичні неточності часто ведуть до перекручення інформації повністю, то граматичні та стилістичні не впливають істотно на розуміння тексту оригіналу реципієнтом. При цьому кількісний аналіз фактичного матеріалу свідчить, що найпоширенішими є лексико-семантичні помилки, які складають 49% проаналізованого матеріалу, а найменше представлені стилістичні – 21 % від загальної кількості фактичного матеріалу.

Перспективу дослідження вбачаємо в можливості аналізу якості машинного перекладу на матеріалі науково-технічних текстів, що нам здається перспективним. Також пропонується розробити заходи спрямовані на підвищення адекватності машинного перекладу на основі нейронних мереж.

Список використаних джерел

1. Кузнецов П. С., Ляпунов А. А., Реформатский А. А. *Основные проблемы машинного перевода. Вопросы языкознания.* 1956. № 5. С. 40–44.

2. Леонтьева Н. Н. Автоматическое понимание текстов: системы, модели, ресурсы : учеб. пособие. М. : Академия, 2006. 303 с.

3. Нелюбин Л. Л., Хухуни Г. Т. Наука о переводе (история и теория с древнейших времен до наших дней). М. : Флинта: МПСИ, 2006. 416 с.

4. A Neural Network for Machine Translation, at Production Scale. URL: https://ai.googleblog.com/2016/09/a-neural-network-for-machine.html (дата обращения: 01.11.2020).

5. Переходько И. В., Мячин Д. А. Оценка качества компьютерного перевода. *Вестник Оренбургского государственного университета*. 2017. № 2. С. 92–96.

6. Улиткин И.А. Автоматическая оценка качества перевода научно-технического текста. *Вестник МГОУ. Серия: Лингвистика*. 2016. № 4. С. 174–182. URL: https://vestnik-mgou.ru/Articles/Doc/10973 (дата обращения: 01.11.2020).

7. Кедрова Г. Е., Потемкин С. Г. Автоматическая оценка качества машинного перевода на основе семантической метрики. *Вісник Луганського національного педагогічного університету імені Т. Шевченка*. 2005. № 15 (95). С. 35–41.

8. Henry O. The Four Million. New York: McClure, Phillips & Co., 1906. 261 p.

9. Томин В. В. О проблемах машинного перевода научно-технического текста в информационном поле кросс-культурного взаимодействия. *Вестник Оренбургского государственного университета.* 2015. № 1 (176) URL: http://vestnik.osu.ru/2015_1/5.pdf (дата обращения: 01.11.2020).

10. Кочеткова Н. С., Ревина Е. В. Особенности машинного перевода. *Филологические науки. Вопросы теории и практики*. Тамбов : Грамота, 2017. № 6 (72), ч. 2. С. 106–109.

УДК 316.77

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ

Голубнича М. С., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглянуто проблему професіоналізації фахівців соціальної роботи, проаналізовано первинний та вторинний етапи професіоналізації в межах концепції освіти впродовж життя. Визначено сутність професійного вдосконалення та самовдосконалення особистості. Проаналізовано результати опитування фахівців соціальної роботи щодо різних аспектів підвищення кваліфікації.

Ключові слова: професіоналізація, професійне становлення, професійне вдосконалення, підвищення кваліфікації, соціальна робота

Golubnicha M. Advanced training as an organizational form of realization of postgraduate education of social work specialists in Ukraine.

The article considers the problem of professionalization of social work specialists, analyzes the primary and secondary stages of professionalization within the concept of lifelong learning. The essence of professional development and self-improvement of personality is determined. The results of a survey of social work specialists on various aspects of professional development are analyzed.

Keywords: professionalization, professional development, professional development, advanced training, social work

Постановка проблеми. З кожним роком зростає значущість соціальної роботи як професійної діяльності. Соціальна робота вже вийшла за межі тільки соціального забезпечення та набула нових, інноваційних рис, пов'язаних з активізацією життєвих сил клієнтів, імпаурментом, профілактикою негативних явищ тощо. В умовах глобалізації, пришвидшенні економічних та соціальних процесів, розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, діджиталізації усіх сфер суспільної діяльності відбуваються зміни і у процесі професіоналізації фахівців соціальної роботи. Навчання впродовж усього життя, постійне оновлення професійних знань та вмінь, пристосування до нових реалій суспільного життя висувають нові вимоги до процесу підвищення кваліфікації фахівців соціальної роботи.

У сучасних умовах розвитку суспільства успішне розв'язання соціальних проблем неможливе без уміння фахівців соціальної роботи оцінювати потреби і ресурси людей, розробляти й впроваджувати соціальні проєкти, програми і послуги, визначати ефективність різних форм соціальної допомоги, здійснювати пошук інноваційних методів надання соціальної підтримки та ін. Суспільство постійно змінюється і фахівці соціальної роботи повинні адаптуватися до змін та постійно навчатися, підвищувати рівень професійної кваліфікації, отримувати нові знання та навички. У цьому контексті актуалізується проблема вдосконалення загальної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації соціальних працівників [1].

Аналіз останніх досліджень. У сучасних наукових дослідженнях окремі аспекти проблеми професійного становлення фахівців соціальної роботи розглянуті в роботах І. А. Ларіонова, С. П. Архіпова, О. А. Дубасенюк та ін.

Мета цієї статті – проаналізувати реальний стан та визначити перспективи розвитку підвищення кваліфікації як організаційної форми післядипломної освіти фахівців соціальної роботи в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Набуття професії вимагає відповідної підготовки, кваліфікації та передбачає опановування певним обсягом теоретичних знань і практичних навичок у певній галузі діяльності. Науковці, здійснюючи всебічний аналіз сутності професії, характеризують цей феномен як спільність людей, зайнятих певним видом праці; комплекс трудових обов'язків; регламентовану організацію дій особистості; необхідну для суспільства галузь докладання фізичних і духовних сил людини; систему знань, умінь і навичок людини; логічно пов'язаний набір можливих видів робіт тощо [2].

Опановування професією як показник готовності до трудової діяльності певного профілю неможливе без спеціальної теоретичної та практичної підготовки майбутніх фахівців, що здійснюється у спеціальних навчальних закладах і пов'язується з такими поняттями, як «професіонал», «спеціаліст», «компетентність» тощо. Це є первинним етапом професіоналізації – набуття професіоналізму, що передбачає яка передбачає засвоєння та активне успішне втілення в діяльність особистості професійних норм, цінностей, знань, умінь і навичок, становлення та розвиток професійної культури та етики, професійної деонтології. Цей етап також має назву університетської професіоналізації.

Вторинна професіоналізація передбачає подальше формування фахової майстерності на основі творчого підходу до здійснення трудової діяльності, тобто реалізації професійного досвіду і наявності потреби в самоактуалізації.

Розвиток майбутнього фахівця, професіонала розпочинається з професійної підготовки та продовжується під час здійснення трудової діяльності. Професійне вдосконалення – це цілісний і безперервний процес, який відбувається протягом усієї активної професійної діяльності фахівців і є запорукою того, що фахівець якісно та професійно виконує покладені на нього обов'язки.

Зважаючи на швидкі темпи розвитку суспільства та процеси глобалізації і інформатизації, новою реальністю сучасності стало те, що знання людини застарівають дуже швидко. Все актуальнішою є вимога постійного та оперативного перенавчання та підвищення кваліфікації людини, розширення набутих знань, умінь та навичок, без яких вже неможливо не тільки зробити кар'єру, а й просто утриматися на робочому місці. Тому в умовах інформаційного соціуму досягнення життєвого успіху людини неможливе без постійного освоєння нових знань, без вдосконалення навичок і компетенції, що будуть сприяти формуванню творчої особистості, яка вміє не тільки самостійно та критично переосмислювати наявні фрейми повсякденних практик, а й формувати нові, на випередження суспільного розвитку.

У Законі України «Про освіту» зазначено, що освіта дорослих, як складова освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки. Складниками освіти дорослих є: післядипломна освіта; професійне навчання працівників; курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації; безперервний професійний розвиток [3].

Отже, підвищення кваліфікації слід розглядати як набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань. Підвищення кваліфікації розглядається як одна з організаційних форм системи післядипломної освіти фахівців соціальної роботи.

Так, Н. Протасова, яка системно досліджує проблему підвищення кваліфікації педагогів, подає таке визначення: післядипломна освіта – це система навчання та розвитку фахівців з вищою освітою з вирішення таких завдань: приведення їх професійного рівня кваліфікації у відповідність до світових стандартів, вимог часу, індивідуально-особистісних та виробничих потреб; удосконалення їх наукового та загальнокультурного

(загальноосвітнього) рівнів; стимулювання та розвитку творчого і духовного потенціалу особистості, яке відбувається у спеціалізованих державних, приватних навчальних закладах та засобами самоосвіти і керується державними стандартами до фаху певних рівнів кваліфікації відповідно до вимог суспільно-економічного та науково-технічного прогресу [цит. за 2].

Тому, підвищення кваліфікації – це важливий процес постійного вдосконалення професійної майстерності фахівців соціальної роботи.

У новому Професійному стандарті «Фахівець із соціальної роботи», затвердженому наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 1179 від 20.06.2020 року [4] у розділі «Навчання та професійний розвиток» зазначено, що:

1. Первинна професійна підготовка – це підготовка на першому рівні вищої освіти для здобуття ступеня бакалавр за спеціальністю в галузі знань «Соціальна робота» та / або підготовка на другому рівні вищої освіти для здобуття ступеня магістра за спеціальністю в галузі знань «Соціальна робота»;

2. Перепідготовка – це підготовка на другому рівні вищої освіти для здобуття ступеня магістра за спеціальністю в галузі знань «Соціальна робота» на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутого за іншою спеціальністю;

3. Підвищення кваліфікації з присвоєнням нового рівня освіти – це підвищення кваліфікації шляхом підготовки на другому рівні вищої освіти здобуття ступеня магістра за спеціальністю в галузі знань «Соціальна робота» на основі ступеня бакалавра, здобутого за спеціальністю галузі знань «Соціальна робота»;

4. Підвищення кваліфікації без присвоєння нового рівня освіти – здійснюється не рідше ніж один раз на п’ять років.

5. Спеціальне, спеціалізоване навчання – навчання з питань охорони праці, протипожежного захисту тощо.

Отже, фахівці із соціальної роботи в системі післядипломної освіти повинні здійснювати підвищення кваліфікації без присвоєння нового рівня освіти не рідше, ніж один раз на п’ять років. З метою виявлення різних аспектів підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи, автором було проведено інтернет-анкетування фахівців, які працюють в соціальних службах та організаціях міста Маріуполя. У опитуванні взяли участь 75 особи.

На питання «Як Ви вважаєте, Ваша професійна діяльність престижна?» 64,4 % респондентів відповіли, що «так», 15,6 % зазначили, що «ні», і ще 20 % опитаних не відповіли на це питання.

Наступне питання стосувалось відношення фахівців із соціальної роботи до навчання протягом усього життя. На питання «Якими трьома ключовими словами Ви можете схарактеризувати Ваше ставлення до навчання протягом життя?» були отримані такі відповіді: «важко, дорого, цікаво»; «важливо, складно, цікаво»; «відповідальність , прагнення, досягнення»; «кваліфікація», «обізнаність», «розуміння» та ін.

На наступне питання «Чи відчуваєте Ви, що вам потрібні додаткові знання та навички (для виконання професійних обов’язків чи в цілому)?» 77,8 % опитаних відповіли, що «так», 13,3 % – «ні», 8,9 % – «складно відповісти».

47,7 % опитаних відповіли, що планують траєкторію свого особистісно-професійного розвитку, ураховують різноманітні форми та можливості підвищення кваліфікації. 18,2 % опитаних зазначили, що консультуються з фахівцями щодо форм та змісту підвищення кваліфікації. 29,5 % здійснюють підвищення кваліфікації відповідно до вимог законодавства.

Наступне питання стосувалось того, як фахівці із соціальної роботи підвищують свої професійні компетентності. Питання було відкрите. Найбільш розповсюджені відповіді було згруповано наступним чином:

– самоосвіта: «багато читаю», «вивчаю додаткову літературу», «займаюсь саморозвитком», «вивчаю законодавство»; «відстежую сучасну інформацію» тощо;

– участь у тренінгах: «проходжу тренінги онлайн»; «курси підвищення кваліфікації», «тренінги онлайн»; «семінари».

– супервізія, досвід колег: «досвід колег», «супервізія», «отримання практичних навичок».

Цікаво, що на питання «Чи плануєте Ви у найближчий час підвищення кваліфікації?» рівно по 46,7 % відповіли «так» і «ні». 6,6 % – залежно від ситуації. Респонденти відповіли, що зараз відчувають потребу у наступних знаннях / вміннях / навичках: «законодавчі аспекти соціальної роботи», «соціальне підприємництво», «ефективна комунікація і взаємодія з клієнтами», «вивчення іноземної мови», «кадрові питання», «проєктна діяльність», «управління персоналом», «психологія професійного розвитку», «документознавство», «профілактика професійного вигоряння», «психологічне розвантаження», «підвищення комунікативних навичок», «підвищення конфліктологічної компетентності», «медіація», «стресостійкість», «тайм-менеджмент».

Найбільш ефективними формами професійного розвитку опитані вважають: тренінги (68,9 % опитаних), майстер-класи (66,7 % опитаних), курси підвищення кваліфікації (53,3 %), семінари (44,4 %), стажування (37,8 %), самонавчання (26,7 %).

Найбільш прийнятною формою підвищення кваліфікації для опитаних є: очна (53,3 %), очно-дистанційна (25 %), дистанційна (20 %). 1,7 % – віддають перевагу самостійному знайомству з відповідною літературою.

Найбільш прийнятною є тривалість підвищення кваліфікації до 5 днів (35,6 %), до 7 днів (22,2 %), до 3 днів (20 %). 13,3 % опитаних готові підвищувати свою кваліфікацію до 14 днів. Майже 5 % - більше ніж 14 днів.

На питання «Яким видам навчальних занять у процесі підвищення кваліфікації Ви віддаєте перевагу?» більшість знову обрали тренінг (59,1 %), практику (52,3 %), обмін досвідом (54,5 %). Найменше фахівців цікавить така форма роботи, як вебінар (9,1 %) та круглий стіл (13,6 %).

На питання «Яка прийнятна для вас вартість курсів підвищення кваліфікації?», опитані відповіли: 15,6 % – до 500 грн., 15,6 % – до 1000 грн, 4 % – безкоштовно. 35,6 % опитаних не змогли відповісти на це запитання. 28,9 % – не готові платити.

Щодо періодичності підвищення власної кваліфікації, респонденти зазначили, що треба брати участь у формах підвищення кваліфікації за потреби (37,8 %). 33,3 % опитаних вважають, що підвищувати свою кваліфікацію слід кожного року. 15,6 % – один раз на 2 року. 11,1 % – один раз на 5 років. 2,2 % респондентів впевнені, що достатньо підвищувати свою кваліфікацію один раз на 10 років.

На питання «Яким надавачам освітніх послуг щодо підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи ви найбільше довіряєте?» 77,8 % опитаних відповіли, що державним закладам вищої освіти, 17,8 % – громадським організаціям, 2,2 % – приватним закладам.

84 % опитаних бажають отримати документ про підвищення кваліфікації. При чому, 53 % вважають, що саме це дійсно буде підтверджувати те, що фахівець підвищив власну кваліфікацію. 13 % вважають, що це не обов’язково, але на роботі такий документ є дуже важливим.

Лише 66,7 % опитаних відповіли, що проходили підвищення кваліфікації за категорією посади, яку вони обіймають.

На питання «Коли ви востаннє підвищували свою кваліфікацію?» , більшість опитаних відповіли, що приблизно 5-6 років тому. Але були відповіді, що вимушені постійно підвищувати свою кваліфікацію та навчатися постійно. 15 % опитаних відповіли, що у 2020 році вже встигли підвищити свою кваліфікацію.

Середня оцінка рівня задоволеності участю у курсах підвищення кваліфікації (тоді, коли востаннє підвищували свою кваліфікацію) складає 4,5 бали. Найбільше сподобалось: зворотний зв'язок, обмін досвідом, особисте спілкування, організація тренінгу, робота в команді. Не сподобалось: зміст лекцій, не актуальність інформації, багато теорії, дистанційна форма, недостатній обсяг практичних занять, відсутність інновації у галузі, не здатність відповісти на питання на прикладах роботи, відсутність практичного досвіду у лектора, стисле викладання.

Більшість опитаних отримують інформацію про можливості підвищення кваліфікації від керівництва (87,5 %). Також серед джерел отримання інформації: соціальні мережі (22,5 %), колеги (22,5 %), розсилка (12,5 %), ЗМІ (5 %).

69,8 % опитаних мають досвід підвищення кваліфікації із застосуванням дистанційних платформ, онлайн-курсів. Ефективність дистанційних форм підвищення кваліфікації респонденти оцінюють 4,0 бали.

У опитуванні взяли участь представники 15 соціальних організацій міста Маріуполя. Серед них, 60 % не мають базової освіти за спеціальністю, з них 4,4 % – планують вступати найближчим часом до ЗВО. 31,1 % – мають рівень магістра соціальної роботи, 6,7 % – рівень бакалавра соціальної роботи; 2,2 % – зараз навчаються на спеціальності Соціальна робота. З тих, хто не має базової освіти, але працює фахівцем із соціальної роботи більшість за фахом економісти, менеджери, філологи, психологи.

Висновки та перспективи і пропозиції. Таким чином, розглянувши особливості підвищення кваліфікації як організаційної форми післядипломної освіти фахівців соціальної роботи, можна зробити такі висновки. Підвищення кваліфікації є важливою умовою сьогодення, фахівець повинен постійно навчатися, підвищувати рівень своєї професійної майстерності, набувати нових актуальних компетентностей. Корисною формою підвищення кваліфікації фахівці вважають тренінгову роботу та супервізію, що також треба враховувати при розробці пропозицій для підвищення кваліфікації фахівців соціальних служб. Надзвичайно важливим є те, щоб обрані фахівцями будь-які форми й види підвищення кваліфікації реально призводили до набуття нових та/або вдосконалення наявних компетентностей (знань, вмінь, навичок тощо). Важливо розробити комплекс мотиваційних заходів задля заохочення фахівців до навчання протягом усього життя.

Список використаних джерел

1. Повідайчик О. С. Теоретична підготовка соціальних працівників до науково-дослідницької діяльності. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: збірник наук. праць за матеріалами ІІІ Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 26–27 квітня 2018 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2018. С. 97–98.

2. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму : монографія. К.: Алерта : КНТ: ЦУЛ, 2008. 336 с.

3. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 16.11.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

4. Професійний стандарт «Фахівець із соціальної роботи» : Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 1179 від 20.06.2020 року. URL: https://www.msp.gov.ua/projects/484/

Роботу виконано під науковим керівництвом
канд. філос. наук Овчарової Л. М.

УДК 316.77

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Денисенко Д. С., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглянуто поняття та сутність етики фахівців соціальної сфери. Особлива увага приділена розгляду професійно-етичної компетентності фахівців соціальної сфери в умовах сучасності. Представлені результати дослідження рівня сформованості професійно-етичної компетентності фахівців соціальної сфери.

Ключові слова: мораль, професійна етика, професійно-етичні кодекси, фахівці соціальної сфери, професійно-етична компетентність.

Denisenko D. The essence of professional and ethical competence of social workers.

The article considers the concept and essence of ethics of social specialists. Particular attention is paid to the consideration of professional and ethical competence of social specialists in modern conditions. The results of the study of the level of formation of professional and ethical competence of social specialists are presented.

Key words: morality, professional ethics, professional and ethical codes, social specialists, professional and ethical competence.

Постановка проблеми. Важливим завданням сучасної української держави є забезпечення високого рівня професіоналізму фахівців, підвищення їх культури та морально-етичних якостей. Особливої уваги потребує система професійної підготовки фахівців соціальної роботи, яка будується на принципах неперервної професійної освіти: гуманізації, демократизації, інтеграції, індивідуалізації. Оскільки моральні якості є складовою професійної придатності фахівців, на сучасному етапі з'являються нові тенденції формування професійно-етичної компетентності фахівців.

Аналіз останніх досліджень. Професійно-етична компетентність фахівця набуває важливого значення, про що свідчить аналіз досліджень, присвячених даній темі. Теоретичні засади формування морально-етичної компетентності висвітлено в роботах Г. Васяновича, І. Прокопенко, Л. Хоружої. У роботах М. Бахтіна, Г. Бєлякової, Г. Медведєва, С. Савкіна досліджуються питання формування професійної етики фахівців соціальної сфери. Роботи І. Котова та Є. Шиянова присвячені вивченню системи загальнолюдських цінностей, що становлять основу професіоналізму фахівців. Взаємозв'язок етики з людською діяльністю показано в дослідженнях вітчизняних та закордонних вчених (О. Бобир, С. Богдан); проблема вдосконалення морально-етичних стосунків у колективі стала центральною проблемою дослідження І. Беха, С. Сисоєвої, О. Федоренко.

Дослідження етичних засад у професійній діяльності фахівців соціальної сфери потребує ще більш детального вивчення, навіть не зважаючи на те, що вже є значна кількість наукових праць щодо різних аспектів професійної підготовки спеціалістів. В умовах сучасності особливої актуальності набуває питання формування професійно-етичних якостей фахівців, які працюють з людьми, що опинилися у складних життєвих обставинах. Саме від рівня їхньої фахової підготовки, професійної культури, сформованості особистісних моральних якостей та відповідності етичним стандартам залежить результативність розв'язання проблем клієнтів.

Мета статті – визначити рівень сформованості професійно-етичної компетентності фахівців соціальної сфери та розглянути соціально-педагогічні умови формування професійно-етичної компетентності фахівців з соціальної роботи.

Виклад основного матеріалу. Діяльність фахівців соціальної сфери спрямована на надання допомоги людям, які стикнулися з певними проблемами у різних сферах життя. Взаємостосунки фахівця з його клієнтом мають будуватися на таких етичних нормах, як справедливість, довіра, розуміння й любов, співчуття і милосердя, та обов'язково - конфіденційність. Спеціаліст має добре знатися в психологічних та вікових особливостях особистості, розбиратися в системі взаємовідносин, кожного разу знаходячи морально-етично допустиму міру втручання. Моральне життя суспільства являє собою складне багатогранне явище, яке демонструє різноманітні потреби та інтереси соціальних груп населення, виступаючи важливим регулятором взаємовідносин між людьми та фактором їх духовного розвитку. Тому, в нашому суспільстві важлива наявність особливої професійно-етичної компетентності, яка відображує специфіку того чи іншого виду соціальної діяльності людей.

Професійно-етичні кодекси, як і мораль суспільства, історично й соціально пов'язані з конкретною епохою, оскільки вони є невіддільною складовою певної етичної системи [1]. На засадах етики ґрунтуються соціально-суспільні відносини та поведінка фахівця в професійній діяльності, що вимагає цілеспрямованого й систематичного формування професійно-етичних якостей, без яких неможливо уявити справжнього фахівця.

Наразі з'являються нові тенденції формування професійної етики фахівців соціальної сфери, оскільки моральні якості фахівця є одним із провідних компонентів його професійної придатності, а розвиток та інтегрування світових економічних процесів зумовлює необхідність висококваліфікованих спеціалістів, здатних дотримуватися морально-етичних вимог, що є загальноприйнятими у світі.

Підвищення культури, формування ціннісних орієнтацій фахівців стали суттєвою проблемою сучасної освіти. Питання впровадження цінностей у навчально-виховний процес вищої школи має велику соціальну значущість. Від його успішного вирішення багато в чому залежать перспективи гуманізації освіти, сенс якої в тому й полягає, щоб забезпечити свідомий вибір особистістю духовних цінностей і розвинути на їх основі стійку, несуперечливу індивідуальну систему ціннісних орієнтацій. Саме вища школа сприяє формуванню нової суспільної свідомості, впливаючи, таким чином, на всі сфери життя [2].

Від того, яких моральних принципів буде дотримуватись фахівець, від рівня його морально-етичної культури залежить якість професійної діяльності. Саме такі фахівці покликані якісно розв'язувати соціальні проблеми в різних галузях і сферах життя, а також навчити клієнта самостійно розв'язувати свої життєві проблеми.

Формування професійно-етичних якостей впливає не лише на свідомість фахівців, а й сприяє переведенню моральних знань в особистісні переконання, підвищення розуміння суспільної значущості праці, створює необхідну моральну атмосферу при виконанні професійних обов'язків.

Етична оцінка певної професії суспільством зумовлюється її цінністю щодо суспільного розвитку, а також моральним впливом на оточення. Фахівці потребують не лише моральних орієнтирів, які визначають загальний напрям їхньої професійної діяльності, а й окремих правил, які відбивають сутність професії та забезпечують сталі взаємостосунки між людьми, що складаються в процесі спільної роботи, без дотримання яких неможливо реалізувати відповідні моральні норми та етичні принципи.

Моральні норми стали основою етичного кодексу фахівців соціальної сфери. Саме в етичних нормах висвітлюються основні вимоги та критерії поведінки до дій спеціалістів, які відповідають специфічним умовам та змістом їхньої діяльності.

Останнім часом, у зв'язку із соціальними змінами в нашому суспільстві, етичні проблеми особливо загострилися. У суспільстві, яке переживає кризу, найчастіше не спрацьовують норми в моделях поведінки. Саме тому в реальних умовах фахівець має розраховувати лише свій на досвід розв'язання етичних проблем у конкретних ситуаціях, а також на досвід своїх колег.

Існує декілька варіантів прояву моральних регуляторів у професійних стосунках:

– перший – зовнішня етична культура поведінки, що проявляється, наприклад, у людській ввічливості, тактовності;

– другий – глибоке внутрішнє розуміння моральних категорій та уявлень, які переходять у переконання: уявлення про добро та зло, професійний обов'язок тощо.

Сприйняття людини як найвищої цінності, прийняття її такою, якою вона є, визнання того, що всі люди різні і саме цим вони цікаві, ідея співчуття до ближнього - на цьому базуються найкращі моральні якості соціальних працівників. Для них важливо не просто знати етичні вимоги, а глибоко усвідомлювати універсальні у контексті їхньої професійної діяльності моральні цінності, у координатах яких формуються їхні життєві орієнтири, вибудовується життєва філософія, розгортаються практичні дії.

З метою дослідження особливостей формування професійно-етичних компетентностей фахівців соціальної сфери було організовано та проведено опитування фахівців Центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Більшість опитаних респондентів задоволені своїм місцем роботи та мають бажання допомагати людям; вважають, що обрали роботу відповідно до своїх уподобань та рівня освіти. Водночас, на пряме питання «Чи бажаєте Ви змінити місце роботи?» тільки 20 % опитаних відповіли «ні».

Для більшості опитуваних сенсом роботи є розвиток етичних норм, знань та місії соціальної роботи. Також важливим є допомога в прагненні клієнта розв'язати проблеми своїми силами. Серед найважливіших норм та правил, якими опитані респонденти керуються у своїй роботі, вони назвали наступні: конфіденційність, доброчесність, об'єктивне ставлення, неупередженість, толерантність, ввічливість, вміння вислухати. Під професійно-етичною компетентністю фахівців із соціальної роботи респонденти вважають: професійність, досвід, професійні навички, компетентність, високий рівень освіти, доброзичливість, здатність настояти на своєму, неупереджене ставлення, вміння вислухати, конфіденційність. Більшість опитаних вважають, що в них не на високому рівні сформовані саме професійно-етичні компетентності і висловили зацікавленість у розвитку свого професіоналізму саме у цьому напрямку.

Серед методів, які є найбільш ефективними для формування професійно-етичної компетентності соціальних працівників, респонденти назвали наступні: проходження тренінгів, власний досвід, самовдосконалення, підвищення кваліфікації, саморозвиток, вища освіта за професією.

Висновки та перспективи і пропозиції. За результатами дослідження стало зрозуміло, що більшість фахівців обрали роботу в соціальній сфері за бажанням допомагати людям та за покликом душі. Фахівці готові захищати та підтримувати малозахищені верстви населення і водночас розвивати етичні норми, знання та місії соціальної роботи.

Варто зазначити, що для більшості опитуваних сенсом роботи є розвиток етичних норм, знань та місії соціальної роботи. Також важливим є допомога в прагненні клієнта розв'язати проблеми своїми силами. Фахівці вважають, що вони максимально наділені якостями, які притаманні соціальним працівникам, такими як – чесність, толерантність, конфіденційність, гуманність, альтруїзм, справедливість, відповідальність та ін.

Більшість фахівців вважають проходження тренінгів і семінарів найбільш ефективним методом для формування професійно-етичної компетентності соціальних працівників. Фахівці висловили свою зацікавленість у постійному самовдосконаленні,

тому що лише завдяки навчанню та досвіду спеціаліст набуває професійно-етичної компетентності.

Список використаних джерел

1. Васянович Г. П. Педагогічна етика. Львів : Сполом, 2010. 420 с.
2. Спіріна Т. П. Етика соціально-педагогічної діяльності. К. : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2013. 247 с.

Роботу виконано під науковим керівництвом
канд. соціол. наук Ташкінової О. А.

УДК 364

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Коллє І. М., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», голова Прохорівської сільської ради

Суровцева І. Ю., кандидат історичних наук, доцент кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Стаття присвячена міжнародному та вітчизняному досвіду формування партнерських відносин у системі соціальної роботи. Партнерство у системі надання соціальних послуг об'єднує окремі організації з метою підвищення ефективності та якості їх надання. Аналізуються різноманітні моделі організаційної взаємодії соціальних сервісів.

Ключові слова: партнерство, соціальне партнерство у системі соціальної роботи, моделі соціального партнерства.

Kolle I., Surovtseva I. Social partnership in the system of social work.

The article is devoted to the international and Ukrainian experience of forming partnerships in the system of social work. Partnership in the system of providing social services unites individual organizations in order to improve the efficiency and quality of their provision. Various models of organizational interaction of social services are analyzed.

Key words: partnership, social partnership in the system of social work, models of social partnership.

Постановка проблеми. Появу феномену соціального партнерства пов'язують з розвитком соціально-трудових відносин. Так, у відповідності до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на обласному та територіальному рівнях здійснюються системні заходи щодо розвитку соціального діалогу між соціальними партнерами (органами виконавчої влади, профспілками і організаціями роботодавців). Постійно діючими органами соціального діалогу на рівні областей є тристоронні соціально-економічні ради, створені розпорядженнями голів облдержадміністрацій. Як зазначається у звіті Центру Разумкова, на жаль, діяльність соціальних партнерів у межах діалогу має формальний характер, усі принципові питання економічної політики (в т.ч. ціни праці) та соціальної політики вирішуються одноосібно державою, точніше – обмеженим колом крупних власників, які мають можливість безпосередньо впливати на державні рішення [1].

Отже, вже на початок XXI століття система соціального партнерства перетворюється у визначну складову світового досвіду демократичного розвитку суспільства.

Партнерство, яке працює у системі надання соціальних послуг, об'єднує окремі організації, з метою використання розподілу влади, об'єднаних знань, ресурсів. Історично соціальна робота, що базується на практиці розширення можливостей, взаємодіяла і впливала на державні установи, добровільні та релігійні організації, світські установи, профспілки, корпорації. Стратегічна місія партнерства - підвищення ефективності та якості надання послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціальне партнерство як науковий феномен є предметом вивчення багатьох зарубіжних та вітчизняних соціологів, політологів і науковців державного управління. Сучасні дослідження соціального

партнерства здійснюються в межах соціально-філософських, соціологічних теорій і концепцій.

Проблеми соціального партнерства розглядають як закордонні дослідники: В. Сімон, Е. Дюркгейм, Л. Ерхард, Р. Дарендорф, так і вітчизняні, які досить активно й плідно працюють у зазначеному напрямку: Н. Балабанова, О. Доронін, І. Дубровський, В. Жуков, Б. Ільченко, А. Колодій, О. Крутій, Б. Кухта, О. Куценко, О. Мірошниченко, Д. Неліпа, Н. Нижник, Л. Пашко, О. Петроє, А. Сіленко, В. Скуратівський та інші.

Метою статті є розгляд ефективних моделей соціального партнерства у сфері соціальної роботи як нової форми партнерської соціальної взаємодії, його цілей і завдань на сучасному етапі розвитку суспільства, прикладних технологій розбудови партнерських стосунків державних органів влади, місцевого самоврядування, соціально-відповідального бізнесу, інститутів громадського суспільства з надання соціальних послуг.

Виклад основного матеріалу. Визначальними атрибутами партнерства як феномену соціальної комунікації є довіра і впевненість в підзвітності, повага до досвіду фахівців, командна робота, стирання професійних кордонів. Члени партнерства поділяють спільні інтереси, цілі, відповідні структури управління, прозорі лінії зв'язку всередині і між партнерськими агенціями. Антецеденти партнерства наступні: індивідуальні, місцеві та національні ініціативи, зобов'язання щодо спільного бачення об’єднаних зусиль, готовність підписатися на створення відносин, які будуть підтримувати це бачення, а також цінувати співпрацю і поважати те, що інші партнери привносять у відносини.

Доцільним вважаємо виокремлення низки переваг партнерства, таких як ефективне подолання соціальної ізоляції, запобігання дублюванню надання послуг різними організаціями, менш розмита діяльність соціальних агентств, й ймовірність того, що соціальні служби не будуть надавати контрпродуктивні послуги. Проте, існують також перешкоди в партнерській роботі, наприклад, складність суб’єктивних відносин, репрезентативність широкого загалу, надмірний вплив локальних груп, бажання людей не брати участь в ухваленні рішень, загроза конфіденційності, конфлікти у рольових межах, міжпрофесійні відмінності у поглядах і загрози професійній ідентичності.

Термін «соціальне партнерство» – відносно новий на пострадянському просторі. Однак на сьогоднішній день існують і широко застосовуються два незбіжних тлумачення цього терміну, які умовно можна назвати тред-юніоністським і міжсекторним. Тред-юніоністський варіант трактування терміну «соціальне партнерство» визначає стосунки роботодавців, найманих працівників (в особі профспілок, які захищають їх права) та органів державної влади і місцевого самоврядування з метою обговорення, вироблення і прийняття рішень з соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних питань, недопущення конфліктів і забезпечення суспільної злагоди. У цьому варіанті соціального партнерства, проблеми соціальної сфери фактично виведені за рамки соціальної взаємодії і пріоритет відданий сфері соціально-трудових відносин. Цей вид соціального партнерства реалізується у формі тристоронніх комісій, діяльність яких фактично не зачіпає такі важливі сфери суспільного життя, як соціальне забезпечення, соціальне страхування, соціальний захист населення. Міжсекторний варіант терміну «соціальне партнерство» розкриває налагодження конструктивної взаємодії між трьома секторами, які представляють різні складові суспільства: державними структурами, комерційними підприємствами та некомерційними організаціями. Представники кожного з цих трьох секторів мають різні впливи та можливості вирішення соціальних проблем, в них часто різні уявлення про саму природу цих проблем [2].

Відзначимо ще дві основні моделі партнерських відносин, які конструюються в соціальній роботі. Це горизонтальна модель соціального партнерства, пов'язана з суб'єктами, які діють в єдиному функціонально-статусному просторі (наприклад, соціальні служби міста), і вертикальна модель соціального партнерства, представлена різними ієрархічними рівнями соціального простору (наприклад, при взаємовідносинах

уряду та адміністративних структур громад). Ці моделі пропонують різні форми соціальної участі, коли різні партнерські організації діють при вирішенні соціальних проблем спільно [3].

Закордонні фахівці виокремлюють чотири основні моделі партнерської роботи: це мережеві, реферальні системи, консорціум та мультиагентські робочі моделі [4].

Модель мереж (t**he** n**etworking model)** - це найпростіша модель партнерства, коли організації регулярно збираються, щоб поділитися своєю практикою та обговорити сфери спільної діяльності, такі як фінансування або надання конкретних послуг клієнтам, але без необхідності повторювати тонкощі знайомства один з одним.

Модель реферальних систем (**the referral systems)** - це партнерство, що базується на узгодженості процесів обміну інформацією та плавного перенаправлення клієнтів до інших відомств, що заощадило б зайвий час при повторенні збору інформації.

Модель консорціуму (**the consortium model**) - це партнерство, створене з взаємовигідною метою на основі письмової угоди; організації можуть виконувати свою роботу повністю окремо або спільно з іншими.

Мультиагентська робоча модель (**the multi-agency working model) –** партнерські організації обмінюються ресурсами у спільній роботі, з плановим, ретельним менеджментом.

Партнерство вищого порядку – це соціальне партнерство держави – бізнесу – праці – широкого представництва громадянського суспільства [4]. На рівні соціальної роботи у територіальній громаді соціальне партнерство може мати різні форми, серед яких: конкурси соціальних проектів для неурядових організацій, соціальне замовлення, залучення громадськості до розробки рішень органів влади, громадські консультативно-дорадчі ради, координаційні структури, інформаційне забезпечення громадськості, просвіта членів територіальної громади. Так, наприклад, в Україні, з початком децентралізації, на сесіях ОТГ почали затверджуватися тексти «Типової угоди про соціальне партнерство», в яких ОТГ зазвичай виступають як ініціатори взаємовигідних соціальних проектів, а інші партнери реалізують своє право їх фінансування.

Н. Махначова вважає, що формування соціальної взаємодії, що складає суть партнерства, має ґрунтуватися на моніторингу стану суспільної думки, цільових аудиторій та їхніх інформаційних запитів. Зрозуміло, що необхідно враховувати попередні досягнення та досвід, у тому числі, інститутів громадянського суспільства, досвід у співпраці у міжнародних проектах [6]. Так, наприклад, державними партнерами відомого благодійного фонду Lumos (засновниця – письменниця Дж. Роулінг) в Україні у різні роки ставали Житомирська, Полтавська ОДА, Дитячий омбудсмен тощо. Метою такою співпраці є удосконалене надання соціальних послуг родинам з дітьми в Україні та підтримка обласних державних адміністрацій у розробці та реалізації регіональних планів реформування системи інтернатів на основі кращих міжнародних практик [7].

Закордонний досвід свідчить, що соціальні працівники можуть долучитися до адміністрування партнерських проектів. Така співпраця життєво необхідна для розподілу активів, створення організаційної інфраструктури, підвищення стійкості на рівні індивіда та громади. Громадські партнерства, що складаються в основному з некомерційних та громадських організацій, часто створюються для задоволення складних потреб у галузі охорони здоров'я та соціальних послуг.

Окреме місце у розбудові партнерських відносин займає університетська спільнота. Заклади вищої освіти можуть розширити свою місію, щоб стати зацікавленими партнерами та посередниками у вирішенні комерційних потреб і проблем спільноти. Американські університети, що готують фахівців з соціальної роботи, наполягають на існуванні мережі «партнерських спільнот у громаді». Цілі партнерства повинні бути інтегровані в освіту соціальних працівників та професійний розвиток. Зокрема, цілями концентрації партнерських спільнот є [8]:

– демонстрація навичок спілкування / сприяння у побудові партнерських структур громади;

– проведення оцінки спільнот та участь у розвитку ресурсів громади;

– розвиток навичок впливу на формулювання політики змін у громадах;

– застосування навичок лідерства в управлінні проектами та соціальній роботі з групами громад та / або організаціями;

– використання навичок кількісного та якісного соціологічного дослідження, аналізу даних та розповсюдження знань.

Висновки та перспективи і пропозиції. Таким чином, робота в рамках спільних партнерських відносин є фундаментальною для надавачів соціальних послуг у різних секторах. За допомогою команди соціальні працівники можуть застосовувати більш цілісний підхід до вирішення проблем клієнтів. У подальшому бачиться необхідність дослідницької роботи, спрямованої на практичну результативність соціального партнерства та розробку ефективних стратегій для поліпшення якості партнерських відносин, що реалізуються в галузі освіти, медичної та соціальної практики.

Список використаних джерел

1. Соціальний діалог в Україні. URL: https://razumkov.org.ua/upload/shanghina_social_dialogue_6-2010.pdf

2. Організація партнерства у місцевих громадах: метод. рек. для практиків соціальної сфери. К. : Науковий світ, 2006. 43 с. URL: https://childfund.org.ua/Uploads/Files/books_pdf/Organizatsia_Partnerstva.pdf

3. Головченко С. Ю., Квашнина М. Р. Сущность и проблемы социального партнерства в социальной работе. *Студенческий научный форум – 2015* : материалы VII Международной студенческой электронной научной конференции. URL: https://scienceforum.ru/2015/article/2015014655

4. Partnership Working in Health and Social Care: The Bridge Perspective. URL: https://www.bridgesupport.org/blog/partnership-working-health-social-care/

5. Петроє О. Теорія соціального партнерства та її вплив на розвиток концепції соціального діалогу. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України.* 2012. Вип. 4. С. 234–243. URL: http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2012-4-31.pdf

6. Махначова Н. Роль соціального партнерства в громаді в умовах децентралізації. *Ефективна економіка : електронний журнал.* 2018. № 6. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/6_2018/48.pdf

7. Міністерство соціальної політики: сайт. URL: https://www.msp.gov.ua/news/18248.html

8. Community Partnerships: An Innovative Model of Social Work Education and Practice Education and Practice. URL: https://scholarworks.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=ssw_facpub

УДК 364.044.26:305-055.2

ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ В КАДРОВІЙ РОБОТІ З ЖІНКАМИ

Кошова Ю. В., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглянуто та проаналізовано сфери використання соціально-психологічного тренінгу в кадровій роботі з жінками. Визначено сутність та механізми соціально-психологічного тренінгу в аспекті кадрової роботи з жінками. Описано тренінгові методики, які використовуються в соціально-психологічному тренінгу. Зазначено особливості використання тренінгової програми Центром зайнятості в роботі з жінками. Розглянуто етапи реалізації тренінгової програми в роботі з жінками.

Ключові слова: соціально-психологічний тренінг, тренінгова програма, кадрова робота, жіноча кар'єра, Центр зайнятості

Koshevaia Y. Use of psychological training in personnel development with women.

The article considers and analyzes the areas of use of social and psychological training in personnel development with women. The essence and mechanisms of socio-psychological training in the aspect of personnel work with women are determined. Training methods used in socio-psychological training are described. The specifics of using the training program by the Employment Center in working with women are indicated. The stages of implementation of the training program in working with women are considered.

Keywords: socio-psychological training, training program, personnel development, women's career, employment center

Постановка проблеми. Сьогодні у сучасному світі відбувається багато змін та перетворень, пов'язаних зі швидким темпом розвитку науково-технічного прогресу та появою інноваційних технологій в різних сферах життєдіяльності людини. В умовах суспільно-економічних змін, жорсткої конкуренції, зростання складності та швидкого оновлення теоретичних і професійних знань виникають нові вимоги до якісної підготовки професійних кадрів на актуальному ринку праці. Українське суспільство прагне створити більше можливостей для жінки у працевлаштуванні, виборі напрямів кар'єрного зростання, організувати гідні умови для того, щоб жінка могла здійснювати професійну розвиток та впливати на всі сфери суспільства.

Зазвичай у сучасних жінок та молодих дівчат вдало виходить поєднувати сімейні функції та функції материнства реалізувати свій інтелектуальний потенціал та позитивно впливати на суспільні процеси. Але, в той же час, існують певні обмеження щодо працевлаштування жінок через відсутність професійного досвіду, паузи у трудовій діяльності або недостатньої кількості знань у певній сфері зайнятості (спеціальності), втрати навичок комунікації з іншими людьми, умінь самоорганізації тощо. В українському суспільстві досі незмінними є глобальні тенденції гендерного розриву в заробітку й доходах, низького трудового статусу, гармонізації службових і домашніх обов'язків жінок, високого рівня жіночого безробіття, гендерних стереотипів та сексизму, отже працевлаштування залишається значущим та складним завданням для жінки. Тому актуальною проблемою сфери зайнятості є створення інноваційних методів та технологій, що допомагають жінкам отримати певну необхідну кваліфікацію, перекваліфікацію, навчання за професійною спрямованістю, опанування професійно-особистісних та комунікативних навичок тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інтерес до соціально-психологічного тренінгу останніми роками не лише не згасає, але, навпаки, захоплює людей, навіть далеких від психології. Поняття соціально-психологічний тренінг для позначення групових форм психологічної роботи ввів Манфред Форверг. У 70-ті роки XX століття, працюючи в Лейпцизькому університеті, М. Форверг розробив метод групової роботи, названий психологічний тренінг. Відповідно до теорії М. Форверга і Т. Альберга [1] соціально-психологічний тренінг здатний формувати соціально-позитивні форми поведінки. На основі аналізу практичного матеріалу, М. Форверг запропонував структурну схему організації СПТ. Під час тренінгу поведінки учасники набувають навичок більш компетентної поведінки і відбувається освоєння важливих соціальних ролей. Загальними цілями тренінгу поведінки є розвінчання старих, звичних зразків поведінки, показ їх неефективності, невідповідності тим або іншим ситуаціям. Підсумок тренінгу поведінки полягає в активізації особистості, виведенні особистості на більш високий рівень соціального розвитку, зростанні комунікативного потенціалу особистості [2, с.37-38]. Практичним застосуванням методів М. Форверга стала соціально-психологічна підготовка керівників промислового виробництва Німеччини. Програма Форверга була в першу чергу призначена для підготовки фахівців в області управління, спрямована на навчання, перш за все, кооперативної поведінки.

Поняття соціально-психологічного тренінгу у вітчизняній психології введено Л. О. Петровською, яка визначає соціально-психологічний тренінг як форму психологічного впливу в процесі інтенсивного навчання в груповому контексті. Серед наукових робіт, які вивчають сутність та зміст соціально-психологічного тренінгу є дослідження І. Вачкова, Г. Марасанова, Ю. Хрящової та інших. С. Лебедєва, узагальнюючи наукові дослідження, показує різноманіття теоретико-методологічних підходів до визначення соціально-психологічного тренінгу (далі – СПТ) [3]. Серед українських дослідників, найбільш повно теоретичні й методичні проблеми СПТ розкриваються у працях І. Беха, Л. Карамушки, В. Лефтерова, Ю. Швалба. Отже соціально-психологічний має багатогранну характеристику, оскільки містить різноманітний комплекс та спектр методів та технологій, які використовуються в процесі навчання професійних навичок та вмінь, розвитку особистості жінки під час професійні діяльності та побудови ефективної кар'єри.

Метою статті є розглянути та проаналізувати сфери використання соціально-психологічного тренінгу в кадровій роботі з жінками. Конкретними завданнями роботи є аналіз сутності та механізми соціально-психологічного тренінгу в аспекті кадрової роботі з жінками, зокрема змісту етапів СПТ, з'ясування ефектів та результатів такого тренінгу в кадровій роботі з жінками; узагальнена характеристика особливостей використання тренінгової програми Центром зайнятості в роботі з жінками.

Виклад основного матеріалу дослідження. Незважаючи на активні зусилля щодо зменшення негативного впливу зовнішніх і внутрішніх бар'єрів кар'єрного зростання та реалізації можливостей, збереження негативних тенденцій щодо специфічних сфер самореалізації, освіти й професійних досягнень сучасних жінок свідчать про їхній значний нерозкритий потенціал [4, с. 23]. Поява жінок, спрямованих на освіту і кар'єру, розглядається як позитивна тенденція. Трудова діяльність, що формує професійно важливі якості особистості, впливає на формування позитивної «Я-концепції» і стосується окремих аспектів ґендерної ідентичності. Психічні властивості, здібності та риси оцінюються з позиції їх реалізації у професійній сфері. У результаті особистісного і професійного розвитку відбувається самоусвідомлення, яке характеризується цілісною «Я-концепцією» [4, с. 22]. Методи СПТ активно використовують у сучасній кадровій роботі з жінками, зокрема варто зазначити мотиваційні тренінги, тренінг формування професійного мислення, тренінг для самозайнятих жінок, тренінг формування у жінок позитивної самооцінки та активних дій у ситуації безробіття, тренінг розвитку гендерної

взаємодії, тренінги формування у жінок позитивної самооцінки, особистісного зростання, професійної самоактуалізації та інші [5; 6; 7; 8].

Серед жінок, яким важко знайти роботу стикаються з різними психологічними труднощами, пов’язаних, зокрема, з нездатністю безробітної людини адекватно оцінити ситуацію та причини втрати роботи та виявити активну особистісну позицію щодо можливості професійної перепідготовки.

Психологічна підтримка жінок, які втратили роботу, перш за все має бути спрямована на обмеження стресогенного впливу оточення на особистість. Жінка має навчитися усвідомлювати свої проблеми, свій потенціал, у неї поступово має формуватися позитивне ставлення до себе, готовність до змін, здатність бачити альтернативні варіанти вільного вибору, почуття відповідальності, орієнтація на майбутнє. Психологічний супровід безробітних жінок, які цілеспрямовано шукають роботу є достатньо актуальним. Важливою та необхідною метою психологічної підтримки є – підвищення мотивації до активної трудової діяльності.

Завдання психологічної підтримки безробітних громадян, які цілеспрямовано шукають роботу: надання допомоги в усвідомленні і прийнятті складної ситуації, позбавленні від непродуктивних переживань і пошуку шляхів вирішення своїх проблем; пробудження особистої ініціативи у вирішенні проблем власної зайнятості; оволодіння практичними навичками саморегуляції; надання допомоги по формуванню мотивації, установок на трудову діяльність, системи життєвих цінностей [9, с.150].

Особливу роль психологічний супровід відіграє під час повторного вибору клієнтом центру зайнятості професії. У широкому розумінні психологічна допомога є системою психологічних впливів, направлених на організацію позитивної мотивації, самовизначення та самореалізації, формуванні асертивної поведінки у повторному виборі професії з метою запобігання соціальної та професійної деформації особистості [9, с.150].

Під час надання такої допомоги і підтримки проводиться: навчання, формування, розвиток і корекція особистісних утворень, які беруть участь у виборі професії безробітними. У клієнта формується орієнтаційне та інформаційне поле розвитку, робиться пріоритет на внутрішній потенціал суб’єкта, його право самостійно здійснювати вибір та нести за нього відповідальність. Для більш ефективної реалізації такого супроводу доцільно реалізовувати програму психологічної підтримки безробітних громадян, які цілеспрямовано шукають роботу (довгостроковий проект). Дана програма має складатися психологом центру зайнятості з метою допомогти особам, які перебувають у ситуації пошуку роботи, з метою оцінки індивідуальних об'єктивних і суб'єктивних труднощів працевлаштування [9, с. 150-151].

Заняття проводитися з використанням тренінгових методик, які використовуються в соціально-психологічному тренінгу, а саме ділових і рольових ігор, в формі колективних пошуків продуктивного шляху працевлаштування в конкретних умовах місцевого ринку праці. Рольові ігри, використовувані в СПТ, – це особливий метод моделювання, який фокусує увагу на процесі міжособистісної взаємодії [2]. Соціально-психологічний тренінг має бути спрямованим на підвищення працевлаштування клієнтів центру зайнятості використовуючи групові вправи, психологічні прийоми і техніки що допомагають виявити особистісні бар'єри, що перешкоджають успішному пошуку роботи. У підсумку тренінгу спільно з кожним учасником виробляється план дій з пошуку роботи з урахуванням індивідуальних особливостей, потреб і якостей особистості слухача.

Основою тренінгової діяльності має бути стимулювання аналізу, переоцінки і зміни суб'єктивного ставлення до ситуації, що склалася у безробітних громадян. Особливу увагу в реалізації програми приділяється таким категоріям жінкам: безробітним жінкам з малолітніми дітьми; жінкам, які бажають змінити роботу після декретної відпустки; матерям-одиначкам; молодим дівчатам – випускникам навчальних закладів, які не мають досвіду роботи та іншим.

Практична сутність реалізації такої тренінгової програми полягає в наданні психологічної допомоги безробітним громадянам, які цілеспрямовано шукають роботу, яка включає в себе: усвідомлення сильних і слабких сторін особистості учасника з метою формування почуття внутрішньої стійкості й довіри до самого себе; оптимізацію впевненості в собі через адекватне сприйняття себе як фахівця; стимулювання учасників до переосмислення і переоцінки своєї кваліфікації, особистісно-професійних якостей; мотивування на підвищення свого професійного рівня і на подальший розвиток особистості, в тому числі в сфері професійної діяльності; усвідомлення реальних можливостей працевлаштування з урахуванням соціально-економічної ситуації; надання допомоги в складанні і реалізації індивідуальних планів професійної самореалізації; навчання сучасним прийомам і методам самостійного пошуку роботи і ефективної поведінки на ринку праці шляхом актуалізації особистісно- та професійно-значущих якостей ефективного співробітника (рефлексія, відповідальність, уважність, продуктивність), необхідних для ефективного пошуку роботи [9, с. 152].

Ефективність тренінгової роботи забезпечується особистісно-орієнтованою взаємодією кожного безробітного з учасниками групи, що знаходяться в подібній ситуації. Ця взаємодія і передбачало формування індивідуальної стратегії професійної самореалізації.

Реалізація програми повинна проводитися в кілька етапів. На підготовчому етапі проводиться робота зі збору групи. Фахівці Центрів зайнятості активно включаються в даний процес, проводячи мотивуючі бесіди, роз'яснення учасникам про необхідність і важливість подібних заходів. Далі проводиться власне тренінгова програма

На першому етапі реалізації тренінгової програми відбувається знайомство, встановлення контакту, відредагування внутрішнього емоційного стану, пов'язаного з втратою роботи, виявлення внутрішніх ресурсів особистості безробітного, які допомагають адекватному сприйняттю ситуації, що склалася.

На другому етапі тренінгової програми проводиться діагностика емоційного стану, особистісних особливостей, мотиваційних установок і професійної спрямованості з використанням спеціально підібраного діагностичного матеріалу. Робота психолога-тренера має бути спрямована на формування в учасників адекватного сприйняття ситуації, що склалася, безробітні розглядають позитивні і негативні сторони ситуації, пов'язаної з втратою роботи. На цьому етапі відбувається усвідомлення і прийняття відповідальності за своє життя. Крім цього тут проводиться робота з професійної переорієнтації (при необхідності) і розглядаються можливості перенавчання відповідно до умов сучасного ринку праці.

На третьому етапі тренінгової програми проводиться пошук ресурсів, необхідних для успішного працевлаштування. Сюди можна віднести визначення особистісних перспектив; звернення до особистісного потенціалу і застосування його в ситуаціях, пов'язаних з втратою роботи. У безробітних виробляється адекватна професійна та особистісна самооцінка і реальне бачення свого образу Я, а так само адекватне ставлення до значимих інших [8].

На четвертому етапі здійснюється опанування новими технологіями пошуку роботи:

– освоєння навичок і знань про правила складання резюме, супровідних та рекомендаційних листів, анкет, автобіографій;

– проведення самопрезентації;

– проходження телефонної розмови з роботодавцем;

– освоєння навичок проходження стресового інтерв'ю (м'який і жорсткий варіант);

– оптимізацію таких індивідуально-психологічних особливостей, як адекватна самооцінка, мотивація досягнення успіху, стресостійкість, емоційна стабільність, упевненість і ін.;

– орієнтацію на об'єктивні (освіта, досвід роботи, вік, сімейний стан, соціально-економічний стан даного населеного пункту) і суб'єктивні (кар'єрне зростання, отримання професійного зростання, матеріальна зацікавленість, професійна самореалізація) фактори працевлаштування [9].

На заключному етапі з кожним учасником виробляється індивідуальна стратегія пошуку роботи, даються конкретні рекомендації в письмовій та в усній формі.

Позитивними ефектами та результатами використання та реалізації соціально-психологічного тренінгу мають бути – підвищення показників працевлаштування. Частина слухачів в результаті проведеної профорієнтаційної роботи освоюють інші спеціальності, проходять перенавчання.

Висновки та перспективи і пропозиції. Розглядаючи сутність, зміст та особливості використання соціально-психологічного тренінгу в кадровій роботі з жінками, можна дійти до загального висновку, що соціально-психологічний тренінг є актуальною та необхідною технологією, яка використовується в кадровій роботі з жінками, де центри зайнятості не є винятком. Особливістю такого тренінгу є елементі складові (або фази) СПТ, тобто використання активізуючих методик, технік, що спрямовані на підвищення особистісного потенціалу, позбавлення від внутрішніх страхів та власної невпевненості жінки. Після участі в соціально-психологічному тренінгу, через певний проміжок часу, у безробітних жінок формуються ціннісні установки, щодо власного професійного статусу, комунікативні та організаторські здібності. навички самопрезентаії, розвивається прагнення до самореалізації, що створює додаткові можливості вдало працевлаштуватися на гідну роботу.

Перспективи та пропозиції щодо подальших наукових розвідок у даному напрямку, пов’язана, передусім, з пошуком та створенням психотехнік та методик, які використовуються в соціально-психологічному тренінгу в контексті кадрової роботи. Необхідність таких досліджень полягає в тому, що наразі немає загального алгоритму проведення соціально-психологічного тренінгу, тому є потреба у виокремленні дієвих та актуальних механізмів, позитивних практик проведення соціально-психологічних тренінгів, щодо професійного навчання, професійної адаптації та підвищення кваліфікації, розбудови та планування професійного шляху жінки. Позитивний результат проведених соціально-психологічних тренінгів має полягати в підвищенні компетентності професійної діяльності, подолання внутрішніх та зовнішніх психологічних бар’єрів у жінки, яка прагне будувати власну професійну кар’єру. Віра у власні сили, впевненість у своїх діях – є запорукою вдалого працевлаштування, володіння навичками комунікації з іншими фахівцями, ефективної праці в команді тощо.

Список використаної літератури:

1. Форверг М. Характеристика социально-психологического тренинга поведения. *Психологический журнал.* 1984. Т. 5, № 4. С. 57–64.

2. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навчальний посібник. Харків: НУЦЗУ, 2015. 251 с.

3. Лєбєдєва С. Ю. Роль соціально-психологічного тренінгу у формуванні групової згуртованості. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України.* 2009. Вип. 1. С. 88–95. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2009_1_13 (дата звернення: 14.10.2020)

4. Ґендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. / Л. О. Шевченко [та ін.]; Міжнар. благод. фонд «СНІД Фонд Схід-Захід», Харк. нац. ун-т внутр. справ. Київ : 2015. 148 с. URL: http://afew.org.ua/wp-content/uploads/2015/08/Gender-Study_for-web.pdf (дата звернення: 16.10.2020)

5. Шемчук О. Методичні основи тренінгу формування професійного мислення у майбутніх молодших спеціалістів – жінок-військовослужбовців державної прикордонної

служби україни. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки.* 2020. № 7. С. 256–276. DOI : https://doi.org/10.32453/5.vi4.390 (дата звернення: 16.10.2020)

6. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція : навч.-метод. посіб. Вижниця : Черемош, 2015. 431 с.

7. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : монографія. Київ : ЗНУ, 2015. 313 с.

8. Ткалич М. Г. Шутько Д. О. Гендерно-орієнтовані технології розвитку професійної самоактуалізації персоналу: розробка тренінгової програми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 4 (11). С. 93–98. URL: http://orgpsy-journal.in.ua/ index.php/opep/article/view/117/96 (дата звернення: 16.10.2020)

9.Соціально-психологічний супровід у роботі фахівців служби зайнятості: монографія / за заг. ред. Г. А. Пріба, Є. М. Калюжної. Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. 328 с. URL: http://ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2020/04/7Monografia-2020.pdf (дата звернення: 16.10.2020 р.)

Роботу виконано під науковим керівництвом
канд. психол. наук Лапіної М. Д.

УДК 364.62

НАПРЯМИ ПРОФІЛАКТИКИ Й КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Лапіна М. Д., кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Біла Ю. О., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглядаються основні вияви професійної деформації фахівців із соціальної роботи, умови та наслідки фахової деформації особистості соціального працівника як представника однієї з найскладніших професій соціальної сфери. Виявлено та обґрунтовано найбільш оптимальні шляхи нейтралізації причин та умов професійної деформації соціального працівника, описано методи, засоби підтримки й збагачення професійного розвитку соціального працівника. Представлено шляхи профілактики та подолання явищ професійної деформації та вигорання.

Ключові слова: професійна деформація, соціальний працівник, профілактика деформації.

Lapina M., Belya J. Directions of prevention and correction the professional deformation of specialists in social work.

The article considers the main manifestations of professional deformation in social work professionals, conditions and consequences of professional deformation of social worker's personality as a representative of one of the most humane professions; identified and substantiated the most optimal ways to neutralize the causes and conditions of professional deformation of a social worker; methods, means of support and enrichment of internal motivation of a social worker as a factor of his successful professional activity are described. Effective ways of prevention and overcoming of the specified phenomena are shown.

Key words: occupational deformity, social worker, deformation prevention.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Професійна діяльність займає важливе місце в житті людини. Вона робить величезний вплив на соціальне становлення особистості, формування її способу життя й поведінки. Однією із серйозних проблем, яка виникає в процесі професійної діяльності, є професійна деформація фахівця. Поінформованість фахівців соціальної роботи в питаннях структури та особливостей професійної деформації, знайомство зі шляхами її запобігання, може позитивно вплинути на вияви професійної мотивації працівників, пошук інноваційних шляхів підвищення ефективності праці, а також забезпечення їхнього активного професійного життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формулювання категорії, визначення основних чинників виникнення явищ професійної деформації та психічного вигорання фахівців соціальної сфери досить добре розглянуто в сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі. Так, теоретичні засади розуміння феномена професійних деформацій обґрунтували С. Безносов, С. Дружилов, Р. Грановська, Е. Зеєр, А. Маркова, О. Полякова та інші дослідники. Явище психічного (емоційного) вигоряння розглядається переважно закордонними авторами, серед яких найбільш відомими є Е. Аронсон, К. Маслач і С. Джексон, Г. Фрейденбергер. Серед російськомовних дослідників професійне вигорання досліджували В. Бойко, Н. Водопьянова, О. Полякова, та Е. Симанюк, О. Старченкова та інші. Найбільш досліджуваними є професійні деформації та вигорання медичних фахівців, учителів та викладачів, співробітників ОВС, значно менш розглянутими є питання

характеристики професійних деструкцій фахівців із соціальної роботи (Н. Бамбурак, М. Воронцова, О. Главацька). Проте, незважаючи на чималий обсяг теоретико-прикладних досліджень із проблематики, корекції та попередження професійної деформації та вигорання, вони не є системними та не об'єднані єдиним теоретичним підґрунтям. Усе це зумовлює необхідність більш глибокого дослідження та узагальнення специфіки, механізмів розвитку, можливостей профілактики та корекції професійної деформації та вигорання фахівців із соціальної роботи.

Мета статті – розкриття основних виявів професійної деформації та симптомів вигорання в соціальних працівників, узагальнення шляхів та методик профілактики та подолання зазначених явищ у професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Професійна діяльність соціального працівника, незалежно від різновиду виконуваної роботи, належить до групи професій із підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я й життя окремих людей, груп населення й суспільства загалом. Постійні стресові ситуації, у які потрапляє соціальний працівник у процесі складної взаємодії з клієнтом, постійне знаходження суті соціальних проблем клієнта, особиста незахищеність та інші морально-психологічні чинники чинять негативний вплив на здоров'я соціального працівника.

Поняття «професійна деформація особистості фахівця» характеризує зміну якостей та властивостей спеціаліста (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування та поведінки) під впливом виконання ним професійної діяльності [5]. Найчастіше професійна деформація характеризується напруженим станом працівника, що виникають через вплив емоційно-негативних і екстремальних чинників, пов'язаних з виконуваною професійною діяльністю. Однією з найбільш поширених професійних деформацій фахівців соціальної роботи є синдром «професійного вигорання». Головним чинником розвитку професійних деформацій є власне професійна діяльність. Кожна професія має свій набір професійних деформацій. Тиск професії на особистість можна оцінити, передусім, за його позитивним або негативним ефектом. Професійна деформація якостей особистості проявляється через негативний вплив професійної ролі.

Практика показує, що процес трудової діяльності в ситуаціях, коли фахівець переживає психічні травми, це спричинює зниження як працездатності людини, так і ефективності її праці, а також негативні зміни психіки і втрату ціннісних орієнтації в праці. На розвиток емоційного вигоряння й деформацію особистості фахівця із соціальної роботи впливає низка особистісних, організаційних, рольових чинників, які діють у такому складному взаємозв'язку і взаємозалежності, що в кожному окремому випадку передбачити стовідсоткове виникнення емоційного вигорання практично неможливо. Звичайно причина – це комбінація шкідливих чинників, але індивідуальна ситуація професійного розвитку поглиблюватиме або згладжуватиме їхній вплив [3].

Професійна деформація фахівця негативної спрямованості має достатньо широкий спектр свого прояву. Виділяють також професійну деформацію поведінкового, особистісного і, як наслідок, особистісно-поведінкового характеру. Вона характерна як для фахівця-практика, так і керівника. Поведінкова деформація соціального працівника негативного прояву є відповідними змінами формою і сфері прояву, які є наслідком його професійної діяльності. Найтиповішими загальними формами прояву поведінкової деформації особи соціального працівника можуть бути такі [9]:

– Етично-поведінкова деформація – це етична зміна поведінки соціального працівника, що виражається у вседозволеності, використанні свого службового становища в особистих, у тому числі й корисливих, цілях, неуважному ставленні до думки інших, їхньої діяльності. Вона характерна і для фахівця, і для керівника й має в кожного з них свої особливості прояву.

– Авторитарно-поведінкова деформація – це зміна поведінки соціального працівника, як наслідок його професійної практики, що виявляється в прагненні максимально підпорядкувати своєму впливові партнерів із взаємодії і спілкування. Вона характерна як для фахівця, так і для керівника. Для фахівців подібна деформація нерідко постає типовим проявом свого стилю поведінки залежно від середовища, у якому він виявляється: на робочому місці, перед очима начальства, у колі сім'ї, щодо окремих осіб залежно від їхнього соціального статусу та ін. У кожній ситуації стиль поведінки такої людини особливий – від жорстко-авторитарного до запопадливо-поважного.

– Вульгарно-безконтрольна деформація – це зміна особи соціального працівника під впливом професійної діяльності, що виявляється в його грубій і безконтрольній мові в процесі взаємодії з колегами, підлеглими, у колі сім'ї.

З метою професійної адаптації фахівців і збереження їхнього професійного довголіття перспективними є розроблення і використання різноманітних видів соціальної, професійної та особистої підтримки, що попереджають професійні деструкції та деформації. За думкою багатьох авторів, заходи допомоги у разі професійного вигорання можна розділити на 2 групи: робота зі зниження вигоряння й пом'якшення дії несприятливих організаційних чинників. Організаційні та статусно-рольові чинники легше піддаються корекції (вдосконалення організаційних і комунікативних навичок, стимулювання внутрішньо-організаційних інновацій, розвиток організаційної культури), ніж базисні особистісні властивості (особистісна корекція) [8]. До того ж, дії, які спрямовані на те, щоби здолати синдром вигоряння, припускають як надання спеціалізованої професійної допомоги, так і техніки самодопомоги.

Передусім, профілактичні заходи можуть бути розроблені тільки після того, як фахівцем розпізнані симптоми негативних професійних явищ. А. Бизяєва зазначає, що якщо педагог не контролює прояви своєї рольової поведінки, то вона поступово вторгається в усі сфери його життя, робить поведінку неадекватною та такою, що істотно ускладнює стосунки фахівців з оточенням [1]. Своєчасному усвідомленню симптомів негативних професійних станів допомагає адекватна професійна рефлексія фахівця. Рефлексія соціального працівника дає нагоду займати аналітичну позицію щодо своєї діяльності і включає операційний рівень (виконавські, мотиваційні, прогностичні аспекти), особистісний (професійно-особистісна суб'єктна орієнтація в діяльності й суб'єктна включеність у рефлексивну ситуацію) та інтерактивний рівні (як істотна складова частина розвиненого спілкування й міжособистісного сприйняття людини людиною) [6; 7]. Рефлексія та профілактика професійних деформацій соціального працівника на особистісному рівні відбувається через усвідомлення власних професійно-важливих рис особистості та ступеню негативного впливу професії на особистість фахівця за допомогою сучасних заходів прикладної психологічної діагностики. Для оцінювання проявів професійної деформації та професійного вигорання використовуються особистісні опитувальники, спеціалізовані методики діагностики синдрому професійного вигорання, проективні методики.

Важливим напрямом профілактики професійних деструкцій та вигорання є опанування методами та техніками самодопомоги, навичок аутотренінгу та саморегуляції, управління реакціями на стрес-фактори професійної діяльності та організаційного середовища. Якщо подолати професійні деструкції самостійно не вдається, соціальний працівник відчуває психологічні емоційну спустошеність, низьку самооцінку та навіть психосоматичні порушення, вдаються до залучення зовнішніх фахівців, що пов'язано, насамперед, з корекцією та психотерапією деформацій та деструкцій у процесі професійного розвитку.

Професійна корекція та психологічна підтримка соціальних працівників включає интеракційно-комунікативні методи (психодрама, гештальт-техніка, трансактний аналіз), методи, що ґрунтуються на невербальної активності (арттерапія та музикотерапія),

научіння новим типам поведінки в групі й за допомогою групи, особистісно-орієнтовану (реконструктивну) психотерапію тощо [7]. Доцільним стає проведення спеціальної «коректівної сесії супервізії», як форми збереження якості професійної діяльності фахівців, що має бути включена в план професійної діяльності фахівців «допомагаючих професій». Треба також зазначити, що психологічна корекція професійної деформації, емоційного вигорання, супервізія може відбуватися у двох основних формах – індивідуальній та груповій, кожна з яких має власний специфічний психотерапевтичний потенціал.

Щодо впливу на організаційні чинники, головний спосіб профілактики й подолання багатьох професійних деформацій – це психологічне просвітництво персоналу та керівників, що спрямовано переважно на внутрішню роботу самого учасника, що стає основою як для уникнення деструктивних проявів, так і для їхнього повного подолання. Впровадження ефективного менеджменту служби соціального обслуговування включають заходи з оптимізації відповідності між вимогами з боку організації й можливостями (особистісними ресурсами) працівників, оптимізацію трудової мотивації. Реалізація такого підходу передбачає використання експертного оцінювання компетентності фахівців, обґрунтований професійний підбір і ротацію персоналу, що дозволяє підбирати для кожного працівника найбільш привабливі ділянки роботи та одночасно дає можливість більш повної самореалізації в праці. Важливим чинником профілактики професійної деформації та вигорання соціального працівника є кодексова етична культура соціальної роботи, інтеріоризована та прийнята у якості особистісних цінностей, знань і навичок, за допомогою яких здійснюється постійний вибір та оцінювання вчинків та приймаються відповідальні рішення, від яких залежить доля людей [4], створення позитивного соціально-психологічного клімату довіри та взаємопідтримки в колективі соціальної служби.

З метою профілактики професійних деформацій та вигорання керівництво соціальної служби має створювати можливості конструктивного виходу з нормативних професійних криз особистості через професійне вдосконалення та підвищення кваліфікації персоналу. У сучасному суспільстві формується комплекс чинників, що зумовлюють необхідність постійного оновлення отриманої освіти, новітні інформаційні технології надають можливості використовувати якісно нові технології оновлення знань, створюють перспективи зміни напрямів потоку комунікацій, реально трансформуючи соціальну структуру суспільства. Саме ця ідея лежить в основі побудови системи безперервної, професійної освіти, що охоплює все активне життя людини. Та, нарешті, важливим аспектом у боротьбі з професійною деформацією або її наслідками І. Билиця вважає наявність певної перспективи в майбутньому (перспектива кар’єрного зростання, збільшення заробітної плати, заохочення тощо), що має для співробітника особистісний сенс [2].

Висновки та перспективи і пропозиції щодо подальших розвідок у цьому напрямі. Зробивши аналіз наукових сучасних розвідок професійної деформації та вигорання соціальних працівників, можна дійти до висновку, що фахова діяльність працівників соціальної сфери несе в собі потенційну загрозу розвитку синдрому «професійного вигорання». Наслідки вигорання можуть проявлятися як у розладах соціального і психосоматичного здоров'я, так і в погіршенні якості професійної діяльності, зниженні працездатності фахівця соціальної роботи. Основним підгрунтям профілактики професійних деформацій є розвинена професійна само- та взаєморефлексія фахівців із соціальної роботи. Використання методів сучасної психодіагностики сприяє своєчасному усвідомленню та оцінці власних професійних переваг і вад та симптомів професійної деформації та вигорання. Корекція проявів негативного впливу професійної діяльності здійснюється через опанування методами самодопомоги та управління реакціями на стрес-фактори професійного середовища, фахівці із соціальної роботи потребують

психологічної підтримки та консультування, регулярної супервізії. Головними способами профілактики тиску організаційних чинників є формування системи ефективного менеджменту, створення експертного середовища для вдосконалення системи професійного оцінювання та становлення кодексової етичної культури організації із соціального обслуговування. Отже, вчасне запобігання та подолання феномену професійної деформації та вигорання сприятиме успішній професійній кар'єрі та плідному професійному життю фахівців із соціальної роботи.

Перспективи подальшого дослідження проблеми вбачаємо в розробленні та впровадженні програми психосоціальної профілактики явищ професійної деформації та психічного вигорання в діяльність міських соціальних служб.

Список використаних джерел

1. Бизяева А. А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия. Псков : ПГПИ им. С. М. Кирова, 2004. 216 с.

2. Билиця І. О. Шляхи попередження та усунення наслідків професійної деформації. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2019. № 37. С. 168–170.

3. Изард К. Э. Психология эмоций. СПб. : Питер, 2010. 464 с.

4. Кулініченко В. Л., Боярський А. М. Етичний кодекс у просторі кодексової культури соціальної роботи. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2009. № 4. С. 95–98.

5. Мардахаев Л. В. Социальная педагогика : курс лекций. М.: Изд-во МГСУ, 2002. 256 с.

6. Ноженкина О. С. Роль рефлексии в преодолении профессиональной деформации личности педагога. Смоленск : Универсу, 2012. 222 с.

7. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы. Учебно-методическое пособие / под ред. М. В. Воронцовой. Таганрог : Изд-ль А.Н. Ступин, 2013. 272 с.

8. Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : СПбГУ, 2000. 504 с.

9. Филиппова Г. П. Личностно-профессиональные особенности социального работника. *Работник социальной службы*. 2013. № 1. С. 33–41.

УДК 364.466.6

ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНИХ КОМАНД У ПРАКТИЦІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З СІМ'ЯМИ ВПО

Лапіна М. Д., кандидат психологічних наук, доцент ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Суровцева І. Ю., кандидат історичних наук, доцент ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Лискун А. В., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розкривається роль професійної комунікації у наданні соціальних послуг сім'ям ВПО; визначені нормативно-правові акти, що регулюють цю взаємодію. Зроблено висновок про соціальне замовлення держави на мультидисциплінарні команди, як здатні ефективно виконувати професійні обов'язки та працювати з різними категоріями мігрантів, що перебувають у складних життєвих ситуаціях .
Ключові слова: соціальна робота з мігрантами, внутрішньо переміщені особи, мультидисциплінарні команди.

Lapina M., Surovtseva I., Lyskun A. Background of the multidisciplinary team in the practice of social work with the IDP families. *The article reveals the role of professional communication in providing social services to IDP families; defined regulations governing this interaction. The conclusion is made about the social order of the state for multidisciplinary teams, as they are able to effectively perform professional duties and work with different categories of migrants in difficult life situations.*
Key words: social work with migrants, internally displaced persons, multidisciplinary teams.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Внаслідок збройної агресії Російської Федерації збільшилась кількість внутрішньо переміщених осіб, які потребують цілеспрямованої державної політики з питань міграції й відповідно кваліфікованої допомоги соціальних працівників. Проблеми, з якими стикаються вимушені переселенці, дуже різнорідні як за масштабами (загальнодержавні, пов'язані насамперед з діяльністю законодавчої і виконавчої гілок влади; місцеві − пов'язані з діяльністю органів місцевого самоврядування; індивідуальні − що зумовлені особливостями індивідуальної адаптації та сприйняття серед місцевого населення), так і за змістом (економічні, соціально-побутові, психологічні, гуманітарно-культурні тощо). А, отже, з одного боку, їх вирішення має носити комплексний характер, оскільки результативність змін хоча б в одному напрямі може вплинути на загальне покращення й навпаки, а з іншого – у соціальній роботі з даною категорією клієнтів важливо враховувати усі чинники, які впливають на процес індивідуальної соціальної адаптації ВПО.

Ці обставини актуалізують соціальне замовлення держави на мультидисциплінарні команди, здатні ефективно виконувати професійні обов'язки та працювати з різними категоріями мігрантів, що перебувають у складних життєвих ситуаціях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика внутрішньо переміщених осіб та їх сімей, переселенців містить широке коло теоретичних та практичних питань. Тому ці питання висвітлюють у різних сферах наукових досліджень такі вчені як О. Балакірєва, О. Гуменчук, Т. Доронюк, С. Малиха, У. Муромцева, М. Садова, В. Середа,

А. Солодько, Т. Старинська та ін. Над проблематикою та оптимізацією роботи з надання соціальних послуг ВПО працювали Т. Бавол, О. Ковбаско, Г. Слозанська, механізмів державного управління соціальними послугами ВПО - Г. Дудінська, М. Кравченко, В. Николаєва. Проблемами соціально-правової підтримки сімей вимушених переселенців: І. Трубавіна, М. Лаврова, Н. Максимовська, піднімали питання інтеграції внутрішньо переміщених осіб І. Кобзєва, К. Клавдієва, В. Кузнецова.

Робота в команді вимагає організованої співпраці між людьми з різних професій, метою яких є розв'язання загальної сукупності проблем. Філософія командоутворення стверджує, що група людей з різними перспективами створює синергію, що веде до рішень, які в іншому випадку не з'являються. Ці міждисциплінарні рішення, як вважається, покращують соціальний догляд. Мультидисциплінарні групи приймають різні форми, залежно від актуальних потреб соціальної реальності. Багато функцій команди можна узагальнити як обмін інформацією, прийняття рішень, підтримка та планування. Як свідчить закордонний досвід, мультидисциплінарний підхід добре утвердився у сфері розвитку громад, проблем ЛГБТ, задоволення потреб психічно хворих, протидії жорстокому поводженню з дітьми, злочинам серед підлітків та молоді, абілітації дітей, що мають інвалідність. Його застосування до інших проблем освіти, охорони здоров'я може призвести до подальшої співпраці між працівниками соціально-педагогічних, психологічних та медичних професій.

Мета статті. Оскільки мультидисциплінарний підхід ще не набув ознак розповсюдженої практики у соціальній роботі з сім'ями ВПО, є сенс дослідити можливості його застосування саме з цією групою клієнтів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нормативно-правова база відомств, що організовують діяльність міждисциплінарних команд для обслуговування різних груп клієнтів, створювалась в Україні протягом 2007-2011 рр. Документами, у яких зафіксована ця професійна комунікація, в основному є Типові положення соціальних сервісів. Так, згідно з «Типовим положенням про міждисциплінарну команду із забезпечення медико-соціальної допомоги ВІЛ-інфікованим дітям та їх сім'ям» (2007 р.), міждисциплінарна команда створюється наказом головного лікаря закладу охорони здоров'я або спільним наказом закладів, співробітники яких входять до складу міждисциплінарної команди [1].

У системі соціальної роботи з особами похилого віку, у Типовому положенні ТЦСО прописана така форма організації роботи територіального центру, як мультидисциплінарна команда. Механізм її утворення визначений наказом Мінсоцполітики від 26.12.11 р. № 568 «Про Порядок організації мультидисциплінарного підходу з надання соціальних послуг у територіальному центрі соціального обслуговування (надання соціальних послуг)» [2].

Наступна категорія клієнтів, що можуть розраховувати на допомогу мультидисциплінарної команди – це сім'ї, діти та молодь. Так, наприклад, після взяття дитини на первинний облік службою у справах дітей утворюється міждисциплінарна команда з числа працівників уповноважених суб'єктів, до компетенції яких належить питання надання послуг дітям, сім'ям і захист їх прав (а саме, відповідального за ведення справи дитини спеціаліста служби у справах дітей; фахівця із соціальної роботи, який надає соціальні послуги сім'ї дитини; працівника закладу освіти, до якого дитина зарахована для здобуття відповідного рівня освіти (соціальний педагог, класний керівник, практичний психолог, вихователь); лікаря загальної практики - сімейного лікаря; представника уповноваженого підрозділу органів Національної поліції та інших працівників відповідно до пропозицій керівників цих уповноважених суб'єктів. Персональний склад міждисциплінарної команди затверджується на засіданні комісії з питань захисту прав дитини за поданням служби у справах дітей [3].

У новому Законі України «Про соціальні послуги» (стаття 20. Оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах) діагностику потреб особи/сім'ї у соціальних послугах

здійснюють фахівець із соціальної роботи, соціальний працівник, соціальний менеджер. У разі необхідності до оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах залучаються медичні, педагогічні працівники, психологи, реабілітологи, ерготерапевти та інші фахівці [4].

Тобто, мультидисциплінарний підхід у вітчизняній соціальній роботі визначається як складання команди професіоналів з різних професій та галузей, які об'єднуються для вирішення загальної проблеми або зосередження уваги на спільному порядку денному. Це часто асоціюється зі спільними зусиллями, міжвідомчими ініціативами та партнерською роботою.

Зарубіжні дослідники психосоціального підходу в практиці використовують широкий діапазон термінів, що використовуються для опису домовленостей про співпрацю між фахівцями. Такі терміни, як міждисциплінарні, міжпрофесійні, мультипрофесійні та мультидисциплінарні, часто використовуються синонімічно для позначення як різних типів команд, так і різних процесів у них. Усі вони об'єднуються в процесі підтримки або допомоги, що відбувається під час роботи в команді. Проте є кілька послідовних відмінностей, які варто зазначити. Мультидисциплінарна команда – це група фахівців на чолі з консультантом або керівником групи, що включає представників різних спеціальностей, які координують внесок кожної професії з невеликим перекриттям ролей. Професіонали працюють паралельно, чітко виконуючи фахові функції. Кожен професіонал ставить свої індивідуальні завдання та повідомляє про них та результати іншим членам команди, коли це доречно. До міждисциплінарних команд залучаються фахівці, які беруть участь у спільному розв'язанні проблем, працюючи у межах власної сфери практики. Мета підтримки є спільною та представники команди регулярно спілкуються та співпрацюють один з одним, співчувають та навчаються один в одного. Така команда має синергетичний колективний потенціал [5]. Трансдисциплінарний командний підхід робить акцент на взаємному навчанні, тренуванні та освіті, а також на гнучкому обміні специфічними ролями. Фахівці реалізовують уніфікований, цілісний та інтегрований план допомоги з разом з усіма членами групи, відповідальними за ті самі цілі, орієнтовані на клієнта. Модель пропагує та розширює можливості системи підтримки в певному культурному контексті [6]. Крім того, між / мультидисциплінарні команди можуть включати у свій склад і непрофесіоналів (волонтерів, поліцейських, цивільних осіб та ін.).

Хоча жодна з моделей командної роботи фахівців не вивчена та обґрунтована достатнім чином, усі вони додержуються ключових принципів функціонування команди. Ці характеристики можна переформулювати у термінах компетентності, які детермінують створення ефективної міждисциплінарної команди, що функціонує на високому рівні:

– наявність лідера, який чітко визначає напрямок і бачення команди, одночасно слухаючи й надаючи підтримку та нагляд за членами команди.

– наявність набір цінностей, які чітко визначають напрямок надання командних послуг; ці цінності повинні бути сформульованими та послідовно викладеними.

– командна культура та міждисциплінарну атмосферу довіри, що сприяє досягненню консенсусу, де важливий внесок кожного члена команди.

– забезпечення відповідних процесів та інфраструктур, щоб підтримувати провадження послуги (наприклад, критерії переходу, комунікаційна інфраструктура).

– надання якісної послуги, орієнтованої на пацієнта, із задокументованими результатами; використання зворотного зв'язку для покращення якості догляду.

– використання комунікаційних стратегій, що сприяють внутрішньокомандному спілкуванню, спільному прийняттю рішень та ефективним командним процесам.

– забезпечення достатньої кількості персоналу команди, щоб інтегрувати відповідний набір навичок, компетенцій та особистостей для задоволення потреб пацієнтів та покращення безперебійної роботи.

– рекрутінг фахівців, які демонструють міждисциплінарні компетенції, включаючи функціонування команди, спільне керівництво, спілкування та достатні професійні знання та досвід.

– висока взаємозалежність ролей, оцінка окремої ролі та їхня самостійність.

– стимулювання розвитку особистості шляхом відповідної підготовки, нагородження, визнання та можливостей для кар'єрного зростання [7].

У Постанові КМУ № 587 від 01.06.2020 р. «Про організацію надання соціальних послуг», організація надання соціальних послуг на всіх етапах процесу здійснюється шляхом взаємодії суб'єктів системи надання соціальних послуг у порядку, затвердженому Мінсоцполітики. Також у цій Постанові внутрішньо переміщені особи зазначені як особи, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників [8]. При цьому весь комплекс соціальної роботи з внутрішньо переміщеними особами спрямований на їх успішну інтеграцію та адаптацію до нових умов життєдіяльності у приймаючих громадах. Згідно з Законом України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», денні служби (відділення) здійснюють соціально-психологічну підтримку внутрішньо переміщених осіб [9].

У цій ситуації соціальні служби керуються вже не «Порядком взаємодії суб'єктів соціальної роботи із сім'ями, які опинилися у складних життєвих обставинах» (який втратив чинність у 2020 р.), а вищезгаданою Постановою № 587.

Не зважаючи на усі гарантовані державою види допомоги, внутрішні переселенці не завжди можуть самостійно вирішити свої проблеми щодо розміщення, пошуку роботи на новому місці, відновлення соціально схвальних способів життєдіяльності. До того ж, чимало з них потребують не лише матеріальної, а й юридичної, соціально-педагогічної та психологічної допомоги, створення сприятливих умов для зміни соціально-трудових навичок.

На жаль, у перші місяці появи ВПО, вагому частину із здійснення первинної соціальної підтримки взяли на себе психологи, хоча, переміщені особи потребували більше соціально-побутових та організаційно-розпорядчих послуг, аніж психологічного консультування.

Державні структури не були достатньо гнучкими для створення системи комплексної допомоги, хоча переселенці, за даними досліджень [10], очікували, насамперед, допомоги від держави. Значну частину роботи щодо допомоги мігрантам взяли на себе волонтери і громадські організації, частково підтримані міжнародними партнерами. Волонтерським організаціям, які були залучені на допомогу ВПО, на той час бракувало системного підходу та кваліфікованих фахівців. Залучення ж міжнародних донорських організацій, хоча воно є важливим для розв'язання матеріальних проблем, не може замінити налагодження адекватної національної відповіді на кризу, зумовлену воєнно-політичним конфліктом.

На сьогодні, члени мультидисциплінарних команд спільно працюють над встановленням статусу дитини, яка постраждала внаслідок воєнних дій та збройного конфлікту, виявляють стан та проблеми психологічної допомоги дітям з числа ВПО в навчальних закладах, розробляють методи адаптації та подолання наслідків кризи дітей із сімей ВПО.

Висновки та перспективи і пропозиції щодо подальших наукових розвідок у даному напрямку. Отже, для об'єднання зусиль у команду спеціалістів – фахівців з комплементарними навичками, необхідні певні інституціональні та нормативно-правові передумови, наявність загальної мети, взаємна відповідальність для реалізації поставлених завдань. Тому можна казати про декілька моделей командної роботи: мультидисциплінарну, міждисциплінарну (міжпрофесійну) і трансдисциплінарну. В мультидисциплінарній команді всі фахівці працюють пліч-о-пліч, але окремо, за спільним

планом. Чим складніше життєві обставини об'єктів соціальної роботи, тим вище запитанність на міжпрофесійну кооперацію. Щодо організації соціальної роботи з сім'ями ВПО, то дана категорія клієнтів соціальних служб на даний час підпадає під статус сімей, які опинилися у складних життєвих обставинах, і мультидисциплінарний підхід ідеально підходить для роботи з такою категорією клієнтів.

Список використаних джерел

1. Типове положення про міждисциплінарну команду із забезпечення медико-соціальної допомоги ВІЛ-інфікованим дітям та їх сім'ям : затв. Міністерством охорони здоров'я України, Міністерством освіти і науки України, Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту від 23.11.2007 р. № z1405-07. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1408-07#Text

2. Про Порядок організації мультидисциплінарного підходу з надання соціальних послуг у територіальному центрі соціального обслуговування (надання соціальних послуг) : затв. Наказом Міністерства соціальної політики України від 26.12.2011 р. № 568. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0354-12#Text

3. Деякі питання соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі таких, що можуть загрожувати їх життю та здоров'ю : постанова КМУ від 03.10.2018 № 800. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2018- %D0 %BF#Text

4. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text

5. Thylefors I., Persson O., Hellstrom D. Team types, perceived efficiency and team climate in Swedish cross-professional teamwork. *Journal of Interprofessional Care*. 2005. Vol. 19(2). P. 102–114. DOI : https://doi.org/10.1080/ 13561820400024159

6. Transdisciplinary Team Approach to Pain Management in Inpatient Health Care Settings / R. M. Gordon [et al.]. *Pain Management Nursing*. 2014. Vol. 15, Issue 1. P. 426-435. DOI : https://doi.org/ 10.1016/j.pmn.2013.01.004

7. Ten principles of good interdisciplinary team work / S. A. Nancarrow [et al.]. *Human Resources for Health*. 2013. Vol. 11. DOI : https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-19

8. Про організацію надання соціальних послуг: Постанова КМУ від 01.06.2020 № 587. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020- %D0 %BF#Text

9. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21.06.2001 р. № 2558-III. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14

10. Психосоціальна допомога внутрішньо переміщеним дітям, їхнім батькам та сім'ям з дітьми зі Сходу України : посіб. для практиків соціальної сфери / Л. А. Мельник [та ін.]; за ред. Л. С. Волинець. К.: Видавничий дім «Калита», 2015. 72 с. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/pozashkilna/ psyhologichna-sluzhba/pos-bnik-shhodo-psixosocz-alno-dopomogi.pdf

УДК 316:659.1

ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ СІМЕЙНОЇ МЕДІАЦІЇ ЗАСОБАМИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕКЛАМИ

Линник К. Д., студентка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглядаються особливості застосування послуги медіації як технології альтернативного врегулювання сімейних конфліктів. Зазначено основні теоретичні положення, що розкривають механізм медіації. Зосереджено увагу на розв'язанні сімейних конфліктів за допомогою медіатора. Визначено провідні структури та обґрунтовано необхідність популяризації послуги із застосуванням соціальної реклами.

Ключові слова: *медіація, альтернативне вирішення спорів, сімейний конфлікт, сімейна медіація, соціальна реклама.*

Linnyk K. Popularization of family mediation by social advertising.

The article considers the service of mediation as a technology of alternative dispute resolution. The main theoretical provisions that reveal the mechanism of mediation are indicated. The focus is on resolving family conflicts with the help of a mediator. The leading structures are determined and the necessity of popularization of the service on the example of social advertising is substantiated.

Keywords: *mediation, alternative dispute resolution, family conflicts, family mediation, social advertising*

Постановка проблеми. В сучасних умовах важливого значення набуває проблема розв'язання сімейних конфліктів та пошук мирних шляхів врегулювання сімейних спорів. Досвід деяких зарубіжних країн свідчить про успішність застосування саме сімейної медіації у врегулюванні конфліктів між родичами, подружжям, батьками та дітьми. Важливою умовою розвитку сучасного українського суспільства є запровадження сімейної медіації з метою ефективного вирішення сімейних спорів.

Слід зазначити, що проблему застосування медіації з метою врегулювання сімейних конфліктів вивчали такі вчені, як: О. Белінська, А. Залар, І. Ясиновський, Ю. Михальський. У той же час важливого значення набуває саме популяризація практичного застосування сімейної медіації в Україні.

Мета статті: проаналізувати можливості застосування соціальної реклами, як методу популяризації сімейної медіації в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сімейні конфлікти розглядаються як певне протиборство між членами сім'ї, які викликані зіткненням протилежно спрямованих мотивів, поглядів, потреб та призводять до дисгармонії у стосунках. Серед найчастіших конфліктних ситуацій М. Пірен виділяє [4]: багато очікувань від партнера, перекладання на нього (неї) відповідальність за особисте щастя; заздрість успіхам партнера; несерйозне ставлення до турбот та проблем партнера тощо. Конфлікти можуть вирішуватися різними шляхами: особисто, із залученням певних фахівців чи у судовому порядку. Цікавим є застосування медіації як альтернативної форми вирішення та врегулювання конфліктів.

У законі України «Про медіацію» поняття «медіація» визначено, як «альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, за допомогою якого дві або більше сторони спору намагаються в рамках структурованого процесу, самостійно, на добровільній основі досягти згоди для вирішення їх спору за допомогою медіатора» [5, с. 2]. Головними ознаками медіації є: [1]

- добровільність. Сторони самостійно вирішують чи хочуть вони скористатись послугою сімейного медіатора. Не має значення коли сторони конфлікту звернуться до медіатора: до судового процесу, під час або вже по завершенню;
- конфіденційність. Медіатор не має права розголошувати особисті дані клієнтів, їх судження, описи ситуацій та все, що було озвучено під час роботи з клієнтами. Винятком є згода обох сторін конфлікту на розголошення та ситуації, коли цього вимагає закон.
- наявність структурованої процедури проведення;
- часткове втручання третьої сторони (медіатора)4
- неупередженість медіатора. Спеціаліст є нейтральною третьою стороною у вирішенні конфлікту.

Зупинимося на визначенні переваг застосування сімейної медіації. До переваг сімейної медіації належать [2]:

– відбуваються за допомогою незалежного посередника (медіатора), який однаково уважний до кожної зі сторін та сприяє підтриманню нормальної атмосфери для подальшої конструктивної комунікації;

– дозволяє та допомагає сторонам самостійно розробляти варіанти вирішення спору, плани на майбутнє, контролює результати переговорів, враховуючи інтереси не тільки сторін процесу, але й дітей;

– покращує спілкування між сторонами, допомагає їм обмінюватися думками та інформацією, чути й бути почутими;

– варіанти рішень можуть виходити за межі засобів правового захисту (наскільки вистачить фантазії у сторін та можливості це погодити), тоді як у суді це неможливо;

– відносини припиняються менш травматично, прибирається напруженість між сторонами;

– рішення є взаємовигідним, у виграші опиняються обидві сторони (за принципом win-win);

– швидке досягнення результату та розв'язання спору, якщо порівнювати із судовим процесом;

– фокусується увага на потребах дітей, їхні особисті потреби більше враховуються, ніж це відбувається під час судового розгляду, оскільки суд розглядає справу на підставі позовних вимог, за які він не може вийти;

– допомагає встановити основу для спільного виховання дітей сторонами, а також захищає дітей від стресу та шкідливих наслідків через розлучення батьків».

Однак, слід розуміти, що сімейна медіація не еквівалентна зверненню до сімейного психолога. Завдання медіатора полягає у наданні допомоги сторонам, що конфліктують, самостійно знайти рішення, які б влаштовували обидві сторони конфлікту.

Крім того, сімейна медіація має високий ступінь емоційності. На першій зустрічі медіатор знайомиться з клієнтами, уважно вислуховує проблему з якою стикнулись сторони. Далі фахівець може зробити висновок про потреби сторони та допомогти сформулювати пропозиції до іншої сторони конфлікту. Важливим є надання інформаційних консультацій клієнту про можливості медіації у конкретному випадку. Фахівець разом з клієнтами повинен визначити, чи доречна медіація в даному випадку. Одним з головних етапів процедури сімейної медіації є визначення інтересів кожної сторони конфлікту. З цієї зустрічі медіатор робить висновок та складає подальший план процедури. Клієнти мають право відмовитись від послуг медіатора на будь-якому етапі процедури.

Звернення до закордонного досвіду реалізації технології медіації свідчить про наявність певних розбіжності. Зокрема, у США судова практика орієнтована на те, щоб сімейні конфлікти вирішувались ще до суду. Однак, суддя може порадити сім’ї звернутися до медіатора вже на етапі судового процесу. Щодо Європейського Союзу, у 1998 році

були прийняті Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи № R (98) 1 про сімейну медіацію. У рекомендаціях зазначено, що процедура медіації може допомогти: налагодити комунікацію між членами родини, зменшити конфлікт між учасниками суперечки, дійти мирної угоди, забезпечити безперервне побачення батьків з дітьми, зменшити соціальні та економічні витрати на розлучення та зменшити час для врегулювання конфлікту. У деяких країнах правове регулювання сімейної медіації полягає у відсутності добровільності процедури. Дана процедура є обов'язковою у вирішенні сімейних конфліктів. Так у Великобританії сім'я, що звернулась за юридичною допомогою зобов'язана пройти оціночний етап у сімейного медіатора [6].

В Україні на сьогоднішній день також започатковано послугу сімейної медіації, але цей процес йде доволі повільно та стикається з багатьма перешкодами. Так, в нашій країні є досвід залучення медіаторів до вирішення сімейних конфліктів з боку судів, Служб з питань дітей, органів опіки та піклування, ЦССМ та інших служб. Така практика існує в Києві, Львові, Харкові, Дніпрі та інших обласних центрах. Важливо розповсюджувати практику застування медіації під час вирішення сімейних конфліктів і в інших містах України.

З метою популяризації сімейної медіації в місті Маріуполі пропонується розробити соціальну рекламу. Соціальна реклама, за Законом України, це «інформація будь-якого виду, розповсюджена в будь-якій формі, яка спрямована на досягнення суспільно корисних цілей, популяризацію загальнолюдських цінностей і розповсюдження якої не має на меті отримання прибутку» [3, ст. 1]. Така реклама здатна створити позитивні асоціації та пропагандувати моральні принципи (доброту і порядність, любов та турботу про близьких).

Об'єктом, на який спрямована соціальна реклама, є широкий загал, серед них: місцева влада, соціальні служби та організації, з метою демонстрації медіації, як ефективного засобу врегулювання конфліктних ситуацій; подружжя (з дітьми, або без), що мають на меті розлучитись; конфліктні сім'ї, в яких члени родини не можуть дійти згоди у правовому вирішенні того чи іншого конфлікту; судді, у разі затягнутого шлюборозлучного процесу.

Соціальна реклама у вигляді брошури є доволі наглядним способом інформування населення щодо актуальності цієї проблеми. Такий метод було обрано через те, що він є коротким для первинного ознайомлення та простим у сприйнятті інформації об'єктами соціальної реклами. Мета – розкрити поняття сімейної медіації, проінформувати населення про медіацію, як про можливий спосіб допомоги у вирішенні будь-якого сімейного конфлікту. Важливо продемонструвати головні засади сімейної медіації – добровільність та конфіденційність послуги.

Висновки та перспективи і пропозиції. Таким чином, розглянувши особливості застосування медіації у врегулюванні сімейних конфліктів, ми прийшли до висновку необхідності популяризації сімейної медіації за допомогою соціальної реклами. Соціальна реклама може бути спрямована на будь-який об'єкт з метою інформування та становлення моральних принципів населення. Це сприятиме покращенню ставлення об'єктів соціально реклами на такий вид послуги як сімейна медіація. Було розроблено макет друкованої соціальної реклами з метою представлення його на Всеукраїнському конкурсі наукових робіт з соціальної роботи у рубриці «Соціальна реклама».

Список рекомендованих джерел

1. Белінська О. В. Медіація – альтернативне вирішення спорів. *Вісник Вищої ради юстиції.* 2011. № 1 (5). С. 158–173.

2. Даниленко П. Сімейна медіація як альтернатива суду. *Юридична газета.* 2019. № 38-39. С. 692–693. URL: https://yur-gazeta.com/publications/practice/simeyne-pravo/simeyna-mediaciya-yak-alternativa-sudu.html

3. Про рекламу : Закон України від 13.08.2020 р. № 270/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96- %D0 %B2 %D1 %80#Text

4. Пірен М. І. Конфліктологія : підручник. К. : МАУП, 2003. 360 с.

5. Закон про медіацію : проєкт Закону України від 27.03.2015, № 2480. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558

6. Recommendation of the Committee of Ministers to member states on family mediation No. R (98) 1. URL: https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804ecb6e

Роботу виконано під науковим керівництвом
канд. соціол. наук Ташкінової О. А.

УДК 364.444

МЕДИКО-СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ОСОБАМИ ПОХИЛОГО ВІКУ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ЦЕНТРАХ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Мізун В. Ю., магістрант ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Збільшення в динаміці числа і частки осіб похилого віку веде до зростання потреби в медичної та соціальної допомоги, збільшення витрат, що вимагає пошуку нових організаційних форм надання такої допомоги. Аналізується структура надання медичної та соціальної допомоги, нові організаційні форми її надання. Особлива увага приділяється формам, що дозволяє інтегрувати медичні та соціальні послуги.

Ключові слова: особи похилого віку, медико-соціальна допомога, мультидисциплінарна команда.

Mizun V. Medical and social work with the elderly in territorial centers of social services.

The increase in the dynamics of the number and share of the elderly leads to an increase in the need for medical and social care, an increase in costs, which requires the search for new organizational forms of such care. The structure of medical and social care, new organizational forms of its provision are analyzed. Particular attention is paid to forms that allow to integrate medical and social services.

Key words: elderly people, medical and social care, multidisciplinary team.

Постановка проблеми. В даний час однією з актуальних проблем сучасного суспільства є надання якісної медико-соціальної допомоги населенню старших вікових груп. Дана проблема носить міждисциплінарний характер і вимагає організації комплексу заходів, що сприяють збереженню і підтримці здоров'я населення похилого та старечого віку, не тільки від практичної охорони здоров'я, а й від сфери соціального обслуговування громадян. Постаріння населення є однією з актуальних проблем сучасного суспільства. В даний час спостерігається негативні медико-демографічні процеси, які характеризуються збільшенням чисельності людей старших вікових груп в загальній структурі населення більшості країн, в тому числі і в Україні. На сьогоднішній день в Україні організаційна структура з надання медичної допомоги людям похилого віку з психічними розладами не є зразковою, а необхідні соціальні послуги відсутня взагалі. Відсутні навички соціальної роботи з цим контингентом пацієнтів, втім, як і взагалі з особами з психічними розладами, з наркозалежними, ВІЛ-інфікованих, онкологічними хворими і людьми, страждаючими хронічними захворюваннями. Хто може забезпечити цих людей правовою консультацією, домогтися їх соціального захисту та отримання ними відповідних пільг? Досі подібної служби не існує, проте виникла гостра необхідність її організації. У перспективі значну роль в наданні соціально-медичної допомоги особам похилого віку взагалі і психіатричної допомоги зокрема слід відводити інтегральній медицині, вищою формою якої є сімейна медицина.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми медико-соціального обслуговування населення похилого віку в аспектах якості, раціональності та ефективності досліджувалися в роботах Л. Ф. Гуло, І. І. Воробйової, В. С. Преображенської, Г. А. Пономарьової, Л. Дворецького, Т. А. Мильніковим, S. Bernard, K. McGrail, K. Steel та інших. Численна група праць присвячена оцінці потреби популяції літніх в диференційовано-медичній та соціальній допомозі (Е. С. Введенська, Е. А. Ємельянова, А. Н. Злобін, Е. Н. Матвєєв, М. М. Міхневич, Е. В. Устинова, S. M. Peet,

D. P. Rice, L. Z. Rubenstein і інші). Підходи до оптимальної організації медичної допомоги людям похилого віку розроблялися Т. А. Агафоновой, В. М. Васильчиковим, Р. А. Галкіним, І. А. Гехт, Г. Н. Гончарової, В. В. Чайковської, І. Л. Нефедовой, L. C. Burton, E. W. Campion, R. Kornokowski і іншими.

У галузі соціології медицини є єдине дослідження Д. П. Солдодухіної «медичне обслуговування літніх як соціальна проблема». Частково це питання порушувалося також в медико-соціологічних дослідженнях, але за іншою тематикою – К. А. Рейтером, Р. Е. Кесаєвою, О. А.Чеботарьовою.

Проблема можливого надмірного нераціонального використання медичної допомоги людям похилого віку у вітчизняній літературі мало вивчена. Складності в роботі лікаря первинної ланки в умовах великої частки населення похилого віку також широко не розглядалися. Медикалізація життя літніх вивчалася зарубіжними авторами (J. Campbell, M. Hensher, M. S. McDonagh, F. Namdaran, S. Rishpon, S. M. C. Payne, M. Schellhorn, N. R. Hicks та інші) і одиничними вітчизняними (Н. Н. Седова, А. Н. Боязітова, Г. Ю. Бударін, А. В. Басов).

Виклад основного матеріалу дослідження. У перспективі значну роль у наданні медичної допомоги особам похилого віку взагалі, й психіатричної допомоги зокрема слід відводити інтегральній медицині, однією з форм якої є сімейна медицина. Сімейний лікар поряд з фахівцем з соціальної роботи повинен стати головною фігурою в процесі ведення геріатричних пацієнтів, так як вони мають перший контакт з особами похилого і старечого віку і визначає подальшу тактику їх ведення. У практиці сімейних лікарів люди старше 60 років становлять четверту частину всіх пацієнтів. Серед відвідуваних на дому 90 % складають особи похилого віку. У віці 60-69 років допомогою на дому користується кожен десятий хворий, а у віці 80 років і старше - кожен другий.

Медична допомога повинна бути максимально наближена до населення старшого віку, що може бути досягнуто шляхом вдосконалення і розвитку амбулаторно-поліклінічних установ, організацією геронто-психіатричних кабінетів при міських консультативних і територіальних поліклініках [1]. Раціональним бачиться введення до складу кадрів поліклінік спеціально підготовлених соціальних працівників, які діяли б під наглядом і контролем з боку сімейних лікарів. Важливе місце в наданні медико-соціальної допомоги населенню літнього віку з психічними розладами повинна займати також і психологічна допомога. Сьогодні для надання медико-соціальної допомоги людям похилого віку з психічними розладами необхідна участь усіх зацікавлених міністерств і відомств: систем охорони здоров'я і соціального забезпечення, пенсійного фонду, фонду соціального захисту населення, товариства Червоного Хреста, волонтерів та інших організацій [2].

Особи похилого віку взагалі і літні пацієнти з психічними розладами зокрема більшою мірою схильні до різких змін навколишнього середовища, ніж молоді. Ці люди більш чутливі до холоду, частіше живуть у гірших житлових умовах, з неадекватним опаленням, отримують медичну допомогу більш низької якості. У зв'язку з різким зменшенням реального матеріального доходу пенсіонерів старі люди рідше стали відвідувати лікувальні установи, розташовані в інших населених пунктах (подорожчання вартості проїзду, скорочення транспорту господарств тощо) [3]. Різке здорожчання лікарських засобів робить їх малодоступними для більшості сільського населення похилого віку. Більше половини виписаних рецептів так і не надходить до аптек... Поліклініці не вигідні літні люди, так як вони частіше, ніж молоді, вимагають госпіталізації і швидкої допомоги, за що розплачуються поліклініки. У стаціонарах похилі пацієнти теж є тягарем, оскільки економічний ефект досягається через зростання обігу ліжок, а госпіталізація хворих похилого віку призводить до збільшення середньої тривалості перебування на лікарняному ліжку і скорочення її обороту.

Медико-соціальна допомога являє собою комплекс заходів медичного, соціального, психологічного, педагогічного, реабілітаційного та юридичного характеру, що проводиться на державному та регіональному рівнях і спрямована на задоволення основних потреб соціально вразливої категорії громадян (громадяни похилого віку, а також люди з обмеженими можливостями - інваліди) [4]. Дана допомога надається стаціонарними установами як сфери охорони здоров'я, так і сфери соціального обслуговування громадян.

На сьогодні, поряд з поняттям медико-соціальна допомога, існує поняття соціально-медична допомога. Медико-соціальна допомога надається в стаціонарних установах сфери охорони здоров'я, таких як відділення сестринського догляду [4]. Вона спрямована на забезпечення лікувальних заходів і догляду з метою відновлення і підтримки здоров'я і здібностей до самообслуговування пацієнта. Метою соціально-медичної допомоги є підтримка й поліпшення стану здоров'я громадян похилого віку, здійснення реабілітаційних заходів шляхом організації лікувально-оздоровчих заходів, надання медикаментів та медичної техніки, консультування, сприяння в своєчасному отриманні кваліфікованої медичної допомоги, а також вирішення інших соціально-медичних проблем життєдіяльності [6]. Даний вид допомоги надається в стаціонарних установи соціального обслуговування громадян похилого віку - будинках-інтернатах для престарілих та інвалідів. Таким чином, можна констатувати наявність спільних рис у змісті медико-соціальної та соціально-медичної допомоги, а формулювання назви виду допомоги визначає її приналежність до відповідної сфери діяльності та галузі економіки [7].

Майже у всіх випадках соціальні працівники здійснювали доставку продуктів, товарів (98 %), медикаментів (95 %); в переважній більшості - оплату комунальних послуг (86,7 %); у більшої частини пацієнтів - прибирання (76,8 %); врегулювання питань в різних організаціях (69,7 %); медичні послуги (57,6 %); майже в половині випадків - прання (45,5 %); приготування їжі (45,5 %). У кожному п'ятому випадку (21,2 %) вони допомагали здійснювати санітарно-гігієнічні процедури; в 13,1 % - годування. У 27,3 % виявлялися інші послуги. В середньому кожному пацієнту було надано 6,5 ± 0,2 послуги (чоловікам 6,0 ± 0,6; жінкам 6,6 ± 0,2). В окремих вікових групах ця величина відрізнялася неістотно ($p < 0,05$), коливаючись від 6,2 до 6,9. Серед даної сукупності пацієнтів було проведено соціологічне опитування, яке показало наступне. На питання про задоволеність якістю наданої допомоги все пацієнти відповіли, що задоволені повністю. Всі відзначили також уважне ставлення до себе з боку соціальних працівників. Пацієнтам пропонувалося вказати, в яких ще видах медико-соціальної допомоги вони потребують [8]. Ніхто з опитаних не визнав за необхідне додати що-небудь до переліку вже надаються їм послуг. У довільній формі пацієнтам пропонувалося висловити свої пропозиції та зауваження по роботі соціальної служби. Цією можливістю скористалися 21,4 % пацієнтів (7,7 % чоловіків і 23,5 % жінок). Пропозиції зводилися до наступного: розширити час обслуговування (включаючи роботу у вихідні дні), більш широко залучати для консультацій фахівців з поліклініки, забезпечувати медичних сестер засобами для гігієнічного догляду, зменшити рівень навантаження на медичних і соціальних працівників.

Серед нових організаційних форм, спрямованих на інтеграцію медичної та соціальної допомоги особам похилого віку, можна виділити організоване в районі на базі поліклініки геріатричне соціально-реабілітаційне відділення з нічним перебуванням (для осіб, що зберегли здатність до пересування і самообслуговування), геріатричний денний стаціонар; геріатричне відділення для амбулаторної реабілітації людей похилого віку [9]. Можна зазначити, зокрема, що в останньому за період спостереження кожного пацієнта було в середньому проведено 4,3 консультації фахівців (включаючи геріатра, лікаря відновної медицини, психіатра, терапевта, невролога та інших); 90,8 % пацієнтів

відвідували заняття лікувальної фізкультури (в середньому 13,1 разів); 64,1 % отримали фізіотерапевтичне лікування (в середньому – 14,4 процедури); 76,8 % займалися з психологом; практично всім (98,4 %) були проведені додаткові обстеження [8,9].

Проведений аналіз показав, що протягом періоду лікування, пацієнтів приблизно 11 раз оглядають терапевт, невролог (призначають необхідну терапію), двічі консультує психолог, з ними проводиться більше 12 занять лікувальною фізкультурою і 10 занять з логопедом. Медичні сестри відвідують пацієнта більше 17 разів, соціальні працівники – 4 рази. Середня тривалість лікування становить близько півтора місяців (42,9 ± 1,1 днів). Вивчення ефективності лікування пацієнтів показало інтегральний критерій, що характеризує неврологічний статус пацієнтів, - збільшився в порівнянні з базовим рівнем на 19,4 %. З урахуванням цього та ряду інших критеріїв було встановлено, що динаміка стану хворих в результаті проведеного лікування була такою: поліпшення - в 91,4 % випадків, відсутність змін – у 6,9 %, погіршення - у 1,7 %.

Висновки та перспективи і пропозиції. Можна зробити висновок, що активна реабілітація пацієнтів похилого віку в амбулаторних умовах (з використанням зазначених організаційних форм) сприяє зменшенню їхньої потреби в госпіталізації та направлення у спеціалізовані установи стаціонарного типу, що важливо як з економічної точки зору, так і для поліпшення якості життя в цьому віці. Тому доцільно більш широке поширення наведеного в роботі досвіду, який може використовуватися в роботі як закладів охорони здоров'я, так і соціального захисту населення (а також в їх спільній діяльності).

Таким чином, програма заходів щодо поліпшення якості життя осіб похилого та старечого віку, підтримання їхньої здатності до самообслуговування, підвищення якості медико-соціальної допомоги повинна плануватися з обов'язковим урахуванням особливих потреб даної категорії громадян. Основні напрямки програми можуть бути реалізовані як за рахунок зміцнення спеціалізованої геріатричної служби, так і розвитку профілактичного та реабілітаційного напрямів діяльності закладів первинної медико-санітарної допомоги та стаціонарних установ соціального обслуговування літніх. Також необхідно забезпечити підготовку кваліфікованих фахівців здатних надати безпечну і якісну медико-соціальну допомогу населенню літнього віку.

Зважаючи на сказане, необхідно провести повний облік осіб похилого віку з психічними розладами та визначити їх потреби в медико-соціальної послуги, на основі чого організувати адекватну допомогу, не порушуючи й не обмежуючи права та свободи цих людей. Важливо також визначити витрати уряду на утримання в стаціонарах пацієнтів похилого віку з психічними розладами й порівняти ці показники з витратами під час надання допомоги в амбулаторних умовах і вдома. Усе це сприятиме реорганізації системи надання медико-соціальної допомоги людям похилого віку з психічними розладами у вигляді створення геронто-психіатричних служб на дому, в амбулаторних умовах, а також спеціальних будинків сестринського догляду.

Список використаних джерел

1. Шляфер С. І. Сучасна демографічна ситуація по старінню населення Росії. *Головлікар.* 2013. № 1. С. 39–46.

2. Артем'єва Г. Б., Гехт І. А. Постаріння населення і деякі питання організації первинної медичної допомоги в системі ОМС. *Головлікар.* 2013. № 1. С. 21–26.

3. Михайлова Г. Д., Фроленко Е. Н. Підготовка фахівців-медиків середньої ланки в галузі соціально-медичної реабілітації людей похилого віку. *Медична сестра.* 2008. № 10. С. 21–22.

4. Шабалін В. М. Організація роботи геріатричної служби в умовах прогресуючого демографічного старіння населення Російської Федерації. *Успіхи геронтології.* 2009. Т. 22, № 1. С. 186–195.

5. Організаційно-функціональна модель діяльності середнього медичного персоналу з надання медико-соціальної допомоги людям похилого / С. Є. Ярцев [та ін.]. *Головна медична сестра.* 2009. № 11. С. 19–29.

6. Волкова Т. Н. Соціальні та психологічні проблеми старості. *Питання психології.* 2005. № 2. С. 118–126.

7. Білоконь О. В. Пріоритети проблем літніх: думка експертів і населення (за результатами опитувань 2002-2006 рр.). *Клінічна геронтологія.* 2008. № 5. С. 11–20.

8. Галкін Р. А., Гехт І. А., Яковлев О. Г. Самотня старість : медичні та соціальні проблеми. Самара : Перспектива, 2005. 307 с.

9. Healthy ageing profiles, Quidance of producing a local health profiles of older people / E. Kanstrim [et al.]. WHO, Copenhagen, 2008. 43 p.

10. Pisatakis A. Demistifying the myth of ageing. WHO, 2008. 48 p.

Роботу виконано під науковим керівництвом
к. іст. н. Суровцевої І.Ю.

УДК 37.09:364-4

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ПРОЕКТУВАННЯ КУРСІВ З ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Ноздрачова М. О., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Статтю присвячено актуальній проблемі визначення напрямів удосконалення проектування дистанційних курсів професійного навчання соціальних працівників. Розглянуто модель педдизайну дистанційного курсу ADDIE. Охарактеризовано фази створення дистанційного курсу відповідно моделі – аналізу, дизайну, розвитку, виконання та оцінки. Запропоновано методи й техніки дистанційного навчання, що формують специфічні фахові компетентності соціальних працівників. Визначено, що модель ADDIE є гнучким та дієвим педагогічним інструментарієм сучасної дистанційної соціальної освіти.

Ключові слова: соціальний працівник, дистанційне навчання, модель педдизайну, методи дистанційного навчання.

Nozdracheva M. Improvement of the method of designing courses for distance learning of social workers.

The article is devoted to the topical problem of determining the directions of improving the design of distance learning courses for social workers. The model of pedagogical design of the ADDIE distance course is considered. The phases of creating a distance course according to the model - analysis, design, development, implementation and evaluation – are characterized. Methods and techniques of distance learning that form specific professional competencies of social workers are proposed. It is determined that the ADDIE model is a flexible and effective pedagogical tool of modern distance in the social education.

Key words: social worker, distance learning, pedagogical design model, methods of distance learning.

У реаліях сьогодення, з огляду на виклики часу й ускладнення вимог суспільства, актуальність дистанційного навчання зумовлена загальною інформатизацією суспільства, зміщенням освітніх орієнтирів на індивідуально-пошукову роботу студента з використанням комп'ютерних та інформаційних технологій, вимогами якісного та безперервного формування знань без будь-яких вікових та територіальних обмежень. У ситуації високого ризику зараження вірусом Covid-19 тимчасовий перехід на дистанційне навчання став єдиною можливою та адекватною відповіддю навчальних закладів на обставини епідемічної небезпеки. Водночас, очевидно, що впровадження електронного та дистанційного навчання має враховувати специфіку моделей організації профільного навчання відповідної спеціальності, особливо такої складної та багатофункціональної професійної сфери, якою є соціальна робота. Але, якщо організаційно-педагогічні та дидактичні засади дистанційного навчання досить добре розроблені, то спеціалізація дистанційного навчання майбутніх фахівців із соціальної роботи є поки що актуальною проблемою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розроблення загально-методологічних та дидактичних засад дистанційних технологій навчання зроблено О. Андреєвим, Ю. Рубіним, Е. Язиковою, Е. Полат, М. Буханкіною, М. Моисеєвою, зокрема закономірності створення віртуального освітнього простору визначили В. Артеменко, М. Вайндорф-Сисоєва, Г. Концевая і М. Концевий, І. Малицька, М. Смульсон, А. Уваров та інші. Організаційно-педагогічні особливості дистанційного

навчання досліджено В. Кут, В. Климнюк, О. Павловим, В. Пасічник, В. Юдиним, психологічні аспекти розглянуто А. Застело, М. Смульсон, Ю. Фальштинською. Питання методології побудови дистанційних курсів у закладах вищої освіти розроблено Л. Єгоровою, А. Кондратенко, С. Сергеєвим, зокрема у системі Moodle (Л. Єгорова, В. Гвоздев, І. Жигалов, М. Озерова, В. Проскурін, Д. Шевченко, О. Щербина). Водночас виявилась невелика кількість наукових праць, присвячених використанню дистанційних технологій у профільному навчанні, зокрема педагогічних працівників (М. Вайндорф-Сисоєва, В. Жигірь), фахівців соціальної сфери (О. Курин, Г. Лещук, А. Солодянкіна). Тому, актуальність **проблеми** дистанційного навчання майбутніх фахівців із соціальної роботи зумовлена необхідністю впровадження системи дистанційного навчання в сучасну професійну освіту, складністю забезпечення якісного професійного навчання фахівців соціальної сфери та певною неготовністю науково-педагогічних працівників та системи вищої освіти в цілому до нових викликів сучасності.

Отже, **метою** пропонованої роботи є визначення напрямів вдосконалення методики проектування дистанційних курсів з дисциплін навчального плану підготовки фахівців із соціальної роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розв'язання проблеми підвищення якості результатів дистанційного навчання в соціальній освіті вимагає створення упорядкованої технології створення дистанційного навчального курсу, що забезпечує формування загальних та фахових компетентностей відповідної освітньої програми.

Система проектування дистанційного навчання являє собою системне використання знань (принципів) за умови ефективної навчальної роботи у процесі проектування, розробки, оцінки і використання навчальних матеріалів, тобто створення педагогічного дизайну дистанційного навчального курсу. Загальною метою є розроблення найбільш раціональних, комфортних і одночасно ефективних систем і методів навчання. Стандартом проектування навчального курсу вважається модель ADDIE. Створення дистанційного курсу за моделлю ADDIE складається з декількох фаз: аналізу (analysis), дизайну (design), розвитку (development), виконання (implementation) та оцінки (evaluation). Отже, можливо використовувати загальну конструкцію для моделювання та обґрунтованого проектування он-лайн курсів з професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи.

На першій фазі проектування аналізується навчальна діяльність та визначаються її завдання, надається характеристика цільової групи, та визначається комплексна мета навчання. На цьому етапі дуже важливо розглянути характеристики здобувачів вищої освіти із спеціальності соціальна робота, що важливі в контексті формування професійних знань, навичок, умінь та професійних компетентностей майбутніх фахівців. Під час такого «вхідного контролю» доцільно використовувати методи сучасної психодіагностики, особливо опитувальники, які добре піддаються кодуванню та переформатуванню у дистанційний формат (зокрема засобами платформи Moodle). Зважаючи на специфіку професійної соціальної роботи, особливої уваги надається аспектам мотивації навчання, визначення типологічних характеристик та особистісно-важливих якостей особистості. Результати опитування використовуються викладачем для побудови індивідуальної траєкторії навчання, а майбутнім фахівцем – під час рефлексії власних професійно важливих якостей. Важливим є також «блок визначення вихідної підготовки», що проводить педагогічне тестування студента з метою визначення рівня підготовки (використовується тестування із врахуванням міжпредметних зв'язків).

У фазі дизайну проектується послідовність навчання, вибір методів та засобів навчання, створюється навчальна активність (через приклади, дослідження) та сценарій процесу (схема навчання). Виходячи зі специфіки професійної підготовки фахівців із соціальної роботи доцільно використовувати методику проблемно-орієнтованого навчання, тому матеріал має містить проблемні модулі, що мають певну структуру: блок

формулювання термінів (глосарій), проблемно-ситуаційний блок, інформаційне наповнення дисципліни, тематичний контроль та модуль, що містить підсумкові висновки. Загальні блоки охоплюють найважливіші види навчальної діяльності студента ВНЗ, а саме – пошуково-семантичну діяльність, сприйняття та розуміння, навігацію та інформаційний пошук, мотивацію подальшого саморозвитку.

На цьому етапі розв’язується проблема переходу від популярних у е-дидактиці інформаційних моделей спілкування (за вузьким значенням терміну «комунікація») до орієнтуючої педагогічної комунікації, яка забезпечує цілеспрямовані зміни в когнітивній та особистісній сферах здобувача. До числа перспективних у цьому аспекті можна віднести мережеві і хмарні технології, що допускають створення гнучких інформаційних імерсивних середовищ. Мережева хмара надає можливості широкому колу користувачів та учасників освітнього процесу вести спільну роботу і вступати в навчальну орієнтуючу комунікацію, незалежно від їхнього місця розташування [8]. Для проведення практичних, групових занять ефективним є метод відеотелетренування на технологічному підґрунті організації відеоконференцзв'язку, технічних і педагогічних можливостей системи відеозв'язку для розв’язання завдань дистанційного навчання [6].

Відтак, фаза розвитку навчального дистанційного курсу створює певний сценарій, що обіймає вправи, матеріали та інструменти, відбувається налагодження курсу(моніторинг)та тестування. На цьому етапі розробляється план занять, презентація курсу, навчальні засоби(удосконалення), вправи, контроль (у тому числі тести) знань, навичок та можливостей.

Цікавий варіант педдизайну дистанційної соціальної освіти надає віртуальна реальність, яка дає нагоду змінювати сценарії, впливати на хід проблеми або розв’язувати її в ігровій та доступній для розуміння формі. Під час віртуального уроку майбутні соціальні працівники можуть побачити світ очима особистості клієнта або відправитися в подорож по людському організму в мікрокапсулі. Відеоігри, кіно й серіали, що мають яскраву соціальну проблематику або складні моральні дилеми, заходи у прямому ефірі, що створюють ефект особистої присутності на масових подіях, здатні формувати емоційно-ціннісний компонент професійного навчання майбутніх соціальних працівників [4]. Віртуальні світи уможливлюють «навчання дією» в умовах, які сприяють негайному практичному застосуванню навичок під час виконання професійних обов'язків. Варто зазначити, що система управління навчанням Moodle, крім електронної пошти та обміну файлами з викладачем, дозволяє створювати форуми (загальний новинний на головній сторінці програми, а також різні приватні форуми), чати, має можливості обміну особистими повідомленнями, ведення блогів. Всі ці засоби суттєво підвищують ефективність процесу навчання, сприяють обґрунтованій оцінці студентів, формуванню професійної ідентичності майбутніх фахівців із соціальної роботи.

Під час етапу реалізації відбувається, власне, навчання обраної аудиторії, формується освітнє середовище. Принципи освітнього інформаційно-соціального середовища яскраво виявляються в науково-дослідній праці через проектну діяльність, яка створює умови для творчої самореалізації студентів, підвищує мотивацію до навчання, сприяє розвитку інтелектуальних здібностей. За своєю сутністю робота над проектом має інноваційний характер, оскільки вимагає від учнів застосовувати нові знання, виробляє вміння діяти та приймати рішення (самостійно та в складі команди), розв’язувати конфлікти; шукати, узагальнювати та застосовувати нову інформацію, використовуючи сучасні технології для виконання конкретних завдань; розвиває критичне мислення та прагнення до творчості, саморозвитку; формує бажання і здатність самостійно вчитися [1]. Варіантом інтегрування методу проектів з ІКТ та Інтернет є технологія Веб-квестів. Головна особливість Веб-квесту полягає у спрямованій організації викладачем пошуку такої інформації Веб-сайтів, що відповідає тематиці проектів та рівню їхніх знань, аналіз і відбір одержаної інформації. Сьогодні наявні та успішно використовуються популярні

безкоштовні блогосфери: WordPress, Live Journal або Живий журнал, Live Internet, Blog.ru, Blogspot.com, Mail.ru. Найбільш поширеним є створення сайт-проектів на комп'ютері, а потім розміщення його в Інтернет або на власному сайті навчального закладу [2].

На фазі виконання відбувається безпосереднє навчання з обраною аудиторією. Суттєвою рисою підвищення якості дистанційного освітнього процесу є широке використання мережевих технологій у якості комунікативного й навчального середовища на основі реалізації user content generation – одного з фундаментальних принципів Web 2.0, який полягає в активному формуванні інтернет-ресурсів самими користувачами. Такий підхід реалізується в створенні мережевих електронних словників (глосаріїв) та інтернет-сервісів із дисципліни, що доповнюються особистою участю студентів у розвитку цього ресурсу. Істотно важливим є досвід особистої участі студентів в житті професійних мережевих спільнот, що відповідають профілю їхнього утворення. Наприклад, незамінним засобом обміну досвідом між соціальними працівниками і джерелом найсвіжішої інформації є молодіжні або волонтерські спільноти, де обговорюються професійні проблеми, відбувається взаємодопомога. Перспективним методом навчально-дослідницької діяльності у віртуальному навчальному просторі білоруські дослідники Г. М. Концева та М. П. Концевий вважають краудсорсингові технології. Для майбутніх соціальних працівників істотно важливим є те, що феномен освіти породжений тими ж змінами антропологічного, культурного, соціального та технологічного рівнів, що і феномени краудсорсингу – «спільного створення благ» (co-creation), «генерованого користувачами контенту» (user-generated content), які є базовими для економіки інформаційного суспільства та переходу від society до community. Освітній краудсорсинг органічно інтегрується в розв'язанні освітніх завдань, містить у собі величезний виховний потенціал, повною мірою відповідає сучасній соціокультурній ситуації та забезпечує нову систему оцінювання навчальних досягнень на основі зовнішнього освітнього контролю спільноти. Це своєю чергою полегшує як визнання результатів отриманої освіти, так і відповідальність студента [5].

У підсумку проектування навчального курсу відбувається оцінювання результатів навчання – поточне й підсумкове. Для повноцінної діагностики діяльності студентів, необхідно використовувати цілісну систему оцінювання, у якій необхідно врахувати спільно раціонально-стійкі, комбіновано-передбачувані, закономірно-евристичні, та саморозвиваючі характеристики учнів (здобувачів). Система оцінювання має бути пов'язаною з часом опанування фахових дисциплін та зумовленою алгоритмом навчання та залежно від початкових компетенцій учнів. Під час комплексної оцінки компетентності соціальних працівників мають враховуватися компетенції як професійно-особистісного так і кваліфікаційного кшталту. Оцінювання треба проводити індивідуально, за нагодою проектувати застосування поточної діагностичної співбесіди під час якої уточнюються спірні моменти.

Для розроблення технології оцінки компетенцій, К. В. Карманова пропонує власну методику оцінки. В окремому дистанційному курсі певна професійна компетнність має формуватися хоча б одним модулем курсу та, відповідно, перевірятися хоча б одним діагностичним матеріалом (або тест, або практичне завдання). Вплив результатів, отриманих з тестів і практичних завдань, є різним, тому окремо для кожного з них авторка пропонує вводити певну вагу, що визначається автором ДК. Очевидно, що процедура оцінювання компетеностей студентів має підтримуватися автоматизованою системою управління ВНЗ [3].

На підставі отриманих результатів можуть бути сформовані інтервальні шкали, які далі об'єднуються в систему «кваліфікація – професійно-особистісні якості – час підготовки». Остання складова даної системи є важливою умовою (критерієм) для оптимізації підготовки фахівців, оскільки час підготовки жорстко визначений в освітніх стандартах. Для отримання цілісної оцінки здобувача на певний момент навчання

(перебування у ВНЗ), доцільно аналізувати не одноразово виділені контрольні якості, а виявляючи кожного разу нові, тобто проводячи моніторинг [7], тому ведення чатів та блогів дистанційного курсу теж слугує засобом оцінювання якості навчального процесу.

Висновки та перспективи і пропозиції. Отже, розглянувши методику проектування курсу з дистанційного навчання соціальних працівників за моделлю ADDI, дійшли до висновку, що пропонована технологія допомагає усвідомлено та ґрунтовно створювати педагогічний дизайн дистанційного курсу. Модель є гнучким, універсальним та дієвим інструментом, що дає змогу наповнювати структурні блоки курсу контентом, необхідним для досягнення педагогічної мети. Специфікою дистанційних курсів для соціальної освіти є акцентування морально-етичних та ціннісних компонентів навчання, розвиток навичок кооперації та налагодження соціальних зв'язків через використання сучасних інформаційних технологій. Перспективи дослідження вбачаємо у впровадженні в практику педагогічного проектування моделі ADDI та зазначених методів електронної дистанційної освіти.

Список використаних джерел

1. Грона Н. В. Розвиток науково-творчого потенціалу студента ВНЗ в контексті літературної спадщини Т. Г. Шевченка. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Серія : Філологічні науки*. 2014. Кн. 4. С. 21–25.

2. Дідух Л. І. Використання E-learning у підготовці компетентних фахівців. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2013. Вип. 35. С. 233–236.

3. Карманова Е. В. Технология оценки уровня сформированности компетенций студентов, обучающихся в системе дистанционного обучения вуза. *Концепт.* 2015. № 12. URL: http://e-koncept.ru/2015/15417.htm.

4. Климнюк В. Є. Віртуальна реальність в освітньому процесі. *Збірник наукових праць Харківського національного університету Повітряних Сил.* 2018. № 2. С. 207–212.

5. Концевая Г. М., Концевой М. П. Виртуальная образовательная среда в профессиональной подготовке специалиста. *Педагогіка безпеки*. 2017. № 1. С. 28–34.

6. Образцов П. И., Крюков О. В., Пимонов Р. В. Применение метода видеотелетренировки, основанного на формировании виртуальной образовательной среды, в системе повышения квалификации ВУЗа. *Ученые записки Орловского государственного университета*. 2014. № 1 (57). С. 385–388.

7. Рекомендации по формированию принципов построения универсальной образовательной программы на основе внедрения компетентностного подхода в инженерном образовании (концептуальный дизайн). URL: https://zp.edu.ua/uploads/tempus/ICo-op/Guide_of_initiation_ICoop_VET_Programme_(Conceptual_Design).pdf

8. Сергеев С. Ф. Методологические проблемы e-Learning дидактики. *Открытое образование.* 2015. № 3. С. 28–36.

Роботу виконано під науковим керівництвом
канд. психол. наук Лапіної М. Д.

УДК 364.044.64

СТИГМАТИЗАЦІЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА ДИСКРИМІНАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Роговська О. О., асистент кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет».
Бойко Є. В., студентка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет».

У статті особи з інвалідністю визначаються однією з найбільш стигматизованих груп, що потерпають від упередженого ставлення, виключення та дискримінації. Наводяться данні соціологічного дослідження, метою, якого дослідити ставлення студентства до осіб з інвалідністю та до інклюзії, а також виявити стигми, що існують в сучасному українському суспільстві. У процесі дослідження було отримано перелік стигм (стереотипів) щодо осіб з інвалідністю. Результати можуть бути корисними при розробці дестигматизаційних та антидискримінаційних заходів.
Ключові слова: стигма, стигматизація, стереотип, дискримінація.

Rohovska O., Boyko E. Stigmatization as a prerequisite for discrimination against persons with disabilities.
The article identifies people with disabilities as one of the most stigmatized groups who suffer from prejudice, exclusion and discrimination. The data of the sociological research are given, the purpose of which is to investigate the attitude of students to people with disabilities and to inclusion, as well as to identify the stigmas that exist in modern Ukrainian society. The study provided a list of stigmas (stereotypes) about people with disabilities. The results can be useful in developing destigmatization and anti-discrimination measures.
Key words: stigma, stigmatization, stereotype, discrimination.

Постановка проблеми. В Україні в останні роки соціальна політика зазнала значних змін. Ратифіковані нормативні документи міжнародних організацій, внесені зміни до законодавства України. Держава, беручи до уваги досвід європейських країн, взяла курс на інклюзію. Ця стратегія сприяє подоланню соціального виключення окремих осіб, груп із загальної соціальної спільноти. Соціальне виключення спричинене наявністю певних ознак і характеристик, що властиві конкретним особам та на основі, яких формується певний тип відношення, підштовхує до формування процесу ексклюзії та певних суспільних стереотипів. Ці ознаки і характеристики наділяють людину «інакшістю» і вирізняють серед спільноти. У більшості випадків такі ознаки мають негативну оцінку та сприяють розвитку стигматизації, яка призводить до дискримінації таких осіб. У сучасному розвитку націй інклюзія є політикою і стратегією, що надає рівні стартові можливості та всебічну підтримку особам, які з тих чи інших причин зазнали виключення. До цієї категорії, у першу чергу, належать особи з інвалідністю, які через свій стан здоров'я та непристосованість суспільства до потреб людей, не можуть повноцінно функціонувати у суспільстві. Інклюзія є стратегією мислення, головною ознакою, якої є толерантність до різноманітності індивідуальних рис та характеристик. Збір та аналіз сучасних суспільних уявлень, покладених у основи стигм і стереотипів, стосовно осіб з інвалідністю – є актуальним напрямом дослідження. Вектор практичного значення дасть змогу окреслити існуючі актуальні суспільні упередження та розробити заходи їхньої протидії на шляху розбудови інклюзивної політики України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розвиток та дослідження теми вніс І. Гофман. Він увів у науковий обіг поняття «стигма» та виділив

три типи стигм у 1963 році. М. В. Смирнова у своїй праці здійснює моніторинг матеріалів рейтингових усеукраїнських онлайн-видань та приводить приклади некоректно використаних термінів, наслідком яких є стигматизація та дискримінація. М. В. Чутора розкриває сутність, види, причини виникнення стигматизації, виділяє найбільш ефективні способи проведення дестигматизаційної роботи. Р. Ф. Пасічняк аналізує роль соціальних установок щодо осіб з інвалідністю в процесі їхнього особистісного розвитку та інтеграції у суспільство. У роботі А. М. Кальченко стигма і дискримінація розглядаються як фактори, що перешкоджають наданню медичної допомоги ВІЛ-інфікованим. А. С. Товщик розкриває зміст стигми і стигматизації, виділяє її види, аналізує внутрішню та зовнішню стигму. Отже, тема стигматизації активно досліджується, як українськими так і зарубіжними авторами. Однак, дослідженню стигм та стереотипів, що існують в сучасному українському суспільстві, не було приділено належної уваги у повному обсязі. У зв'язку з цим, неможливо зробити висновки щодо ступеню стигматизованості українського суспільства, а також унеможливлюється розробка ефективних дестигматизаційних заходів.

Мета роботи. Розглянути зміст і сутність стигматизації, як передумови розвитку дискримінації та на основі результатів проведеного соціологічного дослідження навести дані щодо стигм і стереотипів, що існують в сучасному українському суспільстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Суспільство встановлює способи та критерії категоризації людей і визначає якості, які вважаються нормальними та природними для кожної з цих категорій. Приналежність людини до тієї чи іншої категорії підкріплюється певною стигмою (ярликом) у формі термінів, родових понять [1]. Стигматизація – це упереджене, негативне ставлення до конкретної людини чи групи/категорії людей, що пов'язане з наявністю в неї/них певних особливих ознак чи властивостей [2]. За В. О. Янчук процес стигматизації – це «соціально-психологічне явище, що полягає в навішуванні негативних ярликів, які дискредитують індивіда в очах оточуючих і викликають їхню тривалу соціальну ізоляцію та неготовність взаємодіяти з ним на рівних». Стигма акцентує увагу на небажаному відхиленні від норми, що сприймається як ознака неповноцінності чи специфічності її носія [3].

Смірнова Ю. С. виділяє шість типів настанов, якими може бути представлено ставлення до стигматизованих осіб або груп у суспільстві. Перша група включає: вороже ставлення; негативні настанови на пасивність; інтернальну атрибуцію. Ця група настанов зумовлює негативну оцінку щодо носіїв стигми, неприязнь і ворожість до них. Атрибуція – в соціальній психології це процес, у якому люди пояснюють причини поведінки або подій. До другої групи настанов входять: жаль і співчуття; позитивна настанова; екстернальна атрибуція. Ці настанови свідчать про співчуття та відсутність ворожості і неприязні по відношенню до стигматизованих осіб або груп [2].

Стигма у соціально-психологічному аспекті – це надзвичайно впливовий соціальний ярлик, який кардинально змінює ставлення до інших людей і до себе, примушуючи ставитися до людини тільки, як до носія небажаної якості.

Умовами для виникнення процесу стигматизації є:

- існування в конкретному суспільстві фіксованих стигматизованих установок;
- «несхожість» людини на інших членів соціальної спільноти;
- наявність зовнішнього показника (якості, ознаки);
- прийняття людиною нав'язаних стигматизуючих установок [1].

Стигма – це фізична або соціальна ознака, що знецінює соціальну ідентичність індивіда, наділяє його особливою характеристикою у соціальному сприйнятті. Стигма є своєрідним негативним штампом, ярликом, стереотипом. Однак, стереотип – це стійкий, емоційно насичений образ; заздалегідь сформована розумова оцінка чого-небудь, а стигма – це очевидна соціальна ознака, що відображає ганебну властивість індивіда, через що він

виключається з числа «нормальних». Стигма – це властивість, яка є підставою для створення негативного стереотипу [4].

Стигматизація діє шляхом створення і відтворення соціальних структур влади, ієрархії, класовості та виключення, перетворення відмінності в нерівність.

Розрізняють зовнішню і внутрішню стигматизацію. Зовнішня стигма – це стигма щодо оточуючих, чужої групи. Внутрішня стигма є стигмою відносно до групи, до якої належить сама особа. Така стигма змінює ставлення людини до самої себе. Самостигматизація – це серія заборон, які пов'язані із соціальною активністю, які накладаються людиною на власне життя та супроводжується відчуттям неповноцінності та соціальної неспроможності [4].

Стигма неодмінно призводить до дискримінації, тобто дискримінація є її наслідком. Стигма – це прояви негативного ставлення на рівні думок та висловлювань, а дискримінація - це прояви ставлення на рівні дій, в тому числі порушення прав людини. Дискримінація – це будь-яке обмеження прав і свобод людини, підґрунтям якого є розрізнення між людиною та іншими людьми, що призводить до несправедливого ставлення до неї на підставі того, що вона належить, або вважається, що належить, до певної групи [5].

Отже, стигматизація веде до негативного маркування, виокремлення людини на тлі інших. У зв’язку з цим особи не можуть повноцінно функціонувати у суспільстві, вони «випадають» з багатьох структур суспільства. Стигматизація існує в усіх сферах соціальних взаємовідносин. Стигматизація є якісним показником, що відображає насиченість масової свідомості негативними стереотипами, ключовим елементом, якої є стигма [4].

Отже, наведено підстави для соціологічного дослідження, що має на меті дослідити ставлення студентства до осіб з інвалідністю й інклюзії, а також виявити стигми, що існують у сучасному українському суспільстві. Для цього було проведене анонімне анкетування, у якому прийняли участь студенти 1-5 курсів навчання вищих навчальних закладів. Усього в анкетуванні прийняло участь 58 осіб, з них 75,9 % - дівчата, 24,1 % - хлопці. Вибір респондентів був зумовлений тим, що:

1) молоді люди вже перейняли через виховання досвід своїх батьків і через деякий час будуть виховувати своїх дітей – ця вікова категорія дозволяє дослідити найближчий етап розвитку;

2) саме студенти вищих навчальних закладів, є носіями змін, є майбутніми висококваліфікованими фахівцями, що у подальшому матимуть змогу впливати на оточення.

Тому, на нашу думку, дослідження ставлення студентів до осіб з інвалідністю дасть змогу виділити пріоритетні напрями роботи, що необхідно проводити у суспільстві, для викоренення стигматизації та дискримінації. Однак, вибірка не є репрезентативною та відображає лише якісні показники. Досліджено думку студентів лише вищих навчальних закладів. Більшість студентів, що брали участь в анкетуванні, є активними учасниками освітнього процесу. Така характеристика не може відображати думку усього студентства. Анкетування було обмежено територіальною одиницею. Однак, головною метою анкетування було отримання якісної інформації щодо стигм, які існують у сучасному українському суспільстві. Тому незважаючи на недоліки у виборці, вважаємо результати дослідження актуальними та корисними. Анкетування було проведено в електронному вигляді, за допомогою Google Форми. Результати, що були отримані у процесі дослідження наступні.

На питання, хто такі люди з інвалідністю, респонденти надали такі відповіді: люди з деякими особливостями розумового та/чи фізичного розвитку (29,9 %); люди, які не можуть самостійно піклуватися про себе і яким необхідна допомога оточуючих (18,9 %); це люди, які мають величезну силу волі, сміливість і мужність (14,2 %); це особливі люди

(9,1 %); це звичайні люди (8,5 %); це люди, які безмежно люблять життя (7,9 %); це люди з творчим потенціалом (6,7 %); люди з відхиленнями (3,6 %); люди, які є тягарем для суспільства (0,6 %); люди, які не на що не здатні (0,6 %).

Отже, великий відсоток респондентів має стереотипи щодо осіб з інвалідністю, як позитивні (вони мають величезну силу волі, це творчі люди) так і негативні (їм потрібна допомога). Але людина з інвалідністю це, перш за все, людина з її безумовної цінністю. Багато з них живуть звичайним життям: дорослішають, вчиться, працюють, сплачує рахунки, займається спортом, творчістю тощо. В інвалідності немає жодного героїзму. Щодо користі для суспільства, то є чимало прикладів, коли люди з інвалідністю працюють та мають активну життєву позицію і коли люди без інвалідності зовсім не працюють. Втішає те, що лише 1,2 % відсотки опитаних мають критично негативну позицію. А 8,5 % респондентів усвідомлюють, що люди з інвалідністю – це звичайні люди.

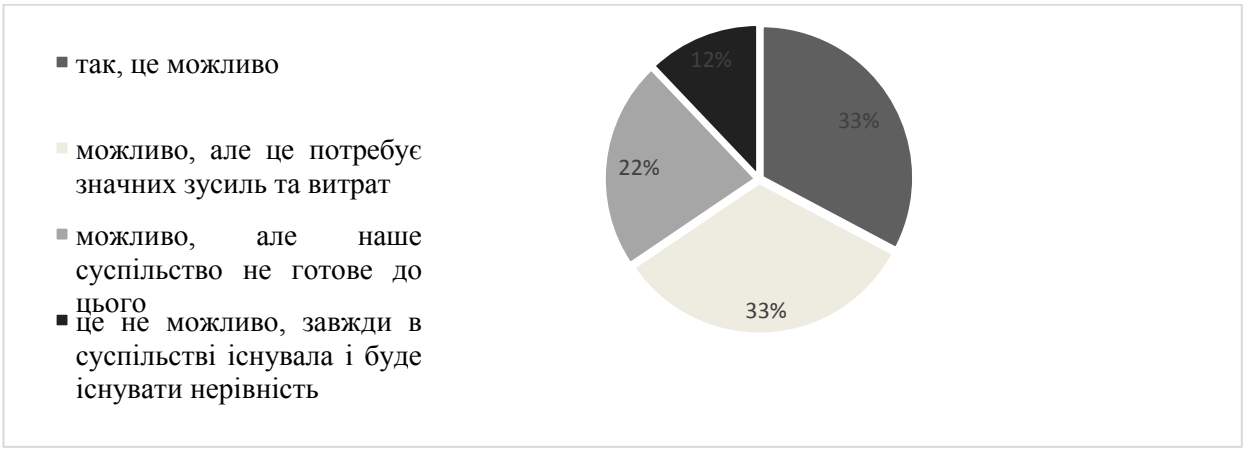
На питання про те, внаслідок чого люди найчастіше отримують інвалідність, найбільший відсоток опитаних обрали вроджені або генетичні захворювання (51 %) та інвалідність, що отримана внаслідок нещасного випадку (49 %). Можемо зауважити дві протилежні відповіді: набута та вроджена інвалідність.

Більшість респондентів (89,7 %) вважають, то люди з інвалідністю повинні знаходитись у загальній соціальній групі, разом з усіма. І тільки 10,3 % відповіли, що такі люди повинні перебувати в окремій соціальній групі. Таким чином можна говорити про те, що значна більшість опитаних виступає проти виключення осіб з інвалідністю, а впровадження інклюзії залишається пріоритетним напрямом.

На питання «Якщо б у вашій групі з'явився студент з інвалідністю, яке було б Ваше ставлення до нього?», опитані надали різні відповіді: таке ж саме відношення, як і до всіх інших (48,3 %), все залежить від людини (25,9 %), позитивне відношення до студента (20,7 %). Можна зазначити, що усі варіанти відповідей мають позитивне та ситуативне забарвлення. Важливим, що більшість респондентів, мають рівне відношення, що не ґрунтується на медичних діагнозах.

100 % вважають, що особи з інвалідністю повинні мати можливість отримувати вищу освіту. Але 12,1 % відповіли, що люди з інвалідністю не повинні працювати. 53,4 % опитаних ставляться до інклюзії позитивно, 34,5 % мають нейтральне ставлення, а 12,1 % – не мають остаточної думки. На варіант відповіді «негативно» не відповів жоден респондент. Такі показники є сприятливим підґрунтям для розвитку інклюзії.

Неоднозначно респонденти відповіли на питання, щодо можливості створення рівних умов для учнів (мал. 1):



Малюнок 1 – Розподіл відповідей респондентів щодо можливостей рівних умов для учнів

Важливим показником є те, що більшість респондентів вважають інклюзію можливою (88 %). Але також зазначається, що така стратегія є витратною, а українське суспільство не готове до таких змін (відповідно 33 % та 22 %).

15,5 % мають думку, що люди з інвалідністю є небезпечними для суспільства. Таке сприйняття призводить до негативного ставлення до таких людей, що може призводити до уникнення або приниження, агресії тощо.

Інформацію, щодо аналізу розповсюджених стигм, представимо у таблиці 1 :

Таблиця 1 – Уявлення респондентів щодо людей з інвалідністю (у відсотках від кількості відповідей)

Стигми	*Варіант «так»*	*Варіант «ні»*
1. Усім людям з інвалідністю потрібна допомога.	29,3	70,7
2. Діти з інвалідністю народжуються тільки в неблагополучних сім'ях.	0	100
3. В усіх людей з інвалідністю життя не тривале.	1,7	98,3
4. Якщо жінка завагітніла після 40 років, то в неї обов'язково народиться дитина з інвалідністю.	0	100
5. Люди з інвалідністю є тягарем для суспільства та не приносять жодної користі.	0	100

Як ми бачимо, значна кількість стигм не є актуальними для українського суспільства. Однак, благодійна модель інвалідності, що передбачає надання опіки та допомоги, ще має значний вплив на суспільство. Така модель дозволяє лише частково вирішити проблеми конкретної людини, але не спроможна на визначні глобальні зміни, які б надали людям з інвалідністю можливість бути активними суб'єктами життєдіяльності.

На завдання «Закінчить речення: Людина з інвалідністю - це людина…», респонденти відповіли наступним чином (мал. 2):

Малюнок 2 – Зміст закінчених речень щодо визначення людей з інвалідністю

Наступним завданням було написати асоціацію – слово, яке співвідноситься з людиною, що має інвалідність. Респонденти надали такі варіанти відповідей: (93,2 % відповіли на питання, 6,8 % – не надали відповіді на це питання): людина (13,8 %), особливий (12,1 %), допомога (10,35 %), фізичні показники – біль, хвороба, страждання,

складність (10,35 %), сила духу (10,35 %), обмежені можливості (5,17 %), допоміжні засоби (5,17 %), почуття – жаліть, співчуття (5,17 %), інклюзія (5,17 %), жертва (3,43 %), безпорадність (3,43 %), доброта (3,43 %), творчість (3,43 %), прийняття (1,85 %).

Відповіді представляємо у трьох групах (таблиця 2):

Таблиця 2 – Результати узагальнення асоціацій респондентів щодо осіб з інвалідністю

I – рівне ставлення	*II – позитивне ставлення (нейтральний характер)*	*III – негативне ставлення, медична модель*
людина	особливий	фізичні показники (біль, хвороба, травма, складність)
інклюзія	допомога	обмежені можливості
	сила духу	безпорадність
	доброта	жертва
	творчість	
	прийняття	
	допоміжні засоби	
	почуття (співчуття, жаліть)	
n =18,97 % (з 93,2 %)	*n =51,85 % (з 93,2 %)*	*n =22,38 % (з 93,2 %)*

Проаналізувавши зазначені питання (закінчить речення та асоціації), було виявлено спільні слова-маркери: звичайність (звичайна людина), допомога, особливості, сильний дух (людина сильна духом), обмежені можливості, творчість (таланти).

Для виявлення стигми та стереотипів, що існують в українському суспільстві, було проведено огляд упереджень (стереотипів) стосовно людей з інвалідністю (див. таблиця 3).

Висновки та перспективи і пропозиції. Отже, беручи до уваги результати соціологічного дослідження, можна зробити наступні висновки. Більша частина опитаних мають позитивне та нейтральне ставлення до людей з інвалідністю та до інклюзії. В українському суспільстві знаходять своє відображення різні моделі інвалідності: медична, благодійна, соціальна, модель «культурного плюралізму». Найбільше вираження має медична модель, яка транслюється через наступні асоціації: допомога, обмежені можливості, хвороба, безпорадність тощо. Негативні настанови щодо інвалідності існують у суспільстві, але цей відсоток є незначним. Велика кількість респондентів вважають, що люди з інвалідністю – це мужні та сильні духом люди. Але люди, які мають інвалідність, дуже часто живуть життям низької якості. Були виявлені слова-маркери, що найбільше асоціюються з особами з інвалідністю: звичайність (звичайна людина), допомога, особливості, сильний дух (людина сильна духом), обмежені можливості, творчість (таланти). Питання щодо рівності осіб з інвалідністю залишається відкритим: у процентному відношенні більшість респондентів обрала варіант, що люди з інвалідністю це звичайні люди (найбільша кількість відповідей, серед інших варіантів), однак, якщо класифікувати відповіді за трьома критеріями (рівне, нейтральне та негативне ставлення), то показник рівності залишається не високий – 18,97 %. Можна дійти до висновку, що більшість респондентів вважають, що інклюзія має право на існування (88 %), хоча з деякими нюансами. Презентовані дані є гарним показником розбудови інклюзивного українського суспільства. У ході дослідження були виявлені стигми (стереотипи) щодо осіб з інвалідністю, що існують на сьогоднішній день в українському суспільстві. Ця інформація може бути використана для розробки програм з протидії стигмі та

дискримінації, впровадження інформаційних заходів, які мають на меті підвищення рівня інформованості суспільства та формування толерантного ставлення у громадян.

Таблиця 3 – Результати аналізу упереджень респондентів щодо людей з інвалідністю

Люди з інвалідністю – це…		
проблемні люди;	хворі люди, які повинні бути ізольовані;	слабкі люди;
люди, які постійно потребують допомоги;	психічно хворі люди;	люди без постійного місця проживання;
люди, які не приносять користь суспільству;	люди, що не мають нормального життя та не можуть його налагодити;	наглі люди;
сором та тягар для сім'ї;	нещасні та неприємні люди;	недієздатні люди;
люди, яких треба сторонитись;	люди, які не мають майбутнього;	люди, які не спроможні ні на що, каліки;
люди, яких треба приховувати;	люди, що не можуть займатись спортом;	люди, що мають низький інтелект.
тягар для суспільства;	люди, що не можуть створювати сім'ї;	
люди, які самі винні у своїй біді;	люди, які не нащо не здатні, безпорадні;	

Список використаних джерел

1. Чутора М. В. Стигматизація: сутність, види, причини виникнення. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота.* 2011. Вип. 20. С. 177–180. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/5724 (дата звернення: 25.10.2020).

2. Смирнова М. В. Стигматизація як один із засобів маніпулятивного впливу мас-медіа на аудиторію. *Вісник ХДАК*. Вип. 49. 2016. С. 110–119. URL: http://journals.uran.ua/index.php/2410-5333/article/view/104631 (дата звернення: 20.10.2020).

3. Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию. Мн. : ACAP, 2005. 768 с. URL: http://www.yanchukvladimir.com/docs/Lectures/ Introduct %20SP %202011.pdf (дата звернення: 19.10.2020).

4. Товщик С. А. Стигматизація. Енциклопедія прав людини : соціально-педагогічний аспект: колективна монографія / заг. ред. проф. Н. А. Сейко. Житомир, 2014. С. 208-2012. URL: http://eprints.zu.edu.ua/23748/1/ %D0 %A2 %D0 %BE %D0 %B2 %D1 %89 % D0 %B8 %D0 %BA %D0 %A1. %D0 %90.1 (дата звернення: 22.10.2020).

5. Кальченко А. М. Оцінка рівнів стигматизації та дискримінації ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД серед працівників лікувально-профілактичних установ України. *Збірник наукових праць співробітників НМАПО ім. П. Л. Шупика.* 2013. Вип. 22 (4). С. 129–135. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/ cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Znpsnmapo_2013_22(4)__19 (дата звернення: 22.10.2020).

УДК 351.7-054.73(477)

НАСЛІДКИ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ ТА ІНТЕГРАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ (ВПО)

Суровцева І. Ю., кандидат історичних наук, доцент кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Николаєва В. І., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціології управління ДонДУУ

Халангот О. О., магістрант ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті висвітлюються основні проблеми адаптації та інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО): житло, постійний дохід та зайнятість. Наводяться актуальні данні національного моніторингу ситуації (НМС) з внутрішньо переміщеними особами. Констатується, що основні умови успішної адаптації ВПО, залишаються незмінними. Надано пропозиції з вирішення зазначених проблем. Значну увагу авторами приділено інтеграції в місцеві громади.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи (ВПО), адаптація, інтеграція, державна допомога.

Surovtseva I., Nykolaieva V., Khalanhot O. Consequences of forced migration: actual problems of adaptation and integration of internally displaced persons (IDPs).

The article highlights the main problems of adaptation and integration of internally displaced persons (IDPs): housing, permanent income and employment. Current data from the National Monitoring of the Situation (NMS) with Internally Displaced Persons are provided. It is stated that the main conditions for successful adaptation of IDPs remain unchanged. Suggestions for solving these problems are given. Considerable attention is paid by the authors to integration into local communities.

Key words: internally displaced persons (IDPs), adaptation, integration, state aid.

Постановка проблеми. Внаслідок складних випробувань для незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України, які позначилося на житті усього українського суспільства, у 2014 році країна зіткнулася із безпрецедентною за своїми масштабами внутрішньою міграцією, вдруге у своїй новітній історії поставши перед проблемою соціально-економічної адаптації та інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Проблема адаптації та інтеграції внутрішньо переміщених для нашої країни є надважливою, про це свідчить кількість переселенців, яка щороку збільшується.

Україна та її влада виявились неготовими до вирішення соціальних економічних та політичних проблем внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Державна допомога цій групі людей, в силу відсутності досвіду зіткнення з подібною проблемою, налагоджена не ефективно, хоч уже починають працювати запрограмовані механізми. Діяльність волонтерських організацій та міжнародних фондів найбільш виправдовують людські сподівання. Допомога від держави надається у більшій мірі матеріального, фінансового та медичного характеру, хоча й вона не досконала. Основним завданням для влади на сьогодні є створення таких умов для успішної адаптації та інтеграції ВПО в українське суспільство, які б допомогли об’єднатися родинам і створити нормальні передумови їх існування на території України. Враховуючи кількісні показники цієї нової категорії, що суттєво змінює структуру українського соціуму, і масштаби цього явища, дослідження цієї проблеми набуває неабиякої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед сучасних вітчизняних вчених активно вивчається проблема внутрішньо переміщених осіб такими науковцями, як: О. Балакірєва, Н. Гусак, Т. Доронюк, О. Міхеєва, Ю. Муромцева, У. Садова, В. Середа, Т. Старинська, А. Солодько, Т. Семигіна, С. Трухан та ін.

Вплив на розробку проблеми адаптації здійснили О. Міхеєва та В. Середа [1] у своїй праці «Сучасні українські внутрішньо переміщені особи: основні причини, стратегії переселення та проблеми адаптації». Т. Доронюк та А. Солодько [2-3] вивчали та аналізували ситуації з внутрішньо переміщеними особами в Україні.

Серед наукових установ НАН України і соціологічних центрів України першими, які досліджували проблеми ВПО: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», «Український інститут соціальних досліджень ім. О. Яременка», Інститут економіки промисловості НАН України (установа переміщена з м. Донецька до м. Києва), Інститут економіко-правових досліджень НАН України (установа переміщена з м. Донецька до м. Києва), Інститут соціології НАН України, Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього», КМІС, Український Католицький Університет та ін.

Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України зразу відгукнувся на події на Сході України комплексним дослідженням проблематики війни на Донбасі та анексії Криму і на початок 2016 р. видав монографію «Донбас і Крим: ціна повернення» [4]. Знаковою подією став вихід колективної монографії «Внутрішньо переміщені особи: від подолання перешкод до стратегії успіху» [5], авторами якої стали учені-переселенці Інституту економіки промисловості НАН України з м. Донецька. Цікаві наукові надбання представлені у трьох монографіях «Формування державної політики щодо внутрішньо переміщених осіб в умовах системних криз і Україні», виданих у Донецькому державному університету управління.

У той же час, необхідно звернути увагу, що підвищений інтерес з боку наукової спільноти простежувався спочатку збройного конфлікту, а на сьогоднішній момент кількість публікацій та досліджень значно знизилося, хоча ціла низка **проблем** ВПО так і залишилася невирішеною.

Мета статті – розкрити і проаналізувати проблеми соціальної адаптації та інтеграції ВПО в Україні на основі моніторингових вторинних джерел.

Виклад основного матеріалу дослідження. Внутрішньо переміщеною особою, відповідно до Закону України, вважається «громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру (ст. 1) [6]. За даними Міністерства соціальної політики станом на 12 жовтня 2020 року взято на облік 1 458 977 переселенців [7].

Згідно даних звіту національного моніторингу ситуації (НМС) з внутрішньо переміщеними особами [8], проведеного у червні 2020 року можна констатувати, що основні умови успішної адаптації, визначені ВПО, залишилися незмінними з попередніх раундів: житло, постійний дохід та зайнятість. Більшість опитаних ВПО (60 %) живуть в орендованому житлі, при цьому 27 % респондентів, які орендують житло, підтвердили наявність ризику виселення зі свого поточного житла через неспроможність сплачувати орендну плату. Станом на квітень-червень 2020 року середньомісячний дохід на члена домогосподарства ВПО становив 3350 грн. та був нижчим, ніж у вересні 2019 року (3631 грн). 51 % респондентів підтвердили, що покладаються на державну допомогу для ВПО, а 38 % – на пенсії.

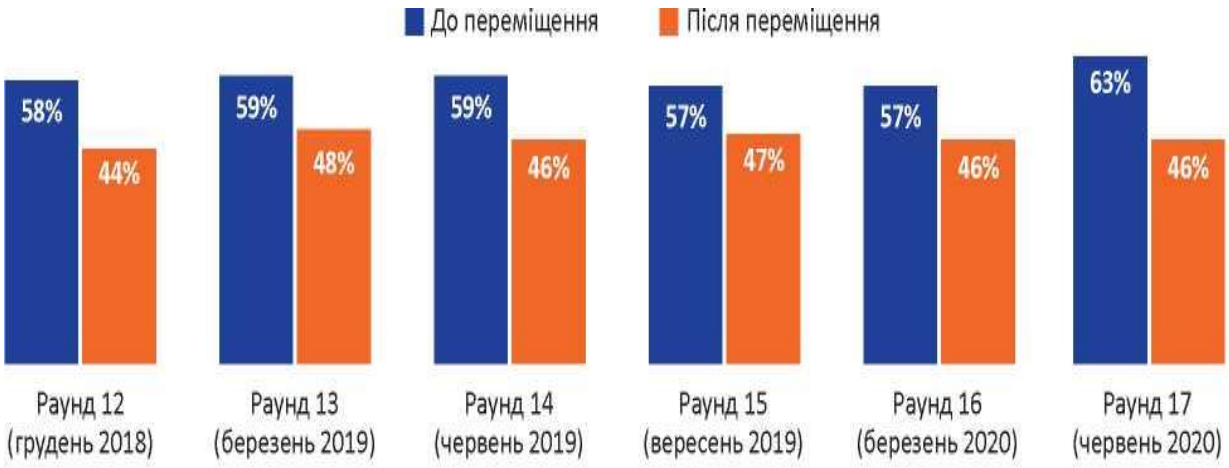
Протягом квітня-червня 35 % ВПО повідомили про проблеми з отриманням соціальних виплат. Найчастіше згадувана проблема була пов'язана зі страхом вийти з дому через ризик зараження, про що переважно повідомляли ВПО віком від 60 років (33 %). Рівень зайнятості серед усіх ВПО залишився незмінним з лютого - березня 2020 року (46 %). Проте 24 % респондентів підтвердили, що їх відправили в неоплачувані або частково оплачувані відпустки під час карантину. Серед загальної кількості населення України приблизно 17 % працівників відправили в неоплачувані відпустки [8].

Зниження рівня доходу, проблеми зі збереженням спроможності сплачувати орендну плату та отримувати соціальні виплати підвищують вразливість ВПО, особливо під час пандемії Covid-19 та карантину. Отримані результати свідчать про необхідність посилення соціально-економічних заходів з боку Уряду України та інших зацікавлених сторін з метою задоволення постійних потреб ВПО в житлі та зайнятості, а також зменшення можливого негативного впливу пандемії Covid-19 на загальне соціально-економічне становище цієї групи. Цей процес повинен враховувати характеристики сімей ВПО та їх потреби. 29 % домогосподарств, де є діти, очолювали жінки. 14 % відсотків домогосподарств ВПО повідомили, що до їх складу входять люди з інвалідністю. Частка домогосподарств, що складаються лише з людей віком від 60 років, становила 22 %. Слід зазначити, що матеріальні та соціальні втрати вимушених переселенців вимірюються не лише необхідністю оплачувати оренду житла та комунальні послуги за підвищеними тарифами, не маючи реальну можливість отримати субсидію, а й втраченою заробітною платою від постійної зайнятості за попереднім місцем проживання. Результати дослідження свідчать, що перебуваючи у статусі вимушеного переселенця, можна знайти нову роботу, але часто це робота не за фахом, а будь-яка (щоб прогодуватися). Для непрацездатних громадян, які переїхали на підконтрольні Україні території, держава відновила в повному обсязі виплату пенсій, адресної допомоги на оренду житла та інших різновидів соціальних допомог, але вкрай утруднила процедуру оформлення та верифікації.

За результатами соціологічних досліджень, майже кожна третя родина ВПО (а це відповідно понад 400 тис. сімей) вже двічі і більше змінювала місце проживання. Держава наразі спроможна забезпечити їх лише тимчасовим житлом, де вони проживають в умовах скупченості та побутової невлаштованості. За такого стану справ зростання рівня незадоволеності та соціальної напруженості неминуче. Відносно вирішеною житлову проблему для вимушених переселенців можна буде вважати лише тоді, коли їм на законних підставах буде надаватися соціальне житло у безстрокове користування чи тимчасове житло із чіткою перспективою отримання постійного, але, зважаючи на ситуацію, що склалася в державі, житлова проблема для вимушених переселенців наразі виглядає нерозв'язною. Також житлову проблему ВПО, частково могла вирішити система довгострокового іпотечного кредитування державної допомоги у виплаті першого внеску, то розробки програми відшкодування вартості втраченого майна. Частина вимушених переселенців, готові придбати житло у кредит, але не мають грошей задля першого внеску.

Рівень зайнятості ВПО не змінився з лютого - березня 2020 року. Станом на квітень-червень 2020 року частка працевлаштованих ВПО становила 46 %. 24 % переселенців підтвердили, що їх відправили в неоплачувані або частково оплачувані відпустки під час карантину. Результати аналізу показали значні відмінності в частках чоловіків та жінок, яких відправили в неоплачувані або частково оплачувані відпустки (20 % та 26 % відповідно) серед загального населення України віком від 15 до 70 років [8].

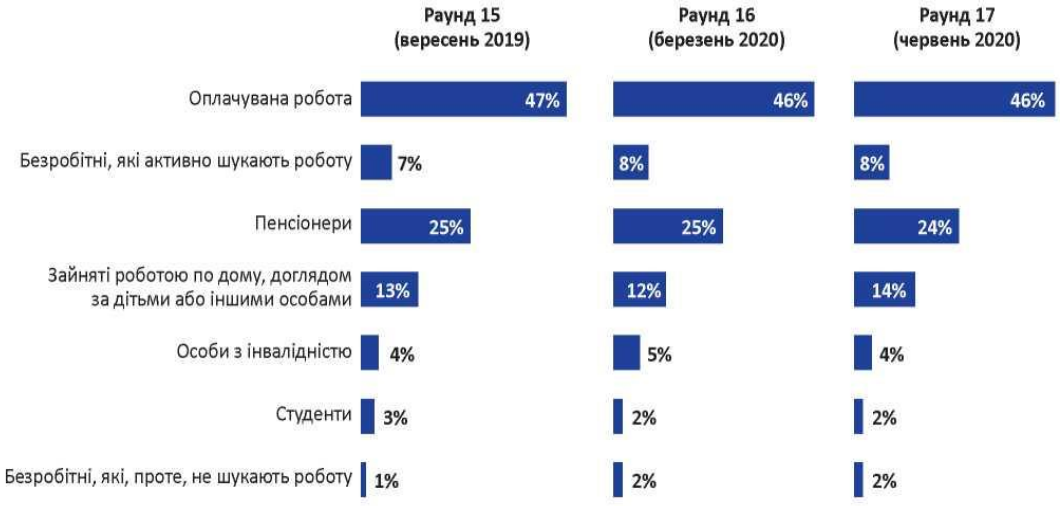
Рівень зайнятості за статтю, типом місцевості та рівень зайнятості становив 58 %. Рівень зайнятості ВПО віком від 20 до 64 років не змінився з лютого - березня 2020 року та був значно нижчим за рівень зайнятості цієї ж вікової групи серед загального населення України (56 % та 67 % відповідно) (мал. 1).



Малюнок 1 – Зайнятість ВПО до та після переміщення, за раундами
(Джерело: телефонні інтерв'ю з ВПО на основі територіальної вибірки)

Рівень зайнятості ВПО віком від 20 до 64 років, не змінився з лютого - березня 2020 року та був нижчим, ніж у третьому кварталі 2019 року (74 % та 90 % відповідно).

Частка економічно активного населення серед опитаних ВПО у 17-му раунді становила 54 % і складалася з респондентів, які або мали роботу (46 %), або активно шукали її та були готові вийти на роботу протягом двох тижнів (8 %). Частка економічно неактивного населення серед опитаних ВПО у 17-му раунді становила 46 %. Найбільшою часткою були пенсіонери (24 %); 14 % були особи, зайняті роботою по дому, доглядом за дітьми або інші особи в домогосподарстві, 4 % були особи з інвалідністю, 2 % – студенти і 2 % – безробітні, які, проте, не шукають роботу (рис.2). Ситуація не змінилася порівняно з попередніми двома раундами.



Малюнок 2 – Нинішній статус зайнятості ВПО, за раундами
(Джерело: Телефонні інтерв'ю з ВПО на основі територіальної вибірки)

У 17-му раунді серед тих 8 % ВПО, які активно шукали роботу, 34 % були безробітними менше трьох місяців, 13 % були безробітними від чотирьох місяців до року,

14 % залишалися без роботи від 1 до 4-х років, а 34 % були безробітними понад 4 роки, 2 % ніколи раніше не працювали.

Прожитковий рівень ВПО дещо покращився порівняно з попереднім раундом, про що свідчить збільшення середньомісячного доходу на члена домогосподарства ВПО, який у квітні-червні 2020 року становив 3 350 грн. і нижчим порівняно з вереснем 2019 року. Крім того, рівень середньомісячного доходу ВПО залишається низьким порівняно з фактичним прожитковим мінімумом, розрахованим Міністерством соціальної політики України, який було встановлено на червень 2020 року на рівні 3 974 грн. [9].

ВПО продовжують покладатися на державну підтримку, яка є другим найчастіше згадуваним джерелом їхніх доходів. 35 % ВПО, які отримують соціальні виплати, повідомили про проблеми з їх отриманням під час карантину.

Дані показали наявність великої кількості закладів охорони здоров'я в містах, тоді як у сільській місцевості кількість медичних закладів була значно нижчою. Лише половина респондентів, які проживають у сільській місцевості, підтвердили, що в їхніх населених пунктах є аптеки (50 %). 52 % опитаних ВПО, які мешкають у селах, повідомили, що громадський та інші засоби транспорту були недоступні, коли їм потрібно було дістатися до закладів охорони здоров'я. Частка тих, хто повідомив про недоступність громадського або інших засобів транспорту у містах, становила 36 % та 32 % відповідно.

50 % ВПО повідомили, що інтегрувались у місцеву громаду, у той час як 39 % заявили, що вони частково інтегрувалися. На основі даних було виявлено, що частка зайнятості серед респондентів, які відповіли, що почуваються частково інтегрованими, була нижчою порівняно з тими, хто згідно із самооцінкою інтегрувався повністю (38 % та 52 % відповідно).

Ставлення місцевих мешканців до ВПО у цілому можна оцінити як нейтральне та достатньо позитивне. Так, майже половина респондентів вважає, що місцеві жителі ставляться до них нейтрально – 47,6 %, також значна частина опитаних, оцінює ставлення як позитивне («скоріше добре» – 34,0 %, «дуже добре» – 14,4 %). Лише 3,2 % респондентів оцінили ставлення як негативне («скоріше погано» – 3,2 %, «погано» – 0,4 %).

Висновки та перспективи і пропозиції. Таким чином, незважаючи на те, що в Україні створена необхідна законодавча база, суттєвого вдосконалення потребують механізми її реалізації, причому в умовах фактичного стану збройного конфлікту, серйозних економічних труднощів, обмеженості ресурсів та часових параметрів, адже вимушені переселенці часто потребують негайної допомоги. За результатами дослідження можна зазначити, що певна частина ВПО, змогла адаптуватися до нових умов: знайшла близьких друзів, задоволена своїм становищем на новому місці перебування та не збирається повертатися додому. Водночас майже така сама частина опитаних не знайшла на новому місці проживання друзів, не задоволена своїм становищем та бажає повернутися додому, що свідчить про складності адаптації та інтеграції до життя в нових умовах, у яких вони опинилися не за власним бажанням. Умовами повернення додому виступають «завершення бойових дій», «наявність роботи», «наявність житла», «повернення на Донбас української влади». Проблеми, які постають перед ВПО – отримання соціальних виплат та послуг, пошук житла та працевлаштування досі залишаються пріоритетними.

Список використаних джерел

1. Міхеєва О., Середа В. Сучасні українські внутрішньо переміщені особи: основні причини, стратегії переселення та проблеми адаптації. *Стратегії трансформації і превенції прикордонних конфліктів в Україні :* збірка аналітичних матеріалів. Львів: Галицька видавнича спілка, 2015. С. 9–49.

2. Доронюк Т., Солодько А. Огляд ситуації з внутрішньо переміщеними особами в Україні за липень 2014-серпень 2015 р. URL: http://www.cedos.org.ua/uk/migration/ohliad-sytuatsii-zvnutrishno-peremishchenymy-osobamy-v-ukraini-za-lypen-2014-serpen-2015-roku.

3. Доронюк Т., Солодько А. Вироблення політики щодо внутрішньо переміщених осіб в Україні. URL: http://www.cedos.org.ua/uk/migration/vyroblennia-polityky-shchodovnutrishnoperemishchenykh-osib-v-ukraini.

4. Вимушені переселенці та приймаючі громади: уроки для ефективної суспільної адаптації й інтеграції: наукова доповідь / за ред. канд. соц. наук О. М. Балакірєвої; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». К., 2016. 140 с.

5. Внутрішньо переміщені особи: від подолання перешкод до стратегії успіху: монографія. / О. Ф. Новікова [та ін.]; НАН України, Ін-т економіки та пром-сті. Київ, 2016. С. 271-289.

6. Руководящие принципы по вопросу о перемещении лиц внутри страны : Экономический и социальный Совет ООН (ЭКОСОС). URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/internal_displacement_principles.shtml

7. Внутрішньо переміщені особи : Міністерство соціальної політики України. URL: https://www.msp.gov.ua/news/19168.html.

8. Звіт національної системи моніторингу ситуації з внутрішньо переміщеними особами. Червень 2020 р. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/nms_round_17_ukr_web.pdf.

9. Фактичний розмір прожиткового мінімуму у червні 2020 року : Міністерство соціальної політики України. URL: https://www.msp.gov.ua/news/18878.html.

УДК 316

ОЦІНКА ЯКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ ОП «СОЦІАЛЬНА РОБОТА» У ДВНЗ «ПДТУ» ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19 (ЗА МАТЕРІАЛАМИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ)

Ташкінова О. А., кандидат соціологічних наук, завідувачка кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет професій»
Бойко Є. В., студентка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Доня К. В., студентка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглянуто особливості запровадження дистанційної форми навчання у закладах вищої освіти протягом 2020 року. Важлива увага приділена виявленню переваг та недоліків дистанційної форми навчання. Представлено результати двох опитувань студентів, які навчаються на ОП «Соціальна робота» у ДВНЗ «ПДТУ». Звертається увага на проблеми, з якими стикаються студенти в сучасних умовах. Пропонується у якості рекомендацій розглянути можливість застосування інноваційних методів онлайн викладання у вищій школі.

Ключові слова: дистанційне навчання, вища школа, пандемія, соціальна робота, якість навчання.

Tashkinova O., Boyko E., Donya K. Evaluation of the quality of distance learning students EP "Social Work" in SHEE «PSTU» during the pandemic Covid-19 (according to the results of a sociological study).

The article considers the peculiarities of the introduction of distance learning in higher education institutions during 2020. Important attention is paid to identifying the advantages and disadvantages of distance education. The results of two surveys of students studying at the Social Work OP at the PDTU are presented. Attention is drawn to the problems faced by students in modern conditions. It is proposed to consider the possibility of using innovative methods of online teaching in higher education as recommendations.

Key words: distance learning, higher school, pandemic, social work, quality of education.

Постановка проблеми. На початку 2020 року світ стикнувся з новим викликом – пандемією Covid-19. Система вищої освіти була вимушена реагувати на нові умови й пропонувати ефективні форми навчання та викладання з урахуванням змін, що відбулися. Дистанційне навчання стає звичною практикою не лише у сфері неформальної освіти, але й для традиційних галузей, таких як вища освіта. Таке поширення дистанційної форми навчання спричинене розвитком електронних можливостей, а також їх зручністю у використанні й доступністю для значної частини населення. Можливість бути у будь-якому куточку світу, вільно обирати час навчання, стають все більш привабливими для студентів. Так, деякі провідні університети світу мають дистанційну форму навчання, що дозволяє студентам з різних країн здобувати вищу освіту в провідних навчальних закладах. Існує різна оцінка такої практики. Деякі вважають дистанційну форму навчання не кращою практикою та відмовляються від цього напряму. Однак, карантин, спричинений пандемією Covid-19, змінив звичний ритм життя та змусив переглянути наявні практики. Нововведення торкнулися і галузі вищої освіти, яка була змушена перейти у дистанційну форму, задля запобігання припиненню навчального процесу. Ставлення до такої практики стейкхолдерів досить неоднозначне, однак, теперішнє становище диктує нові виклики до освітнього процесу, а епідемічний стан не дозволяв

навесні 2020 р. перейти на очний процес навчання. З приводу цього важливим елементом є покращення дистанційного освітнього процесу наскільки це можливо.

Студентство та науково-педагогічні працівники є тими стейкхолдерами, що найбільш знаються на практичному аспекті таких заходів, адже є активними суб'єктами освітнього процесу. Тому важливим елементом покращення якості вищої освіти є збір інформації від стейкхолдерів щодо якості організації дистанційного навчання студентів в умовах пандемії.

В науковій літературі приділяється достатня увага особливостям організації й здійснення дистанційного навчання у вищій школі. Зокрема, ми можемо відзначити роботи І. Власенко (особливості впровадження дистанційного навчання); І. Гладій (використання хмарних технологій в навчанні); Л. Ліщинська (застосування інноваційних технологій в умовах інформатизації освіти) та ін. Для забезпечення якості навчання та викладання на освітніх програмах, важливо дослідити та проаналізувати потреби та труднощі з якими стикаються студенти, під час організації дистанційного навчання.

Метою статті є оцінка якості організації дистанційного навчання студентів, які навчаються на ОП «Соціальна робота» у ДВНЗ «ПДТУ» (м. Маріуполь) та розробка рекомендацій покращення якості навчання та викладання в умовах пандемії Covid-19.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для отримання інформації від здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних працівників було організовано та проведено опитування студентів у два етапи (перший – за результатами весняного семестру у червні 2020 року; другий – на початку осіннього семестру у жовтні 2020 року), опитування НПП – у червні 2020 року. Метод – інтернет-анкетування із використанням можливостей GoogleForm. У опитуванні взяли участь 100 % НПП, які викладають фахові дисципліни для студентів ОП «Соціальна робота» та 70 % студентів, які навчаються на першому та другому рівні вищої освіти ОП «Соціальна робота».

Пандемія Covid-19 (SARS-CoV-2-COVID-19) внесла значні корективи в усі сфери життєдіяльності суспільства. Суттєвих змін зазнала і вища освіта, яка набула дистанційних рис та змінила практики освітнього процесу. Такі зміни були необхідними для продовження навчального процесу, щоб унеможливити припинення навчання. Пандемія, як і будь-який інший кризовий чинник, викликала зміни, які потребували інноваційних підходів до вирішення нових завдань. Така ситуація характеризувалася невизначеністю умов, наявністю психічного напруження, відсутністю конкретних практик, які б допомогли проваджувати якісний освітній процес.

Якість навчання, є однією з головних її характеристик, що знаходить своє відбиття як у зовнішньому, так і внутрішньому забезпеченні якості вищої освіти. Зовнішнє забезпечення якості вищої освіти має форму експертної оцінки — акредитацію освітніх програм з наданням рекомендацій Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти. Внутрішнє забезпечення якості відбивається у моніторингу якості та впровадженні стратегії розвитку ЗВО. Заклади вищої освіти відповідають за якість освітніх послуг та за те, як ця якість забезпечується в інтересах суспільства [1].

Студентоцентрований підхід розглядає студентство як суб'єктів, що є відповідальними учасниками освітнього процесу, з власними унікальними інтересами, досвідом, потребами [2]. Студенти є активними учасниками творення навчального процесу [3]. Здобувачі вищої освіти повинні бути залучені до процедур забезпечення якості як партнери [4]. Наукові працівники є тими активними суб'єктами освітнього процесу, які здійснюють найбільший вплив на якість навчання. У зв'язку зі станом, що характеризується невизначеністю умов та впровадженням новітніх освітніх практик, що головним чином відбивається на дистанційній формі навчального процесу, оцінка стейкхолдерами якості освітнього процесу є вкрай важливою для моніторингу якості та для покращення навчального процесу.

Перший етап дослідження було організовано після майже семестрового навчання у дистанційній формі з метою виявлення рівня задоволеності студентів організацією дистанційного навчання в університеті. За результатами дослідження (червень 2020 року) було виявлено, що більшості студентів зручно навчатись у дистанційному форматі та 80 % має необхідне технічне обладнання для комфортного он-лайн навчання. На противагу, науково-педагогічні працівники підкреслили незручність такого викладання (60 %) та те, що їх технічні можливості не зовсім відповідають викликам дистанційного освітнього процесу.

Рівень навантаження було оцінено стейкхолдерами майже однаково – середня оцінка надана студентами – 3,97, середня оцінка надана викладачами – 4,4). Схожа оцінка була надана загальній якості дистанційного навчання в університеті: студенти – 3,63, науково-педагогічні працівники – 3,4.

Найбільш актуальними каналами комунікації, за допомогою яких підтримувався зв'язок між викладачами та студентами були: комунікація через старосту групи, Viber, особиста електронна пошта та електронна пошта навчальної групи, телефонний зв'язок. Дієвим та ефективним методом комунікації є створення тематичних груп у Viber за конкретними дисциплінами. Такий формат дає можливість своєчасно та одночасно інформувати всіх учасників групи, сприяє швидкій комунікації та чіткій тематиці інформації, дає можливість простежити, хто ознайомився з інформацію тощо.

Ефективність методів дистанційного освітнього процесу було проранжовано стейкхолдерами та представлено у таблиці 1.

Таблиця 1 – Ефективність методів дистанційного навчання з точки зору викладачів та студентів

студенти	*№*	*викладачі*
проведення лекцій онлайн (Zoom, Skype, Google Meet)	*1*	проведення лекцій онлайн (Zoom, Skype, Google Meet)
надання лекційного матеріалу для самостійного опанування	*2*	надання матеріалу у формі презентацій, відео-матеріалу
надання матеріалу у формі презентацій, відео-матеріалу	*3*	самостійне створення таблиць, рефератів, докладів
самостійне створення таблиць, рефератів, докладів	*4*	проходження онлайн курсів
написання конспекту лекцій	*5*	написання конспекту лекцій
проходження онлайн курсів на дистанційних платформах	*6*	надання лекційного матеріалу для самостійного опанування

На запитання про найбільш вдалий формат екзамену, респонденти відповіли наступним чином (див табл. 2).

Таблиця 2 – Відповіді респондентів на питання щодо визначення найбільш вдалого формату проведення екзаменів

студенти	*№*	*викладачі*
тестування на платформі Moodle – 52 %	*1*	творче завдання – 60 %
написання білету с подальшим захистом роботи онлайн – 35,7 %	*2*	написання білету с подальшим захистом роботи онлайн, тестування на платформі Moodle – по 20 %
творче завдання – 12,3 %	*3*	

Частота користування платформою Moodle (див табл. 3) пояснюється тим, що контрольні роботи та екзамени за деякими дисциплінами, проводилися за допомогою даної платформи, тому її використання будо обов'язковим елементом оцінювання якості отриманих знань. Актуальність використання методичних матеріалів на сайті ДВНЗ «ПДТУ», наголошує на важливості інформації розташованої на ній, а саме: робочих програм, конспектів лекцій, методичних рекомендацій тощо. У порівнянні з бібліотекою, де інформація подана в більш кількісному об'ємі, стислість є більш привабливою якістю інформації для студентів та частіше використовується під час навчання.

Таблиця 3 – Частота використання студентами освітніх ресурсів ДВНЗ «ПДТУ»

№	Освітній ресурс	СР ЗНАЧ
1.	Платформа для тестування Moodle ДВНЗ «ПДТУ»	4,1
2.	Методичні матеріали на сайті ДВНЗ «ПДТУ»	3,06
3.	Сайт дистанційного навчання ДВНЗ «ПДТУ»	2,57
4.	Електронний каталог бібліотеки ДВНЗ «ПДТУ»	2,08

Проаналізувавши відповіді здобувачів та науково-педагогічних працівників щодо недоліків дистанційного освітнього процесу, інформацію було згруповано наступним чином. Були відокремлені спільні недоліки дистанційного навчання: невідповідність технічних засобів вимогам дистанційного освітнього процесу; недостатній зворотний зв'язок в дистанційному процесі; домашнє середовище не сприяє робочому процесу; недостатня кількість часу (для надання, підготовки, перевірки домашнього завдання); не вистачає комунікації з одногрупниками / колективом.

Пропозиції, що були надані студентами з метою покращення дистанційного навчання: розробка єдиного алгоритму роботи для усіх викладачів; впровадження чітких дедлайнів, як для викладачів, так і для студентів; налагодження комунікації між викладачами і студентами; надання завдання на увесь семестр з зазначеними датами здачі завдань; введення електронного щоденника та інші.

Більшість рекомендацій, що були надані стейкхолдерами, заслуговують уваги та можуть позитивно вплинути на якість дистанційного освітнього процесу та виправити недоліки, що існують. Так, впровадження додатку, що містить усі завдання та термінами їх виконання, вирішить питання дедлайнів, впровадить єдиний алгоритм роботи для усіх викладачів та студентів, висвітлить критерії оцінювання, сприятиме створенню нормованого робочого дня викладачів, знизить рівень навантаження, через можливість самостійно формувати робочий час тощо. З цією метою в університеті з вересня 2020 року було запроваджено практику створення електронних кабінетів НПП та студентів у Google ClassRoom та проведення лекційних, семінарських та практичних занять за допомогою Google Meet. Для проведення тестування та модульних контрольних робіт було обрано платформу Moodle.

Складним питанням залишається проблема забезпеченості технічними засобами дистанційного навчання, як для студентів, так і для викладачів. Важливим критерієм є індивідуальний підхід до кожної ситуації та знаходження якісного рішення. На сьогодні, ми маємо розв'язувати такі проблеми заздалегідь. ЗВО повинно стати тією інстанцією, що бере на себе відповідальність за вирішення таких питань. ЗВО повинно запровадити систему надання допомоги стейколдерам, що відчувають труднощі щодо технічного забезпечення у період вимушеної дистанційної форми роботи. Це може бути оренда технічних засобів, за договором, надання приміщення для роботи тощо. Тут повинна бути впроваджена чітка система надання допомоги, впроваджена юридична відповідальність

усіх сторін, чіткий регламент вирішення конфліктних ситуацій. Такі практики стануть інноваційними та провідними.

У жовтні 2020 року було організовано та проведено другий етап он-лайн опитування з метою виявлення рівня задоволеності студентів різними аспектами навчання та викладання на ОП «Соціальна робота». У опитуванні взяли участь студенти різних курсів денної форми навчання ОП «Соціальна робота». Так, 80 % опитаних студентів зазначили, що їм подобається обрана спеціальність. 75 % опитаних обрали б ДВНЗ «ПДТУ» для навчання, якби знов прийшлося обирати заклад для здобуття вищої освіти. 80 % опитаних обрали б спеціальність «Соціальна робота», якби довелося знову розв'язувати питання про вибір спеціальності та майбутньої професії.

Рівень задоволеності студентів навчанням за освітньою програмою склав 4,5 б. (де min – 1,0 б., max – 5,0 б.). 88 % опитаних студентів зазначили, що їм зрозумілі мета, зміст і очікувані результати вивчення дисциплін за цією освітньою програмою. 91 % опитаних задоволені прозорістю та чесністю оцінювання знань в університеті. Більшість опитаних висловили свою задоволеність рівнем спрямованості дисциплін, які вони вивчають, на майбутню професію.

55 % опитаних зазначили, що вони беруть участь у волонтерській практиці. Ще 18 % відповіли, що мали досвід участі у волонтерській практиці раніше, але зараз, з різних причин, тимчасово не реалізують себе у цій діяльності. Ще 15 % відповіли, що не брали участь у волонтерстві, але, планують це зробити. Важливо, що студенти продовжують позитивно оцінювати свою участь у волонтерській практиці в межах вивчення фахових дисциплін з соціальної роботи. 50 % опитаних беруть участь у науково-дослідній роботі за спеціальністю.

90 % опитаних задоволені змістом та формою проведення лекційних та семінарських занять за цією ОП. На запитання «Якому формату подання інформації при вивченні навчальних дисциплін Ви надаєте перевагу?» 55 % опитаних відповіли, що електронним матеріалам, дистанційному навчанню; 39 % - лекційним та семінарським заняттям із застосуванням он-лайн технологій та інтерактивних методів навчання. Лише 9 % віддають перевагу друкованим виданням – підручникам, навчальним посібникам тощо.

Висновки та перспективи і пропозиції. Таким чином, в сучасних умовах важливого значення набуває якісна організація навчального процесу із застосуванням елементів дистанційного навчання. Під час дослідження була отримана інформація стосовно актуальних практик, що були використані під час дистанційного освітнього процесу, були виявлені недоліки та зібрані пропозиції стейкхолдерів щодо покращення якості дистанційного навчання. Впровадження пропозицій здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних працівників зможуть покращити якість вищої освіти. Важливо розглядати кризовий стан, як шлях до розвитку, як поштовх до інноваційних рішень, як ресурс, який здатен якісно змінити наявне становище. Дистанційне навчання повинно бути цікавим, змістовним та орієнтованим на потреби сучасного студентства.

Список використаних джерел

1. Сидоренко Н. Внутрішнє забезпечення якості вищої освіти в Україні як суспільно-освітній пріоритет. *Державне управління та місцеве самоврядування. Механізми державного управління.* 2016. Вип. 4 (31). С. 81–86.

2. Методичні рекомендації для експертів Національного агентства щодо застосування Критеріїв оцінювання якості освітньої програми: затв. рішенням Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти протокол від 29 серпня 2019 р. № 9. URL: https://naqa.gov.ua/ %D0 %B0 %D0 %BA %D1 %80 %D0 %B5 %D0 % B4 %D0 % B8 %D1 %82 %D0 %B0 %D1 %86 %D1 %96 %D1 %8F/

3. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). К. : ТОВ "ЦС", 2015. 32 с.

4. Карагодіна О., Пожидаєва О., Карагодіна М. Ставлення студентів до дистанційного навчання в період карантину. *Інтернет-Освіта-Наука-2020 :* матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Вінниця, 26-29 травня 2020 р.). Вінниця, 2020. С. 270–272.

УДК 364.467

ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Ташкінова О. А., кандидат соціологічних наук, завідувачка кафедри соціології та соціальної роботи, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Гонтар М. А., студентка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглянуто та проаналізовано, якими є основні виклики та перспективи розвитку волонтерської діяльності в Україні. Описано, які чинники посприяли активізації та популяризації волонтерського руху в Україні. Розглянуто найвідоміші волонтерські організації в Україні. Проаналізовано перспективи розвитку волонтерства на державному рівні. Особлива увага була приділена результатам першого Всеукраїнського форуму з метою розвитку волонтерської діяльності в Україні (м. Київ, 2020 рік).
Ключові слова: волонтер, волонтерство, волонтерська діяльність, волонтерська організація

Tashkinova O., Hontar M. Challenges and prospects for the development of volunteering in Ukraine.
The article considers and analyzes the main challenges and prospects for the development of volunteering in Ukraine. It is described what factors contributed to the activation and popularization of the volunteer movement in Ukraine. The most famous volunteer organizations in Ukraine are considered. A number of prospects for the development of volunteering at the state level are listed and outlined. The role and significance of the first All-Ukrainian Forum held in Kyiv to develop volunteer activities in Ukraine were described.
Key words: volunteer, volunteering, volunteer activity, volunteer organization

Постановка проблеми. На сучасному етапі існування української держави, волонтерська діяльність стає невіддільною частиною всіх сфер життя українського суспільства. Різке зростання потреби у волонтерстві, на превеликий жаль, почалось із-за війни на Сході України з 2014 року по теперішній час. В умовах війни багато людей опинилися у скруті та потребували захисту та підтримки з боку держави. На жаль держава в силу багатьох обставин, знаходячись в важкому економічному становищі не могла задовольнити усі потреби людей, які постраждали із-за озброєного конфлікту. Тому, на допомогу таким людям прийшли волонтери з різних куточків України, які спільними зусиллями допомагали нужденним.

І, з того часу в Україні стрімко почалася розвиватися волонтерська діяльність. Багато звичайних людей, котрим раніше не доводилось займатися волонтерством, свідомо бажають допомагати людям, робити своє суспільство кращим. Зараз в сучасному українському суспільстві починає зароджуватися та розвиватися суспільне бажання людей займатися волонтерською діяльністю. Волонтерство є рушійною силою та механізмом, який спрямований на подолання соціальних проблем в суспільстві. Агенти волонтерства вирішують не лише соціальні проблеми, але й сприяють тому, щоб їхня громада розвивалася та ставала кращою.

Серед перспектив волонтерської діяльності є також, суспільне бажання популяризувати та розвивати волонтерський рух на національному рівні в Україні. Але це є і викликом, тому що, в нашій країні на цей час не існує інституції волонтерства. Волонтерський рух в Україні розвивається не системно, тобто в різних областях (регіонах, містах) країни вона розвивається та функціонує по-різному. Така аргументація дає

зрозуміти, що в Україні відсутня чітка законодавча база щодо сфери волонтерства. Державна політика не має стратегічного плану щодо розвитку системного волонтерства.

Основними проблемами розвитку волонтерської діяльності в Україні на національному рівні також є відсутність статистичних даних щодо, того скільки відсотків населення займається волонтерською діяльністю, який відсоток молоді готовий або має досвід волонтерської діяльності; відсутній чіткий алгоритм щодо залучення більшої кількості людей до волонтерства тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Феномен волонтерства досліджується в межах соціально-філософського, політологічного, соціологічного, психологічного, соціально-психологічного та соціально-педагогічного дискурсів. Окрім включення в різні наукові підходи, що простежено в працях як закордонних (Дж. Девіса Сміта, М. Харріса, К. Рочестера, Р. Хедлі, С. Елліса, К. Кемпбела й ін.), так і вітчизняних (Е. Балашова, В. Башкірева, О. Безпалько, Р. Вайноли, Т. Голованової, І. Звєрєвої, Н. Заверико, А. Капської, О. Карпенко, Н. Комарової, Г. Лактіонової, Т. Лях, О. Самойленко, І. Юрченко, О. Трубнікової, Н. Черниш та ін.) учених, волонтерство також розкрито через численні аспекти його визначення. Зокрема, можливо окреслити своєрідний континуум аспектів волонтерства, що розкривають себе як діяльність, яка поступово ускладнюється шляхом додавання до неї неоднорідних компонентів на різних щаблях її реалізації [1].

Поняття «волонтерська діяльність» є дуже широке та багатоаспектне визначення, і не має чіткого та точного трактування цього слова. В українському законодавстві також є недоліки щодо трактування та визначення змісту волонтерської діяльності. В Законі України «Про волонтерську діяльність» в статті 1 визначено та надано характеристику поняттю «волонтерська діяльність» та представлена у такому вигляді: «волонтерська діяльність - добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги» [2].

Різноманітність предмета наукових досліджень проблематики волонтерської діяльності свідчить про значний науковий інтерес до неї з боку різних галузей знань. Наукові публікації охоплюють різні аспекти вивчення цієї сфери суспільних відносин: становлення та розвиток волонтерського руху, вплив волонтерства на процес соціального становлення молоді (соціологія); роль волонтерської діяльності у вихованні молоді, у забезпеченні професіоналізації молоді (педагогіка); волонтерська діяльність у сприянні адаптації засуджених до покарання без позбавлення волі, адаптації людей з інвалідністю (соціальна робота); волонтерська діяльність як соціальний ресурс стійкого розвитку регіону, інноваційна форма соціально-трудових відносин, нестандартна форма зайнятості (економіка) [3].

Метою статті є розглянути та проаналізувати, якими є виклики та перспективи розвитку волонтерської діяльності в Україні на найближчий час. Серед завдань даного дослідження вважається доцільними описати найвідоміші та найактуальніші волонтерські організації, які існують в Україні. Схарактеризувати перспективи розвитку волонтерської діяльності в нашій країні, буде доцільно за допомогою опису важливого заходу, який відбувся у вересні 2020 року, а саме першого Всеукраїнського форуму з метою розвитку волонтерської діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. За даними UN Volunteers (підрозділ ООН, присвячений волонтерству та волонтерській діяльності), приблизно кожен сьомий землянин є волонтером – таких майже мільярд (970 млн, якщо бути точнішими). Їхня робота є еквівалентом 125 млн повноцінних робочих місць або $1,348 трлн – а це 2,4 % світової економіки. Це дуже різні люди з різними професіями, статками, інтересами та цілями, але всі вони мають спільну цінність – небайдужість до того, що відбувається навколо [4].

У 2018 році відсоток тих, хто впродовж року займався волонтерською діяльністю в Україні, зріс з 12 % до 18 %. Найвищий рівень волонтерства спостерігається серед молоді

(24 %), а регіонально – на заході (21 %) та у центрі (22 %) і значно нижчий – на півдні (11 %) та сході (14 %). Про це свідчать результати опитування, проведеного фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва і соціологічною службою Центру Разумкова [5].

Можна говорити про те, що приблизно 9-12 % населення долучається до волонтерського руху в Україні. І ця цифра наразі буде постійно зростати. Досі на жаль не було проведено національного соціологічного дослідження з метою отримання достовірних статистичних даних щодо кількості населення, яке долучається та бере участь у волонтерській діяльності, а особливо молоді, яка займається волонтерською діяльністю.

Волонтерський рух в Україні має власну історію започаткування та розвитку, проте вписується в загальний контекст глобального масштабу. Спалах волонтерської активності, що охопив усю країну, відбувся наприкінці 2013 р. і з особливою силою розгорнувся у 2014 р. у зв'язку з воєнним конфліктом на Донбасі. Локалізація волонтерської допомоги зумовлювалася гострими потребами врятування життя людей окупованих територій, підтримки бійців української армії, допомоги вимушеним переселенцям із зони конфлікту. Мобілізація ресурсів громадянського суспільства в Україні була реалізована саме через волонтерство у зв'язку із зовнішньою загрозою втрати територіальної цілісності української держави. Такий чинник не є типовим для активізації волонтерського руху в інших країнах світу. Це – наша українська специфіка. Уряди понад 80 країн, серед яких і найбільш розвинуті, сприяють розвиткові у своїх країнах національного волонтерського руху, розглядаючи його як чинний інструмент розвитку глобального суспільства, тому волонтерський рух має глобальний характер, а Україна вносить у нього гідну інноваційність [6, с. 27].

Важливо зазначити, що ці події дійсно посприяли, тому, що в Україні з'явилися великі перспективи щодо популяризації та розвитку волонтерського руху в Україні. Волонтерство стає менш стихійним явищем та стає більш системним, інституційним. Волонтерство активно розвивається в громадах.

Серед найвідоміших українських волонтерських організацій, які активно залучають волонтерів серед молоді та активно розвивають волонтерську діяльність в Україні є:

1) Українська Волонтерська Служба (УВС) – громадська організація, яка розвиває культуру волонтерства в Україні. УВС об'єднує волонтерів, активістів, благодійників та всіх небайдужих навколо простої ідеї: допомагати може кожен, незалежно від віку, статі, місця проживання та інших штампів, які не мають жодного значення. Основними цілями та завданнями УВС є: пов'язувати волонтерів із тими, хто потребує допомоги; розвивати волонтерів - проводячи навчальні тренінги для розвитку як професійного, так і особистісного; формує спільноти - об'єднує волонтерів з усієї України у єдину спільноту зміно творців; навчає основам волонтерства, поширює міжнародні стандарти роботи серед громадських організацій; координує волонтерів – знаходять, готують та координують волонтерів на подіях, фестивалях, бізнес-конференціях, волонтерських акціях [7].

2) «Будуємо Україну Разом» (БУР) – волонтерська програма, яка через спільну працю, подорожі та неформальну освіту об'єднує українську молодь у мережу активних громадян. БУК був започаткований у вигляді волонтерської акції Львівської освітньої фундації, що мала на меті відновити будинки, знищені внаслідок війни на сході України. Проте через деякий час акція перетворилася на рух, що формує нову генерацію відповідальних українців, які творять зміни. Волонтери цієї організації мають можливість брати участь у літніх таборах, навчатися проектного менеджменту, створювати осередки та проводити акції соціальної дії (розв'язання соціальних проблем в громаді) [8].

3) «Волонтери ООН» – це програма Організації Об'єднаних Націй, яка сприяє миру і розвитку шляхом поширення волонтерства у всьому світі. На глобальному рівні робота ВООН зосереджена на демократизації управління, охороні здоров'я, соціальній інтеграції

та розвитку волонтерської інфраструктури. «Волонтери ООН» залучають до співпраці та волонтерства експертів з України та світу [9].

4) Програма «Молодіжний Працівник». Реалізація Програми «Молодіжний працівник» розпочалася у 2014 році за підтримки Програми розвитку ООН України та у співпраці з Міністерством молоді та спорту України й Державним інститутом сімейної та молодіжної політики. Впровадження Програми «Молодіжний працівник» в Україні – це унікальна можливість підвищити професійний рівень представників державних службовців та громадських об'єднань, які працюють з молоддю, що сприятиме збільшенню кількості молоді, яка бере участь у формуванні молодіжної політики, та посилить на загальнодержавному рівні взаємодію державних та молодіжних громадських інституцій щодо соціального становлення молоді. Програма також включає базове навчання з молодіжної роботи та тематичні спеціалізовані тренінги. Один із спеціалізованих тренінгів присвячений якісній роботі з волонтерами [10].

5) «Let's do it, Ukraine» («Зробимо Україну Чистою Разом») – всеукраїнський екологічний молодіжний рух. Організація є частиною міжнародного руху Let's Do It World, який об'єднав вже 180 країн та близько 20 млн. учасників для того, щоб піклуватися про екологію та чистоту нашої планети. Волонтери ставлять собі мете зберегти навколишнє середовище і поширювати знання про те, як до цього може долучитися кожен охочий. Ця організація щороку проводить національне прибирання по всій країні, до якого можна долучитись у якості волонтера або координаторів.

Існує ще багато волонтерських та громадських організацій, які активно залучають до себе волонтерів з різних регіонів України та популяризують волонтерський рух, серед таких організацій також можна виділити Корпус Миру США, Товариство Червоного Хреста України, AIESEC в Україні та інші.

Державна повинна взаємодіяти з волонтерськими та громадськими національними організаціями, з метою побудови чіткої стратегії щодо розвитку національного волонтерського руху. Зараз волонтерство набуває не лише національного рівня, а й глобального рівня. Тому між волонтерськими організаціями повинен відбуватися обмін досвідом щодо залучення волонтерів; обмін найкращими практиками навчання волонтерів; популяризувати волонтерський менеджмент в громадах.

8-9 вересня 2020 року в місті Києві відбувся перший Всеукраїнський форум з метою розвитку волонтерської діяльності. Організаторами цього форуму були: Міністерство молоді та спорту у партнерстві з державною установою «Всеукраїнський молодіжний центр», Волонтерами ООН в Україні, Українською Волонтерською Службою, рухом Будуємо Україну Разом (програмою ЛОФ), іншими партнерськими організаціями. Метою даного форуму було розвиток культури волонтерства серед молоді, поширення цінностей волонтерства, популяризація волонтерського руху в Україні та підвищення спроможності організацій, що залучають до своєї діяльності волонтерів. Проводився форум у вигляді дводенного навчання і нетворкінгу для 80 молодіжних працівників, які розвивають волонтерство по всій країні.

Під час проведення заходу було підвищено рівень компетентностей учасників, які необхідні для здійснення волонтерської діяльності, а також розвитку організацій, що залучають до своєї діяльності волонтерів; налагоджено співпрацю між організаціями та установами, що залучають до своєї діяльності волонтерів, заради вирішення спільних, суспільно-важливих питань; напрацьовано пропозиції до нормативно-правових актів в частині удосконалення питань розвитку волонтерства в Україні.

Також на Всеукраїнському форумі з метою розвитку волонтерської діяльності відбувалися панельні дискусії між профільними Міністерствами України щодо розвитку волонтерської діяльності, були визначені основні виклики та перспективи щодо побудови національної стратегії у сфері волонтерства.

Між молодіжними працівниками, представниками різних громадських організацій, активною молоддю які активно популяризують та займаються волонтерською діяльністю обмінювалися досвідом та ділилися пропозиціями щодо, того які заходи, програми державі потрібно розробити та впровадити з метою розвитку волонтерської діяльності; навчати молодіжних працівників та професійних волонтерів волонтерському менеджменту тощо

Після закінчення форуму, Українська Волонтерська Служба опрацьовувала пропозиції представників різних молодіжних організацій та об'єднань щодо розвитку волонтерської діяльності на національному рівні в Україні, повинна розробити рекомендації щодо розвитку державної політики у сфері волонтерської діяльності для уповноважених Центральних Органів Виконавчої Влади. Серед них є рекомендації для Міністерства молоді та спорту України, а саме визначення пріоритетів розвитку волонтерської діяльності серед молоді для Програми «Молодь 2025»: промоція волонтерського руху на національному рівні; підвищення компетенцій фахівців, які залучають волонтерів; визначення волонтерів та їх внеску у розвиток країни; проведення соціологічного дослідження на визначення кількості молоді, яка займається волонтерською діяльністю. Рекомендації щодо розвитку волонтерської діяльності для Міністерства освіти і науки України, а саме: популяризація волонтерської діяльності серед здобувачів освіти в школах за допомогою курсу громадської освіти; інституціоналізація волонтерського руху у закладах вищої освіти. Рекомендації для Міністерства соціальної політики щодо висвітлення інформації щодо популяризації волонтерства на національному, обласному та місцевому рівні; залучення волонтерів до соціальних установ. Надання рекомендацій Кабінету Міністрів України щодо розробки національної стратегії розвитку волонтерства.

Висновки та пропозиції щодо подальших наукових розвідок у даному напрямку. На даний час в Україні стрімко розвивається волонтерська діяльність**.** Розглянувши та проаналізувавши, якими є виклики та перспективи розвитку волонтерської діяльності в Україні, можна стверджувати, що Уряд України повинен удосконалити нормативну-правову базу щодо волонтерської діяльності. Серед основних напрямків державної політики України обов'язкове місце займає волонтерська діяльність. Волонтерство є необхідною складовою розвитку будь-якої сфери життєдіяльності сучасного суспільства. Волонтерська діяльність спрямована на об'єднання людей та посилення суспільної відповідальності за сталий розвиток своєї громади та країни в цілому. Тому, в нашій країні потрібно систематизувати та інституціоналізувати волонтерську діяльність.

Список використаної літератури

1. Коваль Г. В. Організованість діяльності як критерій класифікації волонтерства . *Психологічні перспективи.* 2017. Вип. 30. С. 63–74. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2017_30_8 (дата звернення: 26.10.2020)
2. Про волонтерську діяльність : Закон України від 19 квітня 2011 р. № 3236-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text (дата звернення: 26.10.2020)
3. Тарасенко Т. Волонтерська діяльність як пріоритет державної молодіжної політики в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2016. Вип. 2. С. 121–129. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2016_2_17 (дата звернення: 26.10.2020)
4. Volunteers count. Their work deserves to be counted. UN Volunteers : сайт. URL: https://www.unv.org/swvr/volunteers-count-their-work-deserves-be-counted (дата звернення: 26.10.2020)
5. Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва : сайт. URL: https://dif.org.ua/article/gromadska-aktivnist-gromadyan-ukraini (дата звернення: 26.10.2020)

6. Панькова О. В. Розвиток волонтерської діяльності в Україні як прояв активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства: специфіка, проблеми та перспективи. *Український соціум*. 2016. № 2. С. 25–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2016_2_5 (дата звернення: 26.10.2020)

7. Українська Волонтерська Служба : сайт. URL: https://volunteer.country/ (дата звернення: 26.10.2020)

8. «Будуємо Україну Разом» : сайт. URL: https://bur.lef.org.ua/ (дата звернення: 26.10.2020)

9. UN Volunteers : сайт. URL: http://unv.org.ua/ (дата звернення: 26.10.2020)

10. Молодіжний працівник (Youth Worker Ukraine): офіційна веб-сторінка. URL: http://youth-worker.org.ua/about/ (дата звернення: 26.10.2020)

11. Let's do it, Ukraine / Зробимо Україну Чистою Разом : офіційна веб-сторінка. URL: https://letsdoitukraine.org/ (дата звернення: 26.10.2020)

УДК 37.032

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ІЗ СІМ'ЯМИ, ДІТЬМИ ТА МОЛОДДЮ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ

Ташкінова О. А., кандидат соціологічних наук, доцент**,** завідувачка кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Поплавська М. К., магістрантка кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглядаються поняття та сутність конфліктологічної компетентності як складової професійної компетентності фахівців із соціальної роботи. Особлива увага приділяється специфіці соціальної роботи з сім'єю, дітьми та молоддю. Представлено результати власного соціологічного дослідження щодо виявлення рівня готовності фахівців, які працюють з сім'ями, дітьми та молоддю, до вирішення конфліктних ситуацій під час виконання своїх посадових обов'язків. Розглянуто можливості для підвищення рівня конфліктологічної компетентності фахівців соціальної роботи під час різних форм підвищення кваліфікації.

Ключові слова: конфлікт, конфліктологічна компетентність, фахівці із соціальної роботи, складна життєва ситуація, медіаторні технології.

Tashkinova O., Poplavska M. Conflictological competence of social work professionals with families, children and youth: concepts and features of formation.

The article considers the concepts and essence of conflict competence as a component of professional competence of social work specialists. Particular attention is paid to the specifics of social work with families, children and youth. The results of our own sociological research to identify the level of readiness of professionals who work with families, children and youth to resolve conflict situations in the performance of their duties are presented. Possibilities for increasing the level of conflictological competence of social work specialists during various forms of professional development are considered.

Key words: conflict, conflict competence, social work specialists, difficult life situation, mediator technologies.

Постановка проблеми. У сучасних умовах проблематика регулювання конфліктних ситуацій та вирішення конфліктів є доволі актуальною, особливо в соціальній сфері, що обумовлено високим рівнем конфліктогенності середовища. Професійна діяльність фахівців із соціальної роботи пов'язана із наданням допомоги вразливим верствам населення, які вже знаходяться в складній життєвій ситуації та не мають власних ресурсів для виходу з неї, і, дуже часто, мають високий рівень конфліктності. У зв'язку з цим доволі актуальним залишається питання щодо підвищення рівня конфліктологічної компетентності фахівців із соціальної роботи, тобто здатності розуміти, аналізувати, прогнозувати та вирішувати конфліктні ситуації на практиці залежно від ситуації, яка складається. Очевидно, що фахівці із соціальної роботи повинні те тільки володіти важливими особистісними та професійними знаннями та навичками, але й володіти техніками ефективного спілкування, встановлення соціально взаємодії та комунікації, конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях, медіаторними технологіями тощо.

У зв'язку з цим зростає науковий інтерес до проблеми формування та розвитку конфліктологічної компетентності сучасного фахівця із соціальної роботи, адже вміння

будувати стосунки на засадах співробітництва та конструктивної взаємодії безпосередньо впливає на якість та продуктивність професійної діяльності, сприяє покращенню психологічного клімату та гармонізації взаємин у колективі, створює умови ефективного вирішення складних життєвих ситуацій клієнтів соціальних служб [1].

Аналіз досліджень. Теоретичні та прикладні питання формування конфліктологічної компетентності особистості проаналізовані у роботах таких вчених: С. Баникіна, І. Матійків, І. Тітаренко, С. Філь та інші. Окремі аспекти формування готовності майбутніх фахівців соціальної сфери до діяльності з розв'язання конфліктних ситуацій розглянуто в роботах А. Балендра, Д. Годлевської, М. Турхан, І. Козич; С. Калаур, Л. Ярослав тощо. Водночас важливого значення набуває **проблема** визначення рівня сформованості конфліктологічної компетентності, як однієї з основних професійних якостей фахівців соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю. Також важливо проаналізувати засоби формування та розвитку конфліктологічної компетентності фахівців із соціальної роботи.

У зв'язку з цим, **метою статті є** проаналізувати засоби формування конфліктологічної компетентності фахівців соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальна робота з сім'ями, дітьми та молоддю розглядається як вид професійної діяльності, спрямований на запобігання, мінімізацію негативних наслідків та подолання складних життєвих обставин сімей, дітей та молоді, посилення їхньої здатності до реалізації власного життєвого потенціалу [2]. Об'єктом соціальної роботи виступають різні види сімей із дітьми та молодь, що вимагає від фахівців певних особистісних та професійних якостей.

Основними принципами здійснення соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю є: додержання й захист прав людини; адресність та індивідуальний підхід; доступність та відкритість; добровільність вибору в отриманні чи відмові від отримання соціальних послуг; гуманність; комплексність; максимальна ефективність використання бюджетних та позабюджетних коштів суб'єктами соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю; законність; соціальна справедливість; забезпечення конфіденційності суб'єктами соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю, дотримання ними стандартів якості, відповідальності за дотримання етичних і правових норм [2].

Відповідно до положень нового Професійного стандарту «Фахівець із соціальної роботи», затвердженого Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 20.06.2020 №1179, професійна діяльність фахівців соціальної роботи пов'язана з наданням соціальних послуг, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання або мінімізацію їх негативних наслідків, особам / сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати. Отже, професійна діяльність фахівців соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю пов'язана з підвищеним нервово-емоційним навантаженням. У зв'язку з цим, важливою загальною компетентністю визначено – «Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, управляти різнобічною комунікацією, попереджати та розв'язувати конфлікти» (Z.9) [3].

Конфліктологічну компетентність слід розглядати як важливу складову професійної компетентності фахівців, що проявляється у компетентності у вирішенні конфліктних ситуацій. Аналіз соціологічної та психолого-педагогічної літератури дозволяє сформулювати поняття «конфліктологічна компетентність фахівців із соціальної роботи» [4] як інтегровану здатність особистості розуміти, аналізувати, прогнозувати та вирішувати конфліктні ситуації, яка складається із знань, досвіду, цінностей, ставлення, що реалізовуються на практиці залежно від ситуації, яка складається. Недостатній рівень сформованості конфліктологічної компетентності у фахівців соціальної роботи сприяє виникненню конфліктів із клієнтами, колегами, керівництвом ; ускладнює процес надання

соціальної допомоги клієнтам соціальних служб; впливає на якість надання соціальних послуг та ефективність діяльності спеціалізованих соціальних служб.

С. Філь, розглядаючи сутність конфліктної та конфліктологічної компетентностей, запропонував таку структуру останньої: когнітивний компонент; діяльнісний компонент; мотиваційно-ціннісний компонент; рефлексивно-регулятивний компонент; експерієнтальний компонент [4]. Запропонована класифікація, з нашої точки зору, доволі системно представляє структуру конфліктологічної компетентності особистості. Зважаючи на ці компоненти конфліктологічної компетентності, ми можемо запропонувати такі рівні сформованості конфліктологічної компетентності фахівців соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю: високий, середній та низький (таблиця 1).

Таблиця 1 – Рівні сформованості конфліктологічної компетентності фахівців соціальної роботи

Рівень сформованості КК Компоненти	низький	середній	високий
знання у сфері конфліктології, щодо сутності та природи конфліктів	+	+	+
здатність аналізувати причини виникнення конфліктних ситуацій	+	+	+
знання шляхів вирішення конфліктних ситуацій	+	+	+
сформовані конфліктологічні вміння та навички із вирішення конфліктних ситуацій	+	+	+
бажання та наміри фахівця займатися вирішенням конфліктів		+	+
бажання організовувати власний подальший професійний розвиток щодо вирішення конфліктних ситуацій, опанування методами безконфліктної взаємодії		+	+
наявність цінностей безконфліктної взаємодії, повага до інших, толерантність, емпатія		+	+
спрямованість на конструктивне вирішення конфлікту		+	+
вміння конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, застосовувати техніки запобігання, подолання та управління конфліктами на практиці			+
здатність долати перешкоди, що ускладнюють конструктивне вирішення конфліктної ситуації			+
здатність приймати усвідомленні рішення стосовно певної форми поведінки у конкретній конфліктній ситуації			+
самовдосконалення, набуття досвіду у сфері вирішення конфліктів			+

Уточнення критеріїв та показників рівнів сформованості конфліктологічної компетентності фахівців із соціальної роботи дозволило обрати методи для виявлення рівня сформованості конфліктологічної компетентності фахівців соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю, а саме: методику дослідження міжособистісного сприйняття у конфліктній ситуації А. І. Тащевої (модифікація О. В. Місенко); методику «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів» (П. П. Хеппнер, І. Х. Петерсен); методику діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона (адаптований варіант Т. Д. Кушнірук); тест «Оцінка рівня конфліктності особистості». Крім того додатково було використано метод опитування, а саме анкетування фахівців із соціальної роботи.

Так, було виявлено, що 100 % опитаних респондентів розуміють сутність поняття «конфлікт» та «конфліктна ситуація» та виділяють три основних ознаки конфлікту, а саме: зіткнення, протиріччя, протиборство. Другий етап включав проведення контент-аналізу для визначення шкальної приналежності слів, що утворили семантичне ядро поняття «конфлікт». За результатами опитування найбільшу кількість балів отримало визначення конфлікту «як психологічної несумісності».

Також фахівцям соціальної роботи було запропоновано визначити рівень конфліктологічної компетентності та значущості властивостей конфліктно-компетентної поведінки за методикою «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів» (П. П. Хеппнер, І. Х. Петерсен) [6]. Фахівцям соціальної роботи було запропоновано оцінити наведені твердження з метою виявлення рівня конфліктологічної компетентності. Так, 60 % опитаних мають середній рівень компетентності у вирішенні конфліктів. 40 % – мають низький рівень компетентності у вирішенні конфліктів.

З метою діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій, фахівцям із соціальної роботи було запропоновано уважно прочитати дібрані вислови та прислів'я, що в тій чи іншій мірі характеризують стратегію поведінки особистості в умовах конфлікту та обрати наскільки кожен з них відповідає власним діям під час конфліктів. Це дозволило визначити, наскільки виражена у них та чи інша форма поведінки під час конфліктних ситуацій. Зазначимо, що автори методики виділяють п'ять основних стратегій розв'язання конфліктів у відповідності до індивідуальних дій особистості у конфліктній ситуації [6]. А саме: втеча, примус, згладжування, компроміс та співробітництво.

Так, 60 % опитаних обирають «компроміс» як стиль поведінки у конфліктних ситуаціях. 30 % - обирають «згладжування», тобто будь-що намагаються залагодити конфлікт, боячись зіпсувати стосунки. І 10 % – обирають «примус», тобто намагаються здобути перемогу будь-якою ціною. Отже, лише 10 % опитаних обирають стратегію примусу при вирішенні конфліктної ситуації і жоден з опитаних фахівців із соціальної роботи не обирає стратегію «втеча» та «конфронтація», що є дуже позитивним результатом. Більшість фахівців намагаються знайти конструктивне рішення у конфліктній ситуації, і при цьому зберегти відносини з іншою стороною.

Для діагностики особистісного компоненту психологічної готовності соціальних працівників до професійної діяльності та врегулювання конфліктних ситуацій було використано методику «Оцінка рівня конфліктності особистості». При цьому конфліктність особистості розглядається як інтегративна особистісна якість, що характеризує рису характеру індивіда чи їх комплекс і визначається індивідуально-психологічними характеристиками особистості [6]. Так, було виявлено, що 80 % опитаних респондентів мають рівень конфліктності вище середнього. І лише 20 % – середній рівень конфліктності. Не було виявлено жодного респондента з рівнем конфліктності нижче середнього та низьким.

Опитування фахівців із соціальної роботи, які працюють з сім'ями, дітьми та молоддю, виявило, що більшість респондентів мають бажання організовувати власний подальший професійний розвиток щодо вирішення конфліктних ситуацій, опанування

методами безконфліктної взаємодії (85 % опитаних). Також у опитаних було виявлено цінності безконфліктної взаємодії (60 %), повага до інших (95 %), толерантність (90 %). Водночас, не всі опитані респонденти володіють техніками конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

За результатами опитування фахівців із соціальної роботи, 80 % респондентів відчувають потребу в додаткових знаннях та навичках для виконання професійних обов'язків. 50 % опитаних у найближчий час планують підвищення кваліфікації. 70 % респондентів вважають, що найбільш ефективною формою професійного розвитку є тренінги та майстер-класи.

Отже, конфліктологічна компетентність фахівців соціальної роботи є важливою складовою професійної компетентності та дозволяє більш ефективно здійснювати фахову діяльність. Формування конфліктологічної компетентності повинно відбуватися під час навчання у закладах вищої освіти. Крім того, важливими напрямами розвитку конфліктологічної компетентності фахівців із соціальної роботи є: підвищення кваліфікації, участь у семінарах, тренінгах, обмінах досвідом із провідними соціальними службами міста та регіону, самовдосконалення та саморозвиток, супервізія тощо.

Список використаних джерел

1. Матійків І. М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* 2012. № 2 (1). С. 434–444.

2. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України від 21.06.2001 р. № 2558-III. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text

3. Професійний стандарт «Фахівець із соціальної роботи» : Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 1179 від 20.06.2020 року. URL: https://www.msp.gov.ua/projects/484/

4. Філь С. С. Визначення, зміст та структура конфліктологічної компетентності студентів – майбутніх фахівців соціономічних професій. *Наукові записки НаУКМА*.. 2011. Т. 123 : Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 20–24.

5. Тітаренко І. Діагностика рівнів сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців із реклами та зав'язків з громадськістю. *Нова педагогічна думка*. 2016. № 3 (87). С. 66–71. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12514/Titarenko_Diahnostyka_rivniv_sformovanosti_konfliktolohichnoi_kompetentnosti %20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. Дзюба Т. М. Комплекс методик для діагностики психологічної готовності керівника школи до взаємодії в умовах конфлікту. Полтава : ПОІППО. 2005. 64 с.

7. Ташкінова О. А., Овєчкіна К. В. Конфліктологічна компетентність майбутніх фахівців із соціальної роботи в умовах глобалізації та міжкультурної комунікації. *Міжкультурна комунікація і локалізаційні процеси у соціологічному вимірі* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 17 квітня 2020 р.). Маріуполь : МДУ, 2020. С. 17–23.

Підписано до друку 2020 року. Формат 60x90/8. Папір типографський.
Офсетний друк. Умовн. друк. арк. 32,3 Тираж 100 прим.
Замовлення № _

Видавництво ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Адреса редакції збірнику: ДВНЗ «ПДТУ», к. 175, вул. Університетська, 7, м. Маріуполь, Донецька обл., 87555, Україна Address: SHEE PSTU, Universitetskaya street, 7, Mariupol, Donetska Oblast, 87555, Ukraine