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 8
Issue 8

Маріуполь, 2021
Mariupol, 2021

УДК 009

Вісник Приазовського державного технічного університету = Reporter of the Priazovskyi State Technical University : зб. наук. праць. Вип. 8 / ДВНЗ «Приазов. держ. техн. ун-т». – Маріуполь : ПДТУ, 2021. – 67 с. – (Серія : Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування = Section : Socially-humanitarian sciences and public administration)

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 № 7 від 27. 01. 2022 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»), 2021
© Колектив авторів, 2021

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

Алієва Д. Г.
ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ **5**

Жижома О. О., Булгаков М. О.
ПРОБЛЕМИ ПЕРЕКЛАДУ ТЕРМІНІВ ЗВАРЮВАЛЬНОЇ ГАЛУЗІ **9**

Жижома О. О. Зеленкова А. С.
ЛЕКСИЧНІ ВІДПОВІДНОСТІ У ТЕКСТАХ ОФІЦІЙНО-ДІЛОВОГО СТИЛЮ: ТИПОЛОГІЯ, ОСОБЛИВОСТІ, ТРУДНОЩІ ПЕРЕКЛАДУ **14**

Зубарєва О. І.
ГЕРОНТООСВІТА ЯК ДІЄВИЙ ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКСКЛЮЗІЇ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ **19**

Лаврова І. І.
ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ: АРГЕНТИНСЬКИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ **24**

Лапіна М. Д., Васильєв Д. О.
ЕМОЦІЙНА БЕЗПЕКА ПРОФЕСІЙНОІ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ **29**

Лапіна М. Д., Гарманюк М. Е., Бойко Є. В.
ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА З ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ СЕРЕД ЖІНОК **34**

Опомах Г. І.
ПРОЄКТНО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ **40**

Суровцева І. Ю., Голяєва К. І.
ОРГАНІЗАЦІЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ БЕЗРОБІТНІЙ МОЛОДІ В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ **45**

Ташкінова О. А., Бойко Є. В.
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАЛУЧЕННЯ ОТРИМУВАЧІВ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ (КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ) ДО РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА» **50**

Ушакова Д. Г.
ПРОФЕСІЙНИЙ ІМІДЖ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В УЯВЛЕННЯХ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ **57**

Чудаєва Н. В.
ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦЯ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК ЗАПОРУКА ЯКОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ **61**

УДК 364-6.004.4

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ

Алієва Д. Г., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглянуто особливості діджиталізації у сфері зайнятості. Розглянуто можливості, які отримують працівники країн, що розвиваються, в тому числі й України. Акцентується увага на складнощах у регулюванні процесів діджиталізації у сфері зайнятості. Розглянуто стан та основні тенденції розвитку діджиталізації в Україні.

Ключові слова: діджиталізація, ринок праці, зайнятість.

Aliieva D. Digitalization in employment: socio-economic analysis.

The article considers the features of digitalization in employment. Possibilities have been glanced, as to recognize the ancestors of the lands, which are developing, including Ukraine. Occupational awareness is important to regulate. The main tendencies of the development of digitalization in Ukraine have been outlined, and the need for effective actions in the given spheres has been determined.

Key words: digitalization, labor market, employment.

Постановка проблеми. В умовах сучасності діджиталізація або цифровізація стосується усіх сфер нашого життя. Переведення інформації та різних видів діяльності у цифровий формат стає трендом сучасного світу. Передусім це стосується розвитку економіки та господарства через використання сучасних інформаційних технологій. Сьогодні настала ера цифрових технологій, що пов'язано із оцифровуванням всіх сфер і секторів національної економіки, зокрема і сфери зайнятості. Діджиталізація/ цифровізація передбачає перетворення всієї інформації в цифрові форми, надання нових можливостей для її накопичення та швидкої обробки, надання більш ґрунтовних даних для реалізації управлінських рішень. Зазначене зумовлює актуальність нових досліджень впливу процесів діджиталізації на розвиток окремих галузей економіки та соціуму, зокрема, сфери зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Термін «діджиталізація» широко використовується в сучасних дослідженнях, хоча конкретне трактування цієї дефініції є предметом численних наукових дискусій. Зважаючи на те, що предметом дослідження цієї статті є діджиталізації сфери зайнятості як соціально-економічної діяльності, розглянемо саме цей аспект. Ґрунтовні дослідження у сфері особливостей процесів цифровізації економічних систем розглянуто в роботах С. Берна, Ж. Клерка, А. Коптєлова [7], Т. Оноре [12], Х. Лутцевої [10], А. Мюррея, Ю. Рімана, Т. Окса, Ф. Скуотто. Окремі аспекти розвитку діджиталізації розглядалися в роботах У. Хус, де вивчалися питання впливу діджиталізації на ринок праці й форми організації праці. Р. Д. Аткінсон досліджував зв'язок між інноваційною діяльністю та інформаційними технологіями. У роботах С. Холройда представлено детальний опис взаємодії між процесами глобалізації та діджиталізації. Значний внесок у розвиток сучасної теорії діджиталізації зробили такі вітчизняні науковці, як І. Дульська [5], А. Гуренко [4], С. Коляденко [6], В. Коренівська [8], О. Криворучко [9], В. Ляшенко [11], Н. Мешко, Г. Соколова [13] та інші. Отже, метою статті є соціально-економічний аналіз особливостей діджиталізації сфери зайнятості.

Виклад основного матеріалу. В умовах сучасного розвитку суспільства важливими є процеси глобалізації та діджиталізації сфери зайнятості. Це перехід від

індустріальної епохи й аналогових технологій до епохи знань і творчості. Сфера зайнятості розглядається як важлива соціально-економічна сфера реалізації професійних компетентностей кожної людини. Трансформація зайнятості відбувається в результаті масштабного впровадження цифрових технології та інновацій у робочий процес, що пов'язано з діджиталізацією. Важливим аспектом є онлайн-зайнятість та створення цифрового ринку праці. Стратегія Єдиного цифрового ринку успішно реалізується у Європі, вона приносить мільярдні прибутки та забезпечує створення сотень тисяч робочих місць. У найближчому майбутньому онлайн-зайнятість стане найпоширенішою у світі. За прогнозами Всесвітнього економічного форуму, IT-революція відкриває людині світ робототехніки та автономного транспорту, штучного інтелекту та навчання з допомогою машин, нових матеріалів, біотехнологій та геноміки [1, с. 5].

Нові форми праці – це організаційно-правові способи та умови використання інтелектуальної праці, які характеризуються відсутністю або модифікацією однієї або декількох ознак класичних трудових відносин, а саме появою особливих трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників, здійснюється гнучке правове регулювання діджиталізованих відносин у сфері праці. Одним з аспектів є трансформація уявлення про робоче місце у звичайному розумінні цього елементу організації праці та створення нових можливостей використання такого графіку роботи, який дає змогу оптимізувати робочий час працівника. Отже, з посиленням згаданих вище тенденцій виникає необхідність класифікації нових форм праці працівників. Найбільш важливими ознаками такої класифікації слід вважати робоче місце, графік роботи, спосіб найму працівника.

Гнучка зайнятість дає більше можливостей для самоактуалізації, однак вона, в свою чергу, зумовлює зростання вимог до освітньо-кваліфікаційного рівня зайнятих. На сучасному ринку праці все більшим попитом користуються висококваліфіковані працівники. Слід зазначити, що на світовому ринку праці все ще переважають робітники з низьким і середнім рівнем кваліфікації, їх частки становлять 45 і 37 %, відповідно. Частка висококваліфікованого персоналу становить лише 18 %. Останній показник має значні регіональні відмінності: від 40 % в європейських країнах до 10 % в Африці [14]. Завдяки цифровим технологіям ринок праці глобальним. Працівники, які мають доступ до Інтернету, є учасниками глобального цифрового ринку праці. Цифрові працівники можуть знайти роботу в інших містах та країнах без необхідності змінювати місце проживання. І, найголовніше, вони можуть отримувати гідну заробітну плату за свою роботу.

Зайнятість в Інтернеті сформувала майже необмежену пропозицію та попит на робочу силу, знизила операційні витрати та допомогла вирішити проблему зайнятості на ринку праці. Наприклад, в IT-індустрії з найвищим ступенем інтеграції у світовий цифровий кіберпростір (за даними дослідження Topsdev, 2015) найбільшу частку східноєвропейських замовлень виконують українці – 30 % [1, с. 109].

Ще однією ознакою цифровізації соціально-економічних відносин є поява нового населення – NEET (not in employment, education or training): молодь, яка не вчиться, не працює і не бажає вчитися або працювати. [3, с.120]. Ці процеси призвели до економічної та політичної невизначеності в деяких країнах, відсутності робочих місць для молодих людей без професійного досвіду, появи чи недосконалого використання «соціальних ліфтів», відсутності можливостей для самореалізації.

Побудова онлайн-зайнятості відповідно до складності передбачає поділ основної зайнятості та розумної зайнятості. Структуризація онлайн-зайнятості за рівнем складності передбачає поділ на базову та смарт зайнятість. Якщо базова в основному включає виконання будь-якої цифрової роботи (робота в колл-центрах, центрах CATI, перекладі, блоги, керування сайтом), то головною особливістю цифрового розумного працевлаштування є створення нової якості або покращення існуючих продуктів і послуг, таких як стартапи, нові проєкти, сервісна підтримка, енергоресурси, матеріали тощо.

Враховуючи рівень інновацій, цифрова розумна зайнятість є важливим конкурентним фактором, що впливає на ефективність економічного розвитку різних країн і навіть світу. Це означає створення нових моделей штучного інтелекту, розширення системи персоналізації та зручності використання хмарної робочої станції незалежно від роботодавця та полегшення ефективного пошуку роботи. Цифрова зайнятості також передбачає поширення через краудфандинг, тобто через посередника, онлайн-платформу, що передає завдання великій кількості фрілансерів – ризики використання праці та формування ринку праці. Останнім часом такий способ залучення став поширеним у Європі. У Сполучених Штатах більшість стартапів використовують краудфандинг, оскільки не мають фінансових можливостей або хочуть залучити професіоналів для виконання тимчасових завдань. Виконавці таких робіт відомі як краудсорсингові працівники за допомогою комп'ютерів без реєстрації в країні. Точних даних про кількість працівників краудсорсингу на практиці немає, хоча вважається, що більшість із них в Індії та США, а кількість таких шукачів досягає сотень тисяч. У багатьох країнах/регіонах працівники виконують роботу в режимі онлайн за контрактом [2, с. 204].

Для пошуку нових ідей та проведення різноманітних досліджень та інновацій компанія може використовувати ресурси Інтернет-платформи. Зокрема Clickworker.de є однією з провідних платформ у Німеччині, яка показує, що вона найняла понад 1 мільйон працівників краудсорсингу. Крауд-праця в Україні не така поширена, як за кордоном, але вона розвивається. Зазвичай онлайн-працівники залежать від рейтингу роботодавця, який непередбачуваний, і компанія може перекласти ризик на працівників з нестабільною зайнятістю. Наслідки поширення онлайн-платформ у компаніях у вигляді тиску на цінову конкурентоспроможність є більшими, ніж проблеми, викликані недосконалістю законів у цифровій системі нагляду за зайнятістю (компанії, які використовують онлайн-платформи, можуть надавати товари та послуги за значно нижчими цінами) [2, с. 305]. Поширення краудворкінгу може призвести до розширення тіньової економіки, нелегальної праці та нової цифрової нестандартної зайнятості.

Висновки та перспективи й пропозиції. Отже, цифрова або онлайн-зайнятість з кожним роком все більше стає популярною серед економічно-активного населення. Цифровий ринок праці потребує детального вивчення, особливо, щодо державного регулювання процесів, які відбуваються у сфері діджиталізації соціально-економічних відносин у сфері зайнятості населення. Регулювати процес діджиталізації сфери зайнятості важко, але з урахуванням зарубіжного досвіду можна визначити напрямки вирішення цієї проблеми. Одним з кроків в цьому напрямку стане розробка та запровадження відповідних стандартів для агентств зайнятості, які надають послуги онлайн-працевлаштування.

Список використаних джерел

1. BBC: Краудворкінг. Скільки можна заробити, сидячи вдома. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/entertainment/2013/09/130909_crowdworking_money_ek

2. Кастельс М. Власть коммуникации : учеб. пособие. М. : ГУ ВШЭ, 2016. 563 с.

3. Кравчук О. І. Готовність економічно активного населення до зайнятості в мережевій економіці. *Соціально-трудові відносини : теорія і практика*. 2015. № 2. С. 112–123.

4. Гуренко А. В., Гашутіна О. Е. Напрями розвитку систем управління в умовах діджиталізації бізнесу в Україні. *Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка*. 2018. № 19. С. 739–745.

5. Дульська І. В. Цифрові технології як каталізатор економічного зростання. *Економіка і прогнозування.* 2015. № 2. С. 119–133.

6. Коляденко С. В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні та світі. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2016. № 6. С. 105–112.

7. Коптелов А. К. Digitization (оцифровка) vs digitalization (цифровизация). URL: http://koptelov.info/digitization-digitalization

8. Коренівська В. О. Цифровий банкінг: ризики фінансової дигіталізації. *Проблеми економіки*. 2017. № 3. С. 254–261.

9. Криворучко О. С. Краус Н. М. Імперативи формування та домінанти розвитку цифрової економіки у сучасному парадигмальному контексті. *Парадигмальні зрушення в економічній теорії XIX ст.* : ІІІ Міжнародна науково-практична конференція (Київ, 2–3 листопада 2017 р.) : тези доповідей. Київ, 2017. С. 681–685.

10. Лутцева К. А. Вектор развития экономических отношений собственности в условиях виртуализации экономики. *Социально-экономические явления и процессы*. 2011. № 11. С. 127–133.

11. Ляшенко В. І. Вишневський О. С. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку : монографія. Київ : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2018. 252 с.

12. Оноре Т. Диджитализация – не мода, а способ развития бизнеса. URL: http://www.columbusglobal.com

13. Соколова Г. Б. Деякі аспекти розвитку цифрової економіки в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 1. С. 92–96.

14. Organisation for Economic Co-operation and Development. Statistical news releases. URL: http://www.oecd.org/sti

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

УДК 811.111’25:811.161

ПРОБЛЕМИ ПЕРЕКЛАДУ ТЕРМІНІВ ЗВАРЮВАЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Жижома О. О., кандидат філологічних наук, доцент кафедри української мови та слов’янської філології ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Булгаков М. О., студент ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Статтю присвячено висвітленню питання терміновживання. Актуальність обраної теми зумовлена широким використання термінів зварювальної галузі на сучасному етапі. Предметом дослідження стали специфічні граматичні особливості перекладу фахової термінолексики. Об’єктом дослідження стали основні засади перекладу галузевої термінології у наукових публікаціях та навчальних посібниках. Аналіз термінів галузі зварювання, обґрунтування вибору перекладацьких методик, характеристику перекладу термінів українською мовою стали метою цього дослідження.
Ключові слова: термін, терміносистема, граматичний аналіз, перекладацькі методики.

Zhyzhoma O., Bulgakov M. Problems of translation of welding industry terms.
The article is devoted to the issue of urgency. The relevance of the chosen topic is due to the widespread use of terms in the welding industry at the present stage. The subject of research was the specific grammatical features of the translation of professional terminology. The object of research was the basic principles of translation of industry terminology in scientific publications and textbooks. The purpose of this research was the analysis of the terms of the welding industry, the substantiation of the choice of translation methods, the characteristics of the translation of terms into the Ukrainian language.
Key words: term, terminological system, grammatical analysis, translation methods.

Постановка проблеми. Бурхливий розвиток науки і техніки, а також поширення об’єму науково-технічної інформації сприяє зростанню значення науково-технічного перекладу, який останнім часом відіграє вагому роль в усіх сферах життя.

Серед актуальних проблем сучасного перекладознавства важливе місце посідає розвиток такої галузі як переклад науково-технічних зварювального виробництва, оскільки металургія відіграє винятково важливу роль у функціонуванні держави як цілісної системи, спрямованої на задоволення потреб своїх громадян – споживачів – та на формування іміджу країни на міжнародній арені. Наявність потужного металургійного потенціалу сприяє успішному вирішенню ряду економічних питань, втіленню науково-технічних, соціальних програм та стабільному розвитку держави в цілому. Переклад науково-технічних тестів, пов’язаних із зварювальним виробництвом стає дедалі затребуваним, але, на жаль, ступінь вивченості цієї теми є далеким від бажаної повноти, що є актуальним для сучасного перекладача з його тенденцією до створення цілісної системи конкретного відтворюваного тексту під час перекладу. **Метою дослідження** стало розкриття проблеми перекладу науково-технічних текстів, а саме труднощів перекладу загальновживаної та термінологічної лексики на прикладі перекладу науково-методичних посібників зі зварювального виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Лінгвістичні розвідки вітчизняних та зарубіжних мовознавців були спрямовані на вивчення різних аспектів науково-технічного перекладу. Неухильно і постійно зростає інтерес до питань спеціального перекладу у науковому світі. Такі учені як В. В. Борисов, В. Г. Гак, С. В. Гриньов, В. Н. Комиссаров, С. В. Шеллов, Ю. Н. Марчук, Л. Л. Нелюбін, Я. І. Рецкер, Ф. А. Циткіна, А. Д. Швейцер та

інші у своїх працях розглядали різні його аспекти, створивши надійну теоретичну базу для подальших досліджень у цій галузі Провідною тенденцією розвитку сучасного перекладознавства є дослідження механізму науково-технічного перекладу з урахуванням його стилістичних (Р. Ф. Проніна, В. Д. Табанакова, Р. Є. Синдега), лексико-семантичних (В. Карабан, Е. Ф. Скороходько, А. А. Вейзе, Н. Б. Кірєєв, І. К Мирончиков), словотвірних (Ю. О. Жлуктечко, М. М. Полюжин), граматичних (Г. О. Винокур, В. П. Даниленко, І. О. Моїсеєв, В. Г. Піотровський тощо) та комунікативно-прагматичних (В. Н. Комиссаров, А. Д. Швейцер, С. Власов, С. Флорін, О. Чужакін, Я. І. Рецкер) аспектів.

Виклад основного матеріалу. За останні десятиліття масштаби перекладацької діяльності настільки виросли, що є всі підстави говорити про початок нового етапу в історії перекладу. У XXI столітті значно розширилися міжнародні контакти. На карті світу з'явилося багато нових незалежних держав, виникли численні міжнародні та регіональні організації держав. Бурхливий розвиток науки і техніки викликав велику потребу в активному обміні інформацією. Щороку в світі відбувається багато міжнародних конференцій, зустрічей, нарад. Значно виріс об'єм міжнародної торгівлі, інтенсивність дипломатичної діяльності, міжнародної кореспонденції. Розширилися культурні, наукові зв'язки між народами, йде активна боротьба за ринки збуту. Україна намагається вступити до ЄС, в зв'язку з чим нових пріоритетів набула інтелектуальна власність кожного підприємства. Вся документація, за вимогами Держстандарту, повинна вестись на державній мові, а це викликало потребу в перекладах та перекладачах. За короткий час у світі з'явилося багато секцій, агентств та бюро перекладів, відділів та інститутів інформації, методичних видань, які виходять одночасно декількома мовами. Перекладацькою діяльністю займаються багато спеціалістів різного профілю, референтів, інформаторів, секретарів, але перекладачів-професіоналів недостатньо. І тому у перекладах текстів, особливо науково-технічних, дуже багато помилок, невідповідностей тощо.

Роль перекладача є величезною і до нього висуваються високі вимоги. Він повинен вільно володіти двома мовами, бути високоосвіченою людиною з широкими та багатосторонніми знаннями. Перекладач повинен, крім того, добре розбиратися в предметі перекладу. Якщо йдеться про переклад технічного тексту, то треба вільно володіти теоретичним матеріалом за темою перекладу.

Значне збільшення масштабів та значення перекладацької діяльності не могло не привернути уваги вчених. Уже в давні часи робилися спроби якось осмислити процес перекладу, виявити основні труднощі в його реалізації та їх причини, виробити принципи та рекомендації, які перекладачі могли б використовувати в роботі. Ще наприкінці XX століття процес перекладу став об'єктом всебічного наукового дослідження. Тоді робилися перші спроби створити теоретичну модель перекладацького процесу, описати саме ті сторони цього процесу, котрі визначають його своєрідність, відрізняють його від інших видів мовленнєвої діяльності.

І на сьогоднішній питання оцінки точності такого перекладу залишається не достатньо вивченим, а відтак переклад науково-технічних текстів звичайно є більше доступним для порівняльного аналізу, ніж переклад художніх текстів.

Перекладаючи тексти науково-технічної літератури варто враховувати той факт, що мові науково-технічних текстів притаманний певний стиль, що відповідає цілям і завданням, змісту наукової літератури, а також ряд особливостей як в області термінології, так і в області граматики, незважаючи на те, що вона є частиною загальнонаціональної мови і використовує її лексико-граматичне підґрунтя. Вони безпосередньо пов'язані з функціонуванням української мови в усіх сферах життя, у тому числі у науковому дискурсі, зокрема технічному.

Суспільна потреба в теоретичному осмисленні процесів термінологічної номінації спричинила появу досліджень, що пов'язані з виявленням терміна як особливого номінативного знака, відмінного від загальновживаного слова (О. Вюстер, Б. Н. Головін,

Е. К. Дрезен, Т. Н. Капанадзе, В. М. Лейчик, Д.С. Лотте, О. О. Реформатський та ін.), із визначенням специфічних ознак семантики, словотворення та морфології термінів (Г. О. Винокур, В. П. Даниленко, І. О. Моїсеєв, В. Г. Піотровський тощо), розробленням наукових основ уніфікації та впорядкування термінології (В. Г. Гак, Б. Н. Головін, Т. Н. Канделакі, Т. Р. Кияк, Р. Ю. Кобрін, А. В. Крижанівська, Л. О. Симоненко та ін.). В останнє десятиліття головна увага приділяється створенню галузевих терміносистем, у тому числі галузі техніки зварювального виробництва.

Для мови науково-технічної літератури характерна поширеність різних видів скорочень, перевага одних синтаксичних зворотів над іншими, особливість перекладу ряду граматичних конструкцій, еліптичний характер вираження думки, стислість викладу матеріалу й чіткість формулювань, значна насиченість тексту спеціальними термінами, які часто відсутні не тільки у звичайних, але й у термінологічних словниках. У міру розширення меж людських знань росте потреба в нових визначеннях понять, як в основних, так і в нових галузях науки й техніки, і, відповідно, розширюється словниковий склад, причому розширення йде, в основному, за рахунок застосування нових термінів. Терміни як одиниці мови забезпечують виконання нею важливих функцій реєстрації, збереження та передачі знань про навколишній світ, про технічні здобутки та відкриття людства. Будь-яка мова, за твердженням О. О. Реформатського, «входить в науку своєю термінологією». З огляду на це, увага вчених технічних галузей до питань лінгвістики цілком зрозуміла, адже вони відчувають, що усі дослідження технічної науки потребують словесного втілення і тільки у такий спосіб можуть бути оприлюднені.

Науково-технічна термінологія – це основний інструмент взаєморозуміння фахівців, що забезпечує їхню спільну роботу. Якість, ефективність та злагодженість цієї роботи істотно залежить від якості зазначеного інструменту. Ось чому світове співтовариство надає великого значення термінологічній роботі, а укладання термінологічних стандартів-словників розглядається як важливий напрямок у діяльності міжнародних організацій, у першу чергу Міжнародної організації зі стандартизації (ISO) та Міжнародної технічної комісії. Ці стандарти-словники сприяють ефективній співпраці фахівців різних країн, а також використовуються для створення національних термінологічних стандартів.

Робота з перекладу текстів з російської на українську мову користується великим попитом в нашому регіоні, де більшість людей, працівників металургійних комбінатів міста, спілкуються російською мовою, а наукові розвідки з даної галузі донедавна видавалися російською мовою. Крім того є необхідність у якісному перекладі документації, договорів та інструкцій.

До того ж сучасна мова науки і техніки за останні три століття зазнала помітних змін. Вона відійшла від художньої прози і побутового спілкування, і в її сьогоднішній основі лежить формально-логічний (колективний) стиль, який характеризується точністю, відсутністю емоційності.

Переклад науково-технічної літератури досягається іншими прийомами, ніж переклад художніх творів. Перше, на що треба звернути увагу при перекладі технічного тексту – чіткі формулювання, які не допускають інших варіантів тлумачень. Це забезпечує однозначне розуміння документації.

Наступною не менш важливою особливістю є термінологія, характерна для тієї чи іншої технічної галузі знань. Терміном називається слово (словосполучення), яке передає точну назву й опис певного поняття, яке відноситься до певної технічної сфери. Завдяки термінології осягається текстова стислість, але його зміст залишається зрозумілим і вичерпним для спеціаліста, для якого ця документація призначена. Крім цього в текстах такого типу спостерігається практично повна відсутність засобів виразності, завдяки чому дотримується основний принцип науково-технічного тексту – однозначність і ясність висловлювання.

Розглядаючи питання термінології більш детально, слід звернути увагу і на деякі труднощі: 1) велика кількість термінів сприймаються як міжнародні, у зв'язку з чим вони перекладаються шляхом транслітерації (*скаляр – скалярний*); 2) деякі словосполучення і фрази не можна розділити на частини під час перекладу (*критическая длина – критична довжина*); 3) при перекладі термінів слід по можливості уникати вживання іншомовних слів, віддаючи перевагу словам українського походження: *промисловість* замість *індустрія*; 4) різного роду скорочення і абревіатури здійснюється еквівалентним українським скороченням; 5) окрім зсувів значення терміну за рахунок приєднання терміноутворюючих суфіксів і префіксів, нові наукові терміни можуть утворюватися шляхом запозичень з інших мов, здебільшого з латинської і грецької. Понад 50 % термінів, які входять до складу сучасної мови науково-технічного спілкування є результатом запозичень з латинської, грецької і французької мов, які прийшли в українську мову за останні 200-300 років. Еволюція ряду сучасних термінів може стати предметом захоплюючих досліджень, які зможуть дати можливість глибше зрозуміти їх зміст; 6) утворення нових термінів або слів за допомогою словосполучень відносить до найменш проблемних способів терміноутворення за умови, що перекладачу відомий зміст усіх складових частин, що входять до складу нового терміна. При словоскладанні двох чи більше слів або їх основ вони об'єднуються в один новий термін, який рідко набуває нового змісту, суттєво різниться з простою смисловою сумою складових терміна. Новий термін – складний іменник чи прикметник – найчастіше утворюється шляхом поєднання двох іменників, прикметника та іменника, дієслова та іменника. Значна насиченість технічного тексту спеціальними термінами є однією з головних відмінностей його від тексту художньої літератури. І такі терміни часто відсутні не тільки у звичайних, але й у термінологічних словниках. Також при перекладі науково-технічних текстів потрібно мати певні знання і щодо нової, сучасної термінології, уміти точно передати її українською мову.

Крім термінологічного боку питання існують також граматичні тонкощі, зокрема при перекладі дієприкметників та дієприкметникових зворотів.

Проведена робота зі словниками, посібниками з правопису показує, які лакуни можуть існувати у сучасній перекладацькій практиці. Так переклад російського дієприкметника *впитывающий* подано у наступних варіантах: Академічний словник: *впитывающий – вбирний; впитываемый* – немає*; впитываемость – вбирність,* а *поглощающий (впитывающий) – вбирний, поглощаемый (впитываемый) – вбираний, поглощаемость (впитываемость) – вбираність*; Російсько-український словник наукової термінології (1996 р.): *впитывающий, впитываемый* – немає, *впитываемость – вбируваність*; а *поглощающий (впитывающий*) – *вбирний*, *поглощаемый (впитываемый*) – немає, *поглощаемость (впитываемость*) – *вбираність*. Ми маємо справу з трьома різними українськими варіантами при перекладі російського термінома *впитываемость: вбирність, вбираність і вбируваність*. Важко узгодити термінологію одного словника. Зрозуміло, що термінологічні стандарти, розроблені різними авторськими колективами у різні роки, узгодити ще важче. У інших неакадемічних словниках: «Російсько-український словник фізичної термінології» М. Вакуленка (Київ, 1996 р.), «Російсько-український науково-технічний словник» В. Перхала і Б. Кінаха (Львів, 1997 р.), «Російсько-український словник наукової і технічної мови» О. Войналовича і В. Моргунюка (Київ, 1997 р.) маємо одностайний український переклад (активну властивість (здатність вбирати), яку російська мова позначає *впитывающий* - *вбиральний,* а пасивну (здатність бути ввібраним), яку російська мова позначає *впитываемый — вбирний)* тому, що автори останніх зараз активно беруть участь в роботі термінологічних конференцій, які періодично організує ТК СНТТ та Інститут української мови, постійних термінологічних семінарів, що діють при Товаристві української мови Київського державного університету та при університеті «Львівська політехніка» і тому вже виробили спільну науково

обґрунтовану позицію, що, згідно з традицією і структурою української мови: 1) дійові властивості треба завжди позначати прикметниками, а не дієприкметниками (як це часто буває у російській мові), до того ж: активні дійові властивості – прикметниками на *-льн(ий), -івн(ий), -вч(ий),* а пасивні – на *-н(ий), -овн(ий), -анн(ий), -енн(ий);* 2) вживання частин мови за своєю прямою призначенням – це одна з основних ознак і вимог наукового і ділового стилів. А дієприкметниками треба позначати стан, зумовлений перебуванням у дії.

Не можна оминати увагою і стилістичну складову під час перекладу. Основною стилістичною рисою науково-технічної літератури є стисліть викладу матеріалу й чіткість формулювань.

Основні вимоги, яким повинен задовольняти гарний переклад, зводяться до наступного: точна передача тексту оригіналу і ясність викладу думки при максимально стислій і лаконічній формі, властивому стилю науково-технічної літератури.

При перекладі не слід переносити в текст специфічні особливості перекладної мови. Це особливо важливо, оскільки необхідно сформулювати думку рідною мовою, щоб це відповідало сучасній практиці.

Українська науково-технічна термінологія, яка має певні стандарти, сьогодні конче потребує гармонізування, тобто – узгодження як на рівні понять, так і на рівні термінів, що їх означають, як усередині кожної предметної галузі, так і між ними.

Останнє слово повинно бути не за якимось єдиним нормативним словником, а за згодою фахівців певної галузі, фахових і термінологічних експертів та мовознавців.

Висновки та перспективи й пропозиції. Оскільки основним завданням наукової технічної літератури оригінальної і перекладної доведення певної інформації до реципієнтів, слід застосовувати у перекладацькі практиці наступні складові: а) визначення значень всіх компонентів терміна справа-наліво, починаючи з головного компонента; б) вичленення у спільному ланцюжку компонентів можливих термінологічних словосполучень, які у даному терміні є визначальними елементами головного компонента терміну (такі термінологічні словосполучення називаються також внутрішніми чи вторинними); в) синтез змісту всього терміна навколо головного компонента (добір українського еквівалента – структурно і лексично загальновживаної одиниці конкретної терміносистеми).

Список використаних джерел

1. Благовєщенський О. С. Большой русско-украинский политехнический словарь. Великий російсько-український політехнічний словник. Київ : Чумацький шлях, 2002. 749 с.

2. Городенська К. Словотвірна варіативність і процеси унормування сучасної української термінології. *Українська термінологія і сучасність : зб. наук. праць.* 2003. Вип. V. С. 3–6.

3. Довідник з газового різання, зварювання й пайки / А. Г. Шустик [та ін.]. Київ: Техніка, 1989. 104 с.

4. Евсеев Г. Б., Глизманенко Д Л. Оборудование и технология газопламенной обработки металлов и неметаллических материалов. Москва : Машиностроение, 1974. 312 с.

5. Кияк Т. Ще раз про болючі точки українського термінотворення. *Українська термінологія і сучасність : зб. наук. праць.* 2003. Вип. V. С. 14–17.

6. Кочан І. М. Динаміка і кодифікація термінів з міжнародними компонентами в сучасній українській мові. Львів, 2004. 519 с.

7. Мамрак А. В. Продуктивність словотвірних типів у сучасній українській мові. *Мовознавство*. 1982. № 4. С. 46–49.

УДК 811.111'25

ЛЕКСИЧНІ ВІДПОВІДНОСТІ У ТЕКСТАХ ОФІЦІЙНО-ДІЛОВОГО СТИЛЮ: ТИПОЛОГІЯ, ОСОБЛИВОСТІ, ТРУДНОЩІ ПЕРЕКЛАДУ

Жижома О. О., кандидат філологічних наук, доцент кафедри української мови та слов'янської філології ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Зеленкова А. С., студентка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У даній публікації як перекладацька проблема розглядаються лексичні помилки у текстах офіційно-ділового стилю (плеоназми, тавтологія, багатозначні терміни, абревіація та її типи), частотність і характер лексичних помилок, їх розрізнення на лексико-стилістичні та лексико-граматичні та подані варіанти роботи з помилками. Аналіз лексичних помилок було проведено на основі варіантів перекладу стилістично маркованої лексики та стійких виразів офіційно-ділового стилю з російської мови на українську. У процесі дослідження було застосовано системний підхід до вивчення лексико-стилістичних та лексико-граматичних помилок при російсько-українському перекладі офіційно-ділового стилю, еквівалентності перекладу. Було здійснено класифікацію лексичних помилок на: лексико-граматичні та лексико-стилістичні з позицій сучасних лінгвістичних уявлень.

Ключові слова: *переклад, трансформації, калькування, стійкі вирази, мовні штампи, лексико-стилістичні помилки, лексико-граматичні помилки, офіційно-діловий стиль.*

Zhyzhoma O., Zelenkova A. Lexical matches in official and business style texts: typology, features, translation difficulties

This publication considers lexical errors in official-business style texts (pleonasms, tautology, ambiguous terms, abbreviation and its types), frequency and nature of lexical errors, their distinction into lexico-stylistic and lexico-grammatical and presented variants of work. errors. The analysis of lexical errors was carried out on the basis of variants of translation of stylistically marked vocabulary and stable expressions of official-business style from Russian into Ukrainian. In the course of the research a systematic approach to the study of lexico-stylistic and lexico-grammatical errors in the Russian-Ukrainian translation of the official-business style, translation equivalence was applied. Lexical errors were classified into: lexico-grammatical and lexico-stylistic from the standpoint of modern linguistic ideas.

***Key words**: translation, transformations, tracing, stable expressions, language stamps, lexico - stylistic errors, lexico - grammatical errors, official - business style.*

Постановка проблеми. Проблема російсько-українського перекладу наразі є вивченою недостатньо, але, безперечно, щодо перекладу з близькоспоріднених мов можна застосувати ті ж принципи, що і пропонуються вченими для класифікації перекладацьких трансформацій з англійської, німецької, французької, інших мов на російську чи українську, хіба що переклад з близькоспорідненої мови можна вважати менш складним та більше наближеним до тексту оригіналу, бо ж достеменно відомо: що якнайдалі мови одна від одної знаходяться у генеалогічній мовній класифікації, то складнішим та більш відмінним постане переклад у порівнянні з оригіналом. Основним питанням перекладознавства і дотепер є питання відповідності (еквівалентності) перекладу та адекватності отриманого перекладу, адже, здійснюючи переклад, перекладач свідомо чи несвідомо залучає до тексту власне розуміння оригіналу й установлює баланс

співвідношення двох мов, культур, онтологій. З огляду на це проблема російсько-українського перекладу залишається актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найбільш відомими наразі є наступні дослідження перекладацьких трансформацій, що, на нашу думку доцільно було б застосовувати до перекладу з будь – якої мови. Це класифікації Т. Казакової. В. Коміссарова, Л. Латишева, Л. Бархударова, А. Швейцера, А. Грицевої [2; 4; 5; 11]. Проблема безеквівалентної лексики розглядалась у працях М. Кочергана, Л. Дяченко, Н. Зайченко, О. Коваль-Костинської, О. Паламарчук, Т. Космеди, А. Волошиної, Л. Машуровської та ін. [6; 7; 8]. Історію розвитку офіційно-ділового стилю української мови досліджували Н. Бабич, С. Бибик, Л. Гумецька, Н. Жовтобрюх, І. Марко, Н. Медвідь, М. Мозер, В. Русанівський, О. Сушко, Л. Тименко, О. Тихоненко, Л. Ткач та ін. [3; 10]. Нормуванню ділового мовлення присвячені розвідки таких лінгвістів, як Д. Баранник, А. Коваль, А. Корж, О. Курило, З. Мацюк, М. Павлович, М. Пилинський, І. Плотницька, А. Токарська, І. Чередниченко та ін. З-поміж зарубіжних досліджень привертають увагу праці А. Васильєвої, В. Виноградова, Т. Винокур, М. Кожиної, Г. Солганик, Дж. Уре та ін [1; 9].

Мета цієї роботи виявити помилки при перекладі лексики та стійких виразів офіційно-ділового стилю з російської мови на українську, виявити калькування з російської мови у текстах офіційно-ділового стилю та подати українські варіанти їх заміни, виявити відмінні риси сучасної мови і стилю службових документів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Офіційно-діловий стиль є цілком повноправним стилем української літературної мови. Він задовольняє потреби суспільства в документальному оформленні різних актів державного, суспільного, політичного, економічного життя, діяльності, ділових відносин між державами, організаціями, а також між членами суспільства в офіційній сфері їх спілкування. Дуже важливо, щоб текст офіційного документа не припускав неоднозначностей. Зважаючи на правову залежність, їх мова і стиль повинні відповідати тим же вимогам, що і мова законів.

Документація управлінської діяльності – основа діловодства і одне з найбільш складних питань, що вирішуються в процесі роботи з документами. Велику роль грає словесне оформлення рішень, дій. Мова не впливає пасивним фіксатором прийнятих рішень, а виконує активну стимулюючу роль в управлінській діяльності.

Мова професійного спілкування вимагає однозначності тлумачення основних ключових понять, виражених в термінах. Для документаційного забезпечення управління – це особливо важливе: мова ділового спілкування тісно пов'язана з лексикою законодавчих і нормативних актів, спирається на неї, і неточне вживання того або інакшого терміну може мати юридичні наслідки.

Офіційно-діловий стиль – це арсенал лексичних і граматичних засобів, які допомагають людині підкреслити офіційний характер спілкування. Перекладаючи тексти офіційно-ділового стилю слід пам’ятати, що вибір слова і його форми, побудова речення – це прийоми, за допомогою яких автор тесту не тільки передає інформацію, але й сигналізує адресату про його важливість, про те, як слід реагувати на отримання повідомлення. Допущені при перекладі помилки відволікають увагу від основної думки і можуть суттєво викривити зміст повідомлення. Звернемо увагу на типові лексико-граматичні огріхи, які часто зустрічаються при складанні та оформленні документів.

Лексико-стилістичні помилки. Внаслідок впливу російської мови дуже часто у службових документах використовуються вирази – кальки, які не підходять під мовні норми офіційно-ділового стилю української мови. Звернемо увагу на типові помилки, які часто можна зустріти у нашому регіоні. Російський вираз *занимать должность* часто вживається в українській мові в неправильному перекладі *займати посаду*. Ми не можемо вважати поданий варіант перекладу вірним через порушення мовних норм офіційно-ділового стилю української мови. Правильним перекладом, із дотриманням мовних норм

офіційно-ділового стилю української мови буде український сталий вираз *обіймати посаду*, бо в українській мові посаду можна тільки обіймати; російський вираз *действующее законодательство* в українському перекладі може бути неправильно трактованим, бо слово *действующее* часто перекладається дослівно та окремо, не як стала конструкція. Таке трапляється через незнання мовних штампів української мови, в цьому випадку мовних штампів саме офіційно-ділового стилю мови. Правильним перекладом із дотриманням мовних норм офіційно ділового стилю української мови буде український сталий вираз *чинне законодавство*, бо в українській мові законодавство буває тільки чинним або не чинним; російський вираз *выписка из протокола* знову ж таки, часто перекладається українською мовою неправильно, а саме окремо та дослівно *виписка з протоколу*. Для цього мовного штампу є український відповідник *витяг з протоколу*, який характерний для офіційно-ділового стилю української мови, та буде єдиним вірним перекладом. Виписка може бути з лікарні, але ніяк не з протоколу, вживати можемо тільки слово *витяг*; при перекладі російського виразу *возместить убытки* у службових документах української мови може бути помилково використаний дослівний вираз *возмістити убитки* . Ми не можемо вважати поданий варіант вірним через те, що він порушує мовні норми офіційно-ділового стилю української мови. По-перше, слів *возмістити* та *убитки* не існує у сучасній українській літературній мові, є слово *збитки*, і їх *відшкодовують*, а не *возміщають*. Тому правильним перекладом російського виразу *возместить убытки* можна вважати український сталий вираз *відшкодувати збитки*; при перекладі російського виразу *внедрять в призводство* українською часто-густо трапляються помилки на зразок дослівного перекладу замість сталої конструкції мови, якою перекладають. Тобто, вираз *внедрять в производство* перекладається українською, як *внедряти у виробництво*. Такий варіант перекладу ми не вважаємо правильним, через порушення мовних норм офіційно-ділового стилю української мови. В українській мові не вживається слово *внедряти*, замість нього слід вживати слово *впроваджувати*, отже правильним перекладом сталого виразу *внедрять в производство* буде *впроваджувати у виробництво*; дуже розповсюдженим явищем є помилкове вживання калькованої форми сталого виразу російської мови *принимать участие* в українській мові *приймати участь*. Ця помилка наявна не тільки в текстах офіційно-ділового стилю української мови. Подібні огріхи ми зустрічаємо і в мас-медіа просторі, і в публіцистиці. Вживання сталого виразу *брати участь* є мовним штампом української мови, який не можна замінювати синонімами; доволі розповсюдженою помилкою є використання калькованого російського сталого виразу *заключать договор* в українському дослівному перекладі *заключати договір*. Такий варіант порушує мовні норми, і для поданої конструкції слід вживати слово *укласти*, яке характерне для офіційно-ділового стилю української мови, та є частиною мовного штампу *укласти договір*. У діловій документації, особливо це стосується договорів та казначейських паперів, часто можна зустріти неправильно вжитий вираз *грошові кошти*. Це абсолютно невірний та дослівно скопійований мовний штамп російської мови *денежные средства*, який не притаманний українській мові. *Кошти* в перекладі російською мовою *деньги, средства.* Це слово вже має семантичне значення «гроші», тому правильно вживати вираз *кошти*. Часто виникають помилки при перекладі російського слова *данный*. Через недостатнє володіння українською діловою мовою, у документації трапляється калькування цього слова, наприклад: *данный закон – даний закон*. Слово *даний* для цього контексту не використовується, в таких випадках застосовуються українські відповідники: *цей, такий, поданий* та ін. отже, *цей закон, такий закон, поданий закон*. Уживання слів у невластивому значенні трапляються коли дослівно перекладається стійкий вираз, але в мові перекладу є власний відповідник цього виразу, який правильно відображає семантику певного стилю мови, у нашому випадку-офіційно-ділового. Наприклад: російське словосполучення *я считаю* може помилково перекладатись українською мовою, як *я рахую*. В офіційно-діловому стилі української

мови така конструкція не використовується, бо має іншу семантику. В офіційно-діловому стилі української мови для перекладу російського словосполучення *я считаю* використовується відповідник *я вважаю*.

Лексико-граматичні помилки. Використання іншомовних слів в документах, коли є відповідники в українській мові вважається лексико-граматичною помилкою. Можемо навести приклади, коли доречно використовувати відповідники притаманні саме офіційно-діловому стилю української мови: безвладдя (а не анархія), доказ (а не аргумент), звертатися (а не апелювати), обговорення (а не дебати), записувати (а не фіксувати), узгоджувати (а не координувати). Такі іншомовні слова часто використовують в діловому мовленні і, на жаль, не завжди доречно. Неправильне вживання форм родового відмінка однини іменників чоловічого роду відноситься до розряду граматичних помилок. Іноді можна зустріти вирази *цього документа, цього протокола, цього факта*. У поданих випадках ми спостерігаємо неправильне вживання форм родового відмінка однини іменників чоловічого роду. Ми не можемо вважати поданий варіант вірним, бо *документу (а не документа), протоколу (а не протокола), факту (а не факта).* Ще однією розповсюдженою лексико-граматичною помилкою буде неправильне використання роду іменників, коли це стосується офіційної назви особи за професією. У документах можна зустріти вживання фемінітивів там, де це не завжди доречно. Наприклад: *директорка департаменту, начальниця управління* тощо. За сучасних правил це не є порушенням мовних норм офіційно-ділового стилю української мови, тому можливе паралельне використання варіантів *директор департаменту», «начальник управління».* Також у документах зустрічається неправильне узгодження прикметників з іменниками, наприклад: *головна бухгалтер*. Це не вважається узуальною формою узгодження прикметників з іменниками та порушує мовні норми, правильною формою є узгодження *головний бухгалтер.* Ще одна з типових помилок у документах – це сплутування синтетичної й аналітичної форм ступенів прикметників, подібно до російської мови наприклад: *более полный – більш повніший, более исчерпывающий – більш вичерпніший*. Такі варіанти перекладу мають бути замінені на форми, характерні для української мови: *более полный – повніший, более исчерпывающий – більш вичерпний*. Недоречне й вживання присвійних прикметників на зразок *директорова постанова*. Це помилкова форма, яку слід замінити на форму *постанова директора*. Розповсюдженою помилкою у ділових документах буде неправильне вживання українського мовного штампу *згідно з*. У російській мові є відповідний вираз *согласно чего-то*, саме з цієї форми і походить неправильний та калькований варіант перекладу *згідно чогось*, разом з неправильною відмінковою формою наступного слова. Цей відповідник порушує мовні норми і має бути замінений на український відповідник *згідно з чимось*. При перекладі російських дієприкметників активного стану та прикметникових форм на *–ющ(ий),* функціонування яких в українській мові обмежене, трапляються помилки. Часто в перекладі зберігають форму активних дієприкметників із закінченням на *–уч(ий), –юч(ий).* Наприклад: *соединяющий – поєднуючий, действующий – діючий*. Такий варіант перекладу доречно замінити описовими конструкціям, наприклад: *соединяющий – той, що поєднує, действующий – той, що діє* тощо.

Також труднощі при перекладі викликають службові частини мови. Наприклад, російські прийменники перекладаються українською мовою дослівно. Переклад російського прийменника «при» українською мовою, що вживається у виразі *при условии невыполнения* як *при умові невиконання* є Такий варіант перекладу не вірний, бо згідно з мовними нормами української мови, у цьому випадку можливий тільки один варіант перекладу: *при условии невыполнения – за умови невиконання*. Ще однією проблемою є варіант перекладацького відповідника російського виразу *при исполнении служебных обязаностей*, який подають на кшталт *при виконанні службових обов'язків*. Цей варіант не

може вважатися правильним, доцільно використати *під час виконання службових обов'язків*.

Висновки та перспективи й пропозиції. Невиконання вимог мови службових документів щонайменше може привести до ускладнення роботи з документом, а щонайгірше позбавляє його практичної та юридичної значущості. Щоб не опинитися в такому становищі, ця робота пояснює деякі практичні питання, а виявлені випадки калькування стійких виразів з російської мови допоможуть вдосконалити тексти офіційно-ділового стилю української мови, зробити їх такими, що будуть відповідати усім нормам української мови, вимогам офіційно-ділового стилю та усім його підвидам. При складанні службових документів велику роль грає правильний вибір слів, що точно передають значення інформації. Вибір слова і його форми, побудова речення – все це прийоми, за допомогою яких автор тексту не тільки передає інформацію, але і сигналізує адресату про його важливість, про те, як слід реагувати на отримане повідомлення.

Список використаних джерел

1. Верещагин Е.М. Костомаров В.Г. В поисках новых путей развития лингвострановедения: концепция речеповеденческих тактик. М. : Институт русского языка им. А.С. Пушкина, 1999. 84 с.

2. Грицева А. П. Перекладацькі трансформації: із практики російськоукраїнського перекладу. Актуальні проблеми філології та перекладознавства. 2016. Вип. 10. С. 176 – 181.

3. Дудик П. С. Стилістика української мови: навчальний посібник. Київ : Видавничий центр «Академія», 2005. 368 с.

4. Казакова Т. А. Практические основы перевода. СПб: «Союз», 2001. с. 320.

5. Комиссаров В. Н. Проблема интерференции в теории перевода. Проблема интерференции при переводе: сборник статей. 1989. С. 103 – 108.

6. Космеда Т. А. Денотат, конотація й аксіосемантика у проекції на лексикосемантичні відповідники російської та української мов. Мовознавство. 1997. № 4 – 5. С.58 – 63.

7. Кочерган М. П. До питання про безеквівалентну лексику і лакуни та способи їх компенсації. Проблеми зіставної семантики : зб. ст. за доповідями міжн. наук. конф., 23-25 вересня 1999 р. Київ, 1999. С. 42 – 45.

8. Кочерган М. П. Загальне мовознавство. Київ: Видавничий центр «Академія», 2008. 463 с.

9. Попова З. Д., Стернин И. А. Лексическая система языка (внутренняя организация, категориальный аппарат и приемы изучения. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1984. 148 с.

10. Тихоненко О. В. Проблема диференціації офіційно-ділового стилю української мови. Філологічні студії: науковий вісник Криворізького державного педагогічного університету. 2012. Вип. 7. С. 141–146.

11. Швейцер А. Д. Теория перевода. Москва: Наука, 1976. 218 с.

УДК 364.24

ГЕРОНТООСВІТА ЯК ДІЄВИЙ ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКСКЛЮЗІЇ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ

Зубарєва О. І., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглянуто проблеми та особливості ефективної адаптації людей похилого віку до життя в сучасних умовах. Виділено що, необхідною умовою успішного здійснення геронтоосвіти є педагогічна підтримка людей похилого віку. Визначено вплив набуття освіти в літньому віці на різні сфери їх життєдіяльності. З'ясовано, що освіта в зрілому віці виступає: по-перше, як засіб соціального захисту і психологічної стабільності, по-друге, як спосіб інтеграції в комунікативний і культурний простір, і, по-третє, як активна діяльність, спрямована на самореалізацію особистості. Окреслено роль доручення мультидисциплінарної команди до надання освітніх послуг.

Ключові слова: *ексклюзія, інклюзія, геронтоосвіта, університет третього віку, мультидисциплінарний підхід***.**

Zubareva O. Education of the elderly as an effective means of overcoming their social exclusion

The article discusses the problems and features of effective adaptation of the elderly to life in modern conditions. It is highlighted that the necessary condition for the successful implementation of gerontological education is the pedagogical support of the elderly. The influence of education in old age on various spheres of their life is determined. It was found out that education in a mature ascendant acts: firstly, as a means of social protection and psychological stability, and secondly, as a way of integration into the communicative and cultural space, and, thirdly, as an active activity aimed at self-realization of the individual. The role of entrusting the multidiscultural team to the provision of educational services has been outlined.

Key words: *exclusives, inclusion, education of the elderly, university of the third age, multidisclipinar approach.*

Постановка проблеми. Однією з основних проблем, що хвилюють у даний час всі без винятку країни світу, є постаріння населення. З одного боку, старіння – це демографічний процес; з іншого – він має глибокі соціально-економічні наслідки, усвідомлення яких викликає необхідність перегляду ролі «зрілого» віку в розвитку сучасного суспільства. У багатьох країнах поширюється тенденція до заохочення процесу активного старіння та солідарності між поколіннями. Активне старіння та солідарність між поколіннями полягає у створенні умов та наданні «допомоги людям залишатися відповідальним за своє життя настільки довго, наскільки це можливо,коли вони старіють і, де це можливо, допомагати робити свій вклад у розвиток економіки і суспільства», а також мати можливість жити гідно, як повноцінний член суспільства. Чим довше людина може бути активною, залишатись працювати та бути здоровою, тим довше вона буде самостійною, і тим менше ресурсів буде витрачати держава на вирішення її соціальних проблем, що є вигідним для держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема старіння населення є предметом вивчення сьогодні безлічі фахівців як у нашій країні, так і за кордоном. Ця область сучасного наукового знання є достатньо дослідженою в медицині, однак проблеми соціально-економічного характеру все ще знаходяться в активній розробці,

наприклад, пошук нової соціальної ролі людей постпенсійного віку тощо. У роботах М. Бідного, М. Долішнього, Е. Лібанової, У. Садової, а також безлічі інших фахівців розглядаються різні зрізи окресленої проблеми зокрема демографічні проблеми, пов'язані зі старінням населення. У роботах Н. Шахматової, М. Олександрової визначаються психологічні аспекти проблеми. Питання старіння населення виявлені в роботах А. Карсаєвської, Д. Чеботарьова, А. Шаталова, які займаються проблемами геронтології та геріатрії.

Мета дослідження. Обґрунтувати застосування геронтоосвіти як дієвого засобу подолання соціальної ексклюзії осіб похилого віку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ексклюзія (від лат. exclusio) – це виключення; тоді соціальна ексклюзія- виключення людини з суспільства.

Ексклюзія – це об'єктивно існуюче явище, яке присутнє завжди, навіть в соціально, політично та економічно розвинених країнах. В сучасних суспільствах неминучою є вікова інклюзія, в тому числі й ексклюзія літніх осіб.

У зв'язку з глобальним старінням населення, фахівці шукають відповідь на питання: «Як повинна змінитися організація соціальної сфери, щоб стати фактором інклюзії, а не ексклюзії?». В дусі теоретичного осмислення форм інклюзії слід виділити концепцію «активного старіння» (activeageing), що описує орієнтацію на посилення участі та інтеграції людей похилого віку в суспільство.

Спільним у інноваційних проєктах є залучення літніх осіб в соціальну, творчу активність через зміну установки по відношенню до них з традиційної (при якій люди похилого віку сприймаються як тягар і об'єкт матеріальної допомоги), на нову, яка бачить в літніх потенціал і ресурс для налагодження життя.

Динаміка розвитку сфери надання соціальних послуг запускає до дії механізми покращення якості життя людей похилого віку, а з ними і появу нових дефініцій, термінів, понять, що відтворюють інноваційну практику, становлять сутність інноваційного потенціалу соціальної роботи, розкривають тенденції до змін. Процеси, які активізуються, передбачають розвиток таких принципово нових феноменів як «геронтоосвіта», «мультидисциплінарний підхід», «університет третього віку», введення яких у теорію та практику вітчизняної соціальної роботи з людьми похилого віку є інноваційним та ефективним. Звісно, що така перестановка акцентів у структурі соціальної роботи з людьми похилого віку вимагає створення в умовах «Університетів третього віку» освітнього середовища гнучкого поєднання, з одного боку, теоретичних засад андрагогіки, геронтоосвіти, неформальної освіти, а з іншого, теорії та практики мультидисциплінарного підходу щодо надання соціальних та соціально педагогічних послуг людям пенсійного віку. У теорію соціальної роботи з людьми похилого віку введено низкою виконаних досліджень поняття «освіта літніх людей» [1; 2], «освіта соціально незахищених категорій дорослих» [2; 8], «геронтоосвіта» [4], які, нажаль, нетотожні за змістом та функціями. Так, особливістю геронтоосвіти є її орієнтованість на задоволення потреб людей похилого віку, що безперечно впливає на їх життєву задоволеність, тим самим забезпечується підвищення якості життя [4].

Необхідною умовою успішного здійснення геронтоосвіти визначено педагогічну підтримку людей похилого віку. Її впровадження як критерій високої якості життя, передбачає супроводження людей похилого віку в освітньому просторі, починаючи з реалізації потреби у пізнанні й творчості, й аж до реалізації стратегії благополучного старіння [4]. Щодо розуміння змісту поняття «освіта літніх людей» також зазначимо орієнтованість на задоволення потреб, але за конкретними функціями: соціальними, валеологічними і аксіологічними [8, с. 79]. При чому, соціальна функція пов'язана із задоволенням соціальних очікувань літніх людей, їхніх установок, мотивів, цілей, життєвих планів.

Стосовно впливу освіти літніх людей на сфери їх життєдіяльності, то визначено, по-перше, як засіб соціального захисту і психологічної стабільності, по-друге, як спосіб інтеграції в комунікативний і культурний простір, і, по-третє, як активна діяльність, спрямована на самореалізацію особистості. Основний її зміст відображається через реалізація таких функцій [8, с. 79]: просвітницьку, спрямовану на задоволення культурно-освітніх запитів людей літнього віку; інформаційну, спрямовану на розширення інформаційного простору доступними для людей літнього віку засобами; адаптивну, яка допомагає людям літнього віку опанувати нові соціальні ролі, адаптуватися у змінюваному соціумі; комунікативну, яка сприяє задоволенню потреби людей у безпосередніх контактах; реабілітаційну, яка сприяє подоланню психологічних і фізичних бар'єрів, що виникають у житті людей похилого віку; терапевтичну, покликану сприяти благотворному впливу на стан здоров'я людей похилого віку та їх самопочуття; функцію соціального захисту як таку, що допоможе забезпечити певним чином соціальну підтримку у вирішенні життєвих проблем соціально незахищених категорій людей.

Серед умов, які мають підвищити ефективність впровадження інновацій в соціальну роботу з людьми похилого віку, ми визначаємо наступні: - конструювання освітнього простору через організацію «Університетів третього віку» у державних соціальних закладах, громадських організаціях, державних закладах освіти, приватних закладах вищої освіти; - формування готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності у керівників закладів соціального та освітнього спрямування, громадських організацій, соціальних працівників, майбутніх соціальних працівників; - створення мультидисциплінарної моделі та розробка технології співпраці соціальних закладів, вищих навчальних закладів та громадських організацій щодо надання інноваційної соціально-педагогічної послуги людям похилого віку. На наш погляд, реалізація цих умов для здійснення змін у вітчизняній системи надання соціальних послуг людям похилого віку, вимагає розкриття змісту пошуку та втілення інновацій освітньої діяльності, зокрема: систематизацію ідей щодо надання освітніх послуг літнім людям; аналіз впровадження інновації у діяльність соціальних, освітніх закладів та громадських організацій.

Проте, інноваційні ідеї надання освітніх послуг людям похилого віку мають історичне підґрунтя та характерну особливість реалізації в соціальній роботі зарубіжних країн. Загальновідомо, що виникнення інновації соціальної роботи у Західній Європі, а саме організацію процесу надання освітніх послуг літнім людям, спричинили наступні чинники: наявність особистісного та освітнього потенціалу людей похилого віку і можливість передачі життєвого та професійного досвіду молодим людям через створення (1968 р.) шкіл для різних вікових категорій дорослого населення; необхідність реформування університетської освіти та реформування освітньої сфери в цілому і створення можливостей для додаткового фінансування та реалізацію навчально-дослідної діяльності через створення Університетів третього тисячоліття УТТ (1973 р., м. Тулуза, Франція), що поєднують функції таких закладів як навчальних центрів для людей похилого віку, освітніх установ та геронтологічних закладів; необхідність профілактики та корекції геронтологічних проблем в суспільстві і можливістю функціонування Університетів третього віку (1980-90 рр.) як реакційної організації освітнього простору (клубів), що поєднує навчання та дозвілля; пріоритетність принципів автономності, самоосвіти, добровільності, партнерства і можливістю функціонування Університетів третього віку (2010-20 рр.) як навчального співтовариства, що має тісну співпрацю з вищими навчальними закладами та виступають як окремі структурні підрозділи (факультети, відділи) вищих навчальних закладів, або як самостійні факультети у структурній організації діяльності соціальних закладів, де навчання людей похилого віку здійснюють добровольці-волонтери [9].

Аналіз вітчизняного досвіду здійснення геронтоосвіти як провідного інноваційного напряму соціальної роботи з людьми похилого віку щодо його організаційного

забезпечення дозволило нам зазначити структурну підпорядкованість «Університетів третього віку»: - соціально-педагогічна послуга «Університет третього віку» як структурний підрозділ Центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг); - освітній центр «Університет третього віку» як структурний підрозділ державних вищих навчальних закладів або окремий факультет приватного вищого навчального закладу; - соціальний проєкт «Університет третього віку» як конкретна діяльність громадської організації або спеціально створена громадська організація, яка має споріднену назву «Академія третього віку», «Інститут третього віку», а за змістом та функціями здійснює відповідну освітню діяльність щодо надання соціально-педагогічних послуг людям похилого віку.

Щодо програмно-методичного та технологічного забезпечення освітньої діяльності «Університету третього віку», згідно з нормативно-правовими документами до організації навчання людей похилого віку можуть бути залучені фахівці місцевих органів влади (за їх згодою), місцевих управлінь праці та соціального захисту населення, охорони здоров'я, юстиції, Пенсійного фонду України, служби зайнятості, територіального центру [7]. До здійснення навчання в умовах «Університетів третього віку» передбачено залучення викладачів вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації, студентів, вчених із академічних інститутів та дослідницьких центрів, вчителів загальноосвітніх шкіл та старших школярів, представників громадських організацій [7].

Пріоритетною є професійна діяльність викладачів, діяльність волонтерів, залучення до викладання людей похилого віку за принципом «рівний-рівному». Найбільш доцільної формою організації надання соціально-педагогічної послуги людям похилого віку, ми вважаємо, міждисциплінарну групову роботу фахівців соціальної сфери, викладів вищих навчальних закладів, студентів-волонтерів, які включені у процес навчання та дозвілля літніх людей, за моделлю мультидисциплінарної команди, яка застосовується у роботі соціально незахищеними категоріями населення, що опинилися у складних життєвих обставинах. Нагадаємо, що традиційно мультидисциплінарна модель визначається як спільна діяльність незалежних експертів у різних галузях знань за окремими планами роботи та конкретними завданнями. Мультидисциплінарна модель надання освітніх послуг людям похилого віку виступає головною умовою підвищення якості соціальних послуг та отримання задоволення від роботи, оскільки дозволяє в умовах «Університету третього віку» досить ефективно і швидко вирішувати однопланові завдання та проблеми відповідно чіткого розподілу обов'язків, взаємодію різних структур, соціальних закладів, державних установ, залучених до навчального процесу та дозвілля літніх людей.

Список використаних джерел

1. Архипова С. П. Організаційно-педагогічні аспекти надання освітніх послуг в умовах «Університету Третього Віку». *Освіта дорослих як фактор розвитку дорослої людини в умовах сучасних соціальних змін :* матеріали Міжнар. науково-практ. конф. (Черкаси, 21–23 березня 2012 р.). Черкаси, 2012. С. 11–18.

2. Архипова С. П. Освіта соціально незахищених категорій дорослих: теорія, методологія, практика : монографія. Черкаси : ПП Чабаненко, 2011. 368 с.

3. Довідник для людей літнього віку / за ред. В. В. Чайковської, Л. А. Стаднюка; Геронт. інформ.-консультат. центр, ДУ «Ін-т геронтології ім. Д. Ф. Чеботарьова» НАМН України, Фонд народонаселення ООН. Тернопіль : Терно-граф, 2010. 256 с.

4. Ермак Н. А. Педагогическая піддержка качества жизни пожилых людей : монография. Ростов н/Д : ИПО ПИ ЮФУ, 2008. 232 с.

5. Інновації у соціальних службах: навч.-метод, посіб. / Т. В. Семигіна [та ін.]. К. : Університетське вид-во «Пульсари», 2002. 162 с.

6. Коваленко С. М. Неформальна освіта дорослих: досвід організації та перспективи реалізації в Україні. *Педагогічні науки* : зб. наук. праць / СумДПУ ім. А. С. Макаренка. Суми, 2008. Ч. 2. С. 30–38. URL: http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/5396/1/PedNauki.pdf

7. Про впровадження соціально-педагогічної послуги «Університет третього віку» : наказ Міністерства соціальної політики України від 25 серпня 2011 року № 326. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0326739-11#Text (дата звернення 12.10.2021).

8. Соціально-педагогічна діяльність в умовах трансформації суспільства: теоретичні та прикладні проблеми : монографія / за ред. С. Архипової. Черкаси : ФОП Гордієнко Є. І., 2014. 235 с.

9. Czerniawska O. Drogi i bezdrozaandragogiki i gerontologii. AHE Lodz, 2007. S. 118–141. URL: https://wydawnictwo.ahe.lodz.pl/pl/d (дата звернення 10.10.2021).

10. Бородкин Ф. М. Социальные эксклюзии. *Социологический журнал*. 2000. № 3/4. С. 5–17.

Роботу виконано під науковим керівництвом канд. іст. наук Суровцевої І. Ю.

УДК 94.(82):316.4

ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ: АРГЕНТИНСЬКИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Лаврова І. І., кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри філософських наук та історії України, доцент кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Висвітлено соціальні зрушення, що сталися в Аргентині під час ринкових реформ 1990-х рр. Показано спроби уряду країни пристосувати ринок праці до нової моделі розвитку. Виявлено, що лібералізація норм трудового права призвела до погіршення якості зайнятості. Продемонстровано зниження рівня соціально-трудової захищеності трудящих та зростання безробіття. Зроблено висновок про слабку компенсаційну дію соціальної політики в умовах переходу країни до ринку.

Ключові слова: безробіття, зайнятість, закон, реформи, ринок праці.

Lavrova I. Labor market transformations in the context of economic reforms: the Argentine experience of the 1990s for Ukraine

The social changes that took place in Argentina during the market reforms of the 1990s are highlighted. The attempts of the government to adapt the labor market to the new model of development are shown. It was found that the liberalization of labor law has led to a deterioration in the quality of employment. The decrease in the level of social and labor protection of workers and the growth of unemployment have been demonstrated. It is concluded that the compensatory effect of social policy in the context of the country's transition to the market is weak.

Key words: unemployment, employment, law, reforms, labor market.

Постановка проблеми. В умовах становлення в Україні ринкової економіки набуває значущості вивчення досвіду зарубіжних держав, які пройшли схожий шлях соціально-економічних трансформацій. Особливий науковий інтерес викликають успіхи і труднощі переходу до ринкової моделі господарювання латиноамериканських країн, де у 90-і рр. XX ст. були здійснені реформи на засадах неоліберальної моделі розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В українській латиноамериканістиці ринкові реформи в Аргентині та їх складні соціальні наслідки частково були предметом висвітлення дослідників В. Кириченко [1], В. Шевчук [2]. Питання щодо концепції та практичної реалізації соціальної політики в Аргентині [3], змін у соціально-трудовій сфері [4] глибше розвиваються зарубіжними дослідниками, залученими до наукової співпраці з Економічною комісією ООН для Латинської Америки і карибських країн (ЕКЛАК) та Міжнародною організацією праці (МОП). У цих працях автори наголошують на тяжких соціальних наслідках економічних реформ. Отже, контекст соціально-економічних перетворень вже знаходив висвітлення в українській та зарубіжній латиноамериканістиці, Однак трансформаційні процеси на ринку праці, зміни у соціально-трудовій сфері в силу вузькості питань потребують ретельнішого вивчення.

У статті **поставлено за мету** з'ясувати нові орієнтири соціальної політики в Аргентині 1990-х рр. в умовах реформування її соціально-економічної моделі з фокусом на вивчення змісту і результативності заходів, реалізованих аргентинським урядом у сфері соціально-трудових відносин.

Джерелами для проведення дослідження виступили нормативно-правові акти, зокрема Закон про зайнятість 1991 р. [5], статистичні та аналітичні документи [6].

Виклад основного матеріалу дослідження. Протягом 1989-1999 рр. новообраний президент Аргентини Карлос Сауль Менем ініціював проведення ринкових реформ в Аргентині. Метою перетворень стало впровадження елементів ринкової системи господарювання як способу вивести країну з соціально-економічної кризи.

Реформи передбачали роздержавлення та приватизацію підприємств, фінансову стабілізацію, лібералізацію зовнішньої торгівлі, скорочення державних структур, децентралізацію та посилення функцій місцевої влади на рівні провінцій та муніципалітетів.

На початковому етапі реформи показали позитивні результати: країна подолала гіперінфляцію, стабілізувала фінанси, укріпила песо – національну грошову одиницю. Митні тарифи були зменшені, а зовнішня торгівля лібералізована. У процесі динамічної приватизація 90 % підприємств змінили форму власності з державної на приватну. Їх ефективність та рентабельність зросла.

В результаті реформ протягом першої половини 1990-х рр. аргентинська економіка, як і планували ініціатори перетворень, стала більш відкритою. Суттєво поліпшилися кількісні макроекономічні показники. Упродовж 1991-1997 рр. ВВП щорічно зростав у середньому на 5,5 %, а промислове виробництво – на 4,9 % [7]. Темпи інфляції за цей самий період знизилися з 2314 % до 0,5 % на рік [8].

Зважаючи на позитивну динаміку економічного життя, іноземні інвестори стали вкладати капітали в економіку Аргентини. Масштаб зовнішніх капіталовкладень значно зріс. Завдяки економічним успіхам Аргентина знов стала сплачувати відсотки за зовнішнім боргом. Усі показники свідчили про «аргентинське економічне диво».

Проте вже у перші роки економічних успіхів в Аргентині заявили про себе такі проблеми, як зростання зовнішньої заборгованості, постійний дефіцит бюджету, зосередження в країні короткострокових гарячих іноземних капіталів. Саме вони поставили аргентинську економіку в залежність від зміни зовнішньої кон'юнктури.

Вразливість економіки Аргентини виявилася вже у 1995 р. Велика зовнішня заборгованість, залежність від іноземних інвестицій та слабкість фінансової системи під впливом мексиканської економічної кризи призвели до нового економічного спаду. Ледь аргентинський уряд його врегулював, тільки-но відновилося економічне зростання, як 1998 р. знов стали знижуватися темпи розвитку. Причиною їх падіння стали азійська 1997 р., російська 1998 р. та бразильська 1999 р. міжнародні фінансові кризи.

Темпи зростання ВВП знов уповільнилися, конкурентоспроможність аргентинських товарів на зовнішніх ринках знизилася. Зовнішній борг зріс удвічі. Якщо Аргентина у 1989 р. мала 63,6 млрд доларів зовнішньої заборгованості, то у 1999 р. цей показник сягнув 122,5 млрд. доларів [9].

Економічний спад згодом переріс у фінансово-економічну, соціально-політичну та боргову кризу 2001-2002 рр. Аргентина змушена була оголосити дефолт. Отже, підсумки ринкових реформ були невтішними.

Саме тому наступний президент Аргентини Нестор Кіршнер став відновлювати сильну роль держави в соціально-економічній сфері та посилювати державний сектор економіки.

Проведення неоліберальних перетворень у 1990-і рр. супроводжувалися загостренням соціальних проблем. Протягом 1990-2000 рр. рівень відкритого безробіття в країні зріс від 8,6 % до 15,4 % економічно активного населення [6, с. 28].

Погіршилися соціальні показники: помітно збільшилася кількість населення за межею бідності та злиденності. Якщо у 1994 р. бідним вважалося 19 % населення країни, то наприкінці 1990-х рр. – вже 27 %. Кількість злиденного населення за цей період зросла від 3,5 % до 6,3 % [10, с. 14].

Суттєво погіршився розподіл доходів. За оцінками Економічної комісії для Латинської Америки, з 1990 р. до 1997 р. коефіцієнт Джині, який показує різницю в

доходах, в Аргентині зріс від 0,423 до 0,439 [11]. Поглибилася диференціація доходів. Упродовж 1990-1996 рр. щорічне зростання доходів 20 % найбагатших осіб в Аргентині становило 6,4 %, тоді як темпи зростання доходів 40 % найбіднішого населення - лише 3,5 % [12].

Унаслідок зазначених процесів значно змінилася соціальна структура населення. По-перше, відбувалося розшарування середнього класу, який зазвичай становить основу соціальної структури будь-якого суспільства. По-друге, через низхідну соціальну мобільність представників середнього класу зросла частка нижчих верств населення. З'явилися «нові бідні» - колишні представники середнього класу, які поповнювали ряди традиційно бідних верств.

Відповіддю аргентинців на погіршення якості життя став протест в активних і пасивних формах. Одні стали емігрувати до зарубіжних країн, інші влаштовували страйки. Таким чином, результат ринкових перетворень у соціальній сфері визначався як негативний.

В умовах переходу від моделі державного капіталізму до відкритої ринкової економіки змінилася і парадигма соціальної політики. Зайшла в минуле модель «держави загального добробуту», що охоплювала соціальним забезпеченням усіх громадян та базувалася на принципах соціальної справедливості. Разом з нею залишилися у минулому стабільні трудові договори, що були основою повної зайнятості в соціально-трудовій сфері.

Сформувалася нова концепція соціальної політики, основана на принципах децентралізації, приватизації, адресності та моніторингу соціальних програм. Збільшилася кількість суб'єктів соціальної політики за рахунок приватного сектору, місцевих органів влади, громадських організацій та міжнародних фінансових органів, насамперед Світового банку та Міжамериканського банку розвитку (МАБР).

Ринкові умови функціонування економіки вимагали серйозних змін у соціально-трудовій сфері. Лібералізація економічного життя супроводжувалася реформуванням норм трудового права.

На момент реформ функціонування ринку праці визначалося жорсткими правовими нормами, спрямованими на захист повної зайнятості населення: щодо процедури найму та звільнення робочої сили, завчасного повідомлення працівників про звільнення, чітких розмірів вихідної допомоги, обмежених можливостей укладання тимчасових трудових договорів. Ці норми, що сприяли підтримці високого рівня зайнятості та широких трудових гарантій працівників, стали недієвими в умовах економічної лібералізації та гальмували вільний розвиток ринку праці. Перебудова економіки вносила нові вимоги до умов функціонування ринку праці: вимагала гнучкості соціально-трудових відносин та мобільності трудових ресурсів.

1991 р. в Аргентині був прийнятий новий Закон про зайнятість. Він значно розширював можливості укладання тимчасових трудових договорів. За попереднім законодавством, тимчасові трудові контракти укладалися лише за умов організації короткочасної та сезонної праці, або обумовлювалися специфікою діяльності підприємства.

Закон про зайнятість 1991 р. задля стимулювання зайнятості запроваджував нові можливості укладання тимчасових трудових договорів.

По-перше, такі договори укладалися як «засіб сприяння зайнятості». Вони мали забезпечити роботою тих безробітних, які були зареєстровані у службах зайнятості, а також призначалися для працівників, звільнених із державних підприємств у ході раціоналізації. По-друге, тимчасові трудові договори укладалися у випадку «нової діяльності», тобто призначалися для новостворених підприємств.

По-третє, такі договори дозволялося укладати для організації «трудової практики» молоді віком до 24 років, яка мала попередню професійну підготовку.

По-четверте, за допомогою тимчасових трудових договорів за можливості «роботи-навчання» могла бути працевлаштована молодь віком до 24 років без професійної освіти чи трудового досвіду [5, Ст. 51, с. 12].

Такими заходами – розширенням можливостей укладати тимчасові трудові договори – аргентинський уряд прагнув заохотити підприємців до створення нових робочих місць. Адже вартість робочої сили, працевлаштованої за тимчасовими трудовими договорами, була нижчою через наполовину меншу суму вихідної допомоги та відрахувань до соціального захисту.

Тим не менше, описані можливості не підтримали збільшення зайнятості населення. Нових робочих місць було створено мало. Користуючись тимчасовими трудовими контрактами, працедавці стали часто міняти персонал на своїх підприємствах. Рівень соціальної захищеності працівників знизився, бо зросло число трудящих, не охоплених системами соціального страхування та не захищених на випадок соціально-трудових ризиків. Упродовж 1990-1997 рр. в Аргентині чисельність найманих робітників без страхових внесків збільшилася від 29,9 % до 37,3 % економічно активного населення [11, с. 102].

Нова система страхування на випадок безробіття, сформована Законом про зайнятість 1991 р. [5, с. 21] мала, неоднозначний вплив на компенсаційні можливості ринку праці. Працівники, звільнені без поважної причини із зареєстрованої роботи, отримали можливість протягом року мати допомогу з безробіття у розмірі від 120 до 400 аргентинських песо. В той же час, Закон визначав як адресатів допомоги винятково найманих працівників формального сектору. Фактично ж у дев'яності роки XX ст. половина ЕАН була зайнята в неофіційній економіці. Тому лише 6 % аргентинських безробітних користалися цією допомогою у 1997 р. [4, с. 26-27]. Отже, створена Законом система страхування на випадок безробіття виявилася неефективною.

Аби підтримати аргентинських працедавців та скоротити їх витрати, уряд на 30-80 % зменшив їх соціальні податки до системи соціального захисту. Крім того, у системі звільнень та отримання вихідної допомоги у 1995 р. було скасовано повідомлення про звільнення та збільшено від трьох до шести місяців випробувальний термін, протягом якого працівник не мав права на отримання вихідної допомоги [4, с. 22-24]. Завдяки скасуванню цих обмежень у процедурі звільнень працедавці отримали ширші можливості найму робочої сили та зменшення витрат на працю. Однак означені норми суттєво скоротили права трудящих.

Правові норми, які регулювали питання щодо нещасних випадків та трудових хвороб, теж зазнали змін в процесі структурних перетворень. Було зменшено максимальну компенсацію, що сплачувалася у випадку смерті працівника, а також скорочувався перелік трудових, або професійних, захворювань. У 1995 р. було модифіковано норми трудового законодавства про організацію процесу праці: дозволялося введення на підприємствах гнучких графіків праці, що надавало працедавцям більше повноважень для вирішення питань з кращого використання робочого часу та робочої сили [4, с. 25-26].

Таким чином, зміни у нормах трудового законодавства були покликані сприяти збільшенню гнучкості соціально-трудових відносин, уможливлювати зменшення вартості робочої сили, допомагати підвищенню мобільності трудових ресурсів, оскільки відповідали загальним процесам лібералізації економіки. Однак насправді введення нових соціально-трудових норм лише погіршило ситуацію на ринку праці: зменшилася традиційна зайнятість на повний робочий день за стабільними безстроковими трудовими договорами. Наприкінці 1990-х рр. постійними зареєстрованими найманими працівниками з соціальним забезпеченням було лише близько 30 % працюючого населення країни.

Новими реаліями ринку праці Аргентини стали поширення тимчасових трудових контактів без соціального страхування, збільшення робочого дня, зростання безробіття та неповної зайнятості населення. Понад 90 % нових робочих місць, створених у 90-і рр. XX

ст., належали до неповної зайнятості [4, с. 35]. Загальним результатом лібералізації соціально-трудового законодавства стало погіршення якості зайнятості та рівня соціально-трудової захищеності працівників.

Висновки та перспективи й пропозиції. Отже, реалізація неоліберальних ринкових реформ в Аргентині у 90-і рр. XX ст. призвела до значних соціальних втрат. Посилилися традиційні соціальні проблеми: бідність, безробіття, нерівність розподілу доходів, заявили про себе нові проблеми: соціальна диференціація та соціально-трудова нестабільність.

Відповідно до нової економічної моделі змінилася соціальна політика держави, яка відтепер реалізовувалася на засадах децентралізації управління, приватизації соціальних послуг та адресності надання соціальної допомоги. Підсумок реформування сфери соціально-трудових відносин визначається як негативний. В результаті лібералізації соціально-трудового законодавства насправді було створено мало нових робочих місць, натомість знизилася соціальна захищеність робочої сили та якість зайнятості. Страхування на випадок безробіття мало слабку компенсаційну дію, бо охоплювало лише зайнятих в офіційній економіці. Невирішеність соціальних задач посилювало дезінтеграцію суспільства. У зв'язку з цим набуває значущості досвід інших країн на шляху впровадження ринкових відносин та успішні дії їх урядів, спрямовані на мінімалізацію соціальних втрат.

Список використаних джерел

1. Кириченко В., Матвієнко В. Аргентина : досвід приборкання супергіперінфляції. *Економіка України*. 1994. № 5. С. 76–82.

2. Шевчук В. О. Економічні реформи в Латинській Америці: від фінансової стабілізації до стійкого економічного зростання : монографія. Львів : Каменяр, 1999. 319 с.

3. Repetto F., Alonso G. V. La economia politica de la politica social argentina: una mirada desde la desregulacion y la descentralizacion. Santiago : Naciones Unidas,, 2004. 53 p. (Serie Politicas Sociales, N 97). URL: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/6088/S049712_es.pdf

4. Altimir O., Beccaria L. El mercado de trabajo bajo en nuevo regimen economico en Argentina. Santiago : Naciones Unidas, 1999. 79 p. (Serie Politicas Sociales, N 28). URL: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7476/1/S9900037_es.pdf

5. Ley Nacional de Empleo N 24013. ancionada el 13/11/1991. Promulgada parcialmente el 05/12/1991. 36 p. URL: https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1644/ds_argentina_ley24013_leydelempleo.pdf

6. Argentina : Sinopsis estadística 2000 = Argentina : statistical sinopsis 2000. Buenos Aires : INDEC, 2000. 55 p. URL: https://biblioteca.indec.gob.ar/bases/minde/125_2000.pdf

7. Гудько Д. О. Тенденции промышленного развития. *Латинская Америка*. 1999. № 10. С. 37–46.

8. Шевчук В. О. Економічні реформи в Латинській Америці : від фінансової стабілізації до стійкого економічного зростання : монографія. Львів : Каменяр, 1999. 259 с.

9. Яковлев П. П. Аргентина : кризис преодолен, долги остались. *Латинская Америка*. 2005. № 6. URL: http://www.ilaran.ru/?n=168

10. Repetto F. Autoridad social en Argentina: aspectos politico-institucionales que dificultan su construccion. Santiago : Naciones Unidas, 2003. 57 p. (Serie Politicas Sociales, N 62). URL: http://hdl.handle.net/11362/6034

11. Panorama Social de América Latina. Santiago : Naciones Unidas, 2021. 262 p. URL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46687/8/S2100150_es.pdf

12. Portes A., Hoffman K. Las estructuras de clase en America Latina: composicion y cambios durante la epoca neoliberal. Santiago : Naciones Unidas, 2003. 51 p. (Serie Politicas Sociales, N 68). URL: https://repositorio.cepal.org/handle/11362/6037

УДК 364-4.331.1:159.942

ЕМОЦІЙНА БЕЗПЕКА ПРОФЕСІЙНОІ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

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

У статті розглянуто проблему психологічної безпеки соціальних працівників, зокрема емоційних її складників. Зазначено, що в процесі реалізації своєї професійної діяльності фахівець стикається з різноманітними ризиками для своєї психологічної безпеки. Стійкість до негативних чинників професійного середовища є ключовим ресурсом, що забезпечує емоційну безпеку соціального працівника. Емпіричне дослідження обізнаності майбутніх фахівців щодо критеріїв психологічної безпеки виявило необхідність формування готовності до емоційно-безпечної праці через використання засобів професійного навчання, тренінгу навичок стресостійкості, опанування емоційними станами та формування професійних атитюдів майбутніх соціальних працівників.

Ключові слова: психологічна безпека, емоції, особистість, соціальна робота, професійна діяльність

Lapina M. Vasylev D. Emotional safety of the professional environment of social work

The article considers the problem of psychological security of social workers, in particular its emotional components. It is noted that in the process of realization of his professional activity the specialist faces various risks for his psychological safety. Resilience to the negative factors of the professional environment is a key resource that ensures the emotional security of the social worker. An empirical study of future professionals' awareness on the criteria of psychological safety revealed the need to develop readiness for work emotionally safety through the use of vocational learning, training in stress management, emotional mastery and formation professional attitudes of future social workers.

Key words: emotional safety, emotions, personality, social work, professional activity

Постановка проблеми. Однією з актуальних проблем сьогодення залишається захищеність працівників соціальної сфери, забезпечення якості їхнього життя і здоров'я, підвищення рівня особистої безпеки під час надання соціальних послуг. Це зумовлено не тільки економічними чи соціальними чинниками, але й ще складністю соціальних взаємин в суспільстві, особистою незахищеністю та іншими морально-психологічними чинниками що виявляються в професійній діяльності соціальних працівників.

Будь-який працівник, виконуючи свою роботу згідно з посадовою інструкцією, може наразитися на ризики, що безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю. Не виключенням є і соціальний працівник який у зв'язку зі своєю діяльністю постійно контактує з людьми. Звідси очевидна необхідність залучення уваги громадськості, органів влади та самих соціальних працівників до проблеми попередження професійних захворювань і реабілітації соціальних працівників. Соціальні працівники повинні добре уявляти професійні ризики, їхню біологічну й соціально-психологічну природу, мати інформацію про способи попередження професійних захворювань, правильно реагувати на їхню появу. Крім того, соціальний працівник повинен мати уявлення про різні форми прояву психологічної кризи на тому чи іншому етапі своєї діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тематика проблеми психологічної безпеки була розглянута в працях таких авторів, як Р. В. Агузумцян, Б. Г. Ананьєв, В. Г. Бульба, Б. М. Данілішин, О. Ю. Зотова, П. В. Сімонов. Зарубіжні дослідження психологічної безпеки розпочато роботами E. Schein та W. Bennis, великий внесок у розв'язання проблеми дефініції та методів дослідження психологічної безпеки зроблено A. C. Edmondson та W. A. Kahn, узагальнення сучасних досліджень психологічної безпеки проведено A. Newman, R. Donohue та N. Eva.

Прагнення безпеки – одна з найважливіших для людини потреб. Реалізація даної потреби відбувається за допомогою певних організаційних форм, а саме стійких структур соціальних взаємодій, спільної діяльності, що трансформуються у систему інтересів, взаємопов'язаних особистих та/або групових завдань, а також способів їхнього досягнення. В основоположній роботі E. Schein та W. Bennis психологічну безпеку визначено як ступінь, з якою люди відчувають себе у безпеці та впевнені у власній здатності керувати змінами. Зарубіжні дослідники розглядають психологічну безпеку як сприйняття людиною того, чи комфортно їй демонструвати або використовувати себе, не побоюючись негативних наслідків для самооцінки, статусу чи кар'єри. Пізніше A. C. Edmondson розглядав психологічну безпеку переважно як командну атмосферу та визначав її як загальне переконання членів команди в тому, що команда є безпечною для прийняття міжособистісного ризику. Дослідження, що вивчають взаємозв'язок між психологічною безпекою та її результатами, виходять переважно з Теорії соціального навчання, Теорії обробки соціальної інформації, Теорії соціальної ідентифікації та Теорії соціального обміну. Проте перспективним теоретичним напрямом для дослідження індивідуального рівня психологічної безпеки A. Newman та ін. вважають Теорію консервування ресурсів S. Hobfoll та Теорію активізації рис, що сформульована R. P. Tett та H. A. Guterman.

Водночас A. Newman та ін. розкривають психологічну безпеку як системне явище – багаторівневу конструкцію, що виявляється у межах діадичних стосунків, на командному або організаційному рівнях. Важливими чинниками індивідуального рівня психологічної безпеки є індивідуальні відмінності працівників та взаємини у межах комунікативних сіток групи, результатами психологічної безпеки на індивідуальному рівні є особливості трудової поведінки та трудові атитюди, що трансформуються у бажані результати, такі як розширення обміну знаннями, залученість, творчість, інновації та, зрештою, продуктивність праці [5].

Р. В. Агузумцян, Е. Б. Мурадян виділяють три види чинників психологічної безпеки особистості. До них відносять: чинники об'єктивного порядку які забезпечують психологічну безпеку на рівні особистості, і залежать від культурно-історичного розвитку суспільства; чинники об'єктивно-суб'єктивного порядку: ця група чинників визначає психологічну безпеку особистості як соціального типу – особистісний потенціал адаптивних можливостей кожної людини в межах соціально прийнятних моральних норм, здатність розуміти, а також приймати інших, соціальний статус в групі; чинники суб'єктивного порядку, тобто такі, що забезпечують психологічну безпеку особистості як індивідуальності – мотиваційно-смислові орієнтації особистості [1].

Також, до чинників які визначають психологічну безпеку можна віднести середовище. Наприклад О. Ю. Зотова вважає, що безпека особистості носить соціально-психологічний характер, це зумовлено тим, що безпека функціонує і виявляється в системі соціальних відносин особистості, а також у міжособистісній взаємодії та спілкуванні з іншими людьми, формуючи цілісне системне утворення – соціально-психологічну безпеку [3].

Проте, незважаючи на численні праці з психологічної безпеки, досі є актуальним питання з'ясування та конкретизації індивідуально-психологічних чинників психологічної безпеки соціального працівника. Тому, **метою статті** є визначення місця емоцій у

професійній сфері соціальної роботи та їхній вплив на сприйняття безпеки професійного середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження. Отже, психологічна безпека – це цінний ресурс, особливо важливий за умов небезпечної роботи, коли висловлювання і надання зворотного зв'язку необхідно для зменшення кількості помилок і підвищення особистості безпеки фахівців. Різнорівневі чинники впливають на психологічну безпеку людини незалежно від умов її діяльності. Соціальний працівник, в силу своєї професії, знаходиться під постійним впливом передусім емоційного напруження.

Стійкість до негативних чинників навколишнього середовища є ключовим ресурсом, що забезпечує психологічну безпеку соціального працівника. У психологічних дослідженнях стійкості виділяють такі її аспекти: емоційну стійкість, емоційно-вольову або моральну стійкість, завадостійкість, адаптаційну стійкість, адаптацію до стресових ситуацій, стійкість фізіологічних і психологічних функцій, психологічну підготовку людини до складних видів професійної діяльності.

Емоційні реакції можуть виникати як мимоволі, так і довільно. Довільний механізм появи емоцій пов'язаний, перш за все, з оцінкою індивідом можливості і ступеня задоволення потреби. Існує думка, що людина може уникнути психопатологічних розладів, а також розв'язувати більшість особистісних проблем шляхом відмови від неадекватних емоційних реакцій, підпорядкуванням емоцій жорсткому контролю свідомості. Водночас, згідно з іншими уявленнями, найкращим засобом в цих випадках є вивільнення емоцій для їх природної взаємодії з фізіологічними процесами і руховими актами. У людини, що переживає емоцію, можна зафіксувати зміни електричної активності м'язів обличчя, в електричній активності мозку, у функціонуванні кровоносної і дихальної систем. Емоції, пережиті людиною, безпосередньо впливають на його психофізіологічний стан і якість виконуваної ним роботи.

Деякі дослідники емоційної сфери людини сходяться на думці, що на результат дії емоцій впливає не стільки їх якість, скільки інтенсивність (активація). Висока інтенсивність емоцій може спонукати в людині значні сили і мобілізувати на діяльність, але може надати і паралізуючу дію на активність суб'єкта. Інтенсивність емоцій часто призводить до неадекватної оцінки подій і реакції на них, до психом'язової скутості, відсутності об'ємності (цілісності) бачення всієї ситуації і її наслідків, неправомірно великій витраті нервово-психічної енергії та ін. Це можна узагальнено охарактеризувати як «ефект надмірності» емоційного процесу. П. В. Сімонов називає таке явище гіперкомпенсацією. Саме з такими гіперкомпенсованими емоціями стикаються в критичних ситуаціях (стрес, конфлікт, фрустрація і т.д.) [4].

Аналіз змісту і місця емоцій в структурі особистості, їхнього впливу на фізіологічні системи організму і діяльність людини дозволяють зробити такі узагальнення:

1. Емоційні реакції суб'єкта призводять до різних змін його психофізіологічних характеристик, і навпаки.

2. Найвища продуктивність діяльності досягається не за відсутності емоційного збудження або мінімальному його значенні, а в оптимальній зоні, яка є суто індивідуальною.

3. Діяльність в умовах емоційної напруженості ускладнюється, а в емоціогенних умовах спостерігається її повна дезорганізація. До емоціогенних умов належать передусім критичні ситуації: загроза діяльності статусу, честі, здоров'ю, життю особистості, конфлікти, виробнича та екологічна катастрофи тощо. У цих ситуаціях емоції виступають як чинник, який об'єктивно заважає перебігу психічної діяльності.

Необхідною особистісною якістю, що забезпечує можливість суб'єкта протидіяти небажаному впливу емоцій, є емоційна стійкість. Саме характер поведінки і, головним чином, визначення індивідуальних відмінностей дають можливість судити про емоційну стійкість. Слід звернути увагу на положення, висловлене Б. Г. Ананьєвим, що в

екстремальних умовах зникає автономність в роботі окремих систем і на екстремальні умови організм відповідає як єдине ціле [2].

Емоційна стійкість – це здатність керувати власними емоціями та зберігати високу професійну працездатність, незважаючи на її складність або небезпечність, напруженість, та емоціогенний вплив. Емоційна стійкість поділяється на емоційно-вольову (ступінь вольового опанування індивіда власними сильними емоціями), емоційно-моторну (властивість особистості, що виявляється в ступені порушень психомоторики під впливом емоцій) і емоційно-сенсорну стійкість (властивість особистості, що виявляється в ступені порушення сенсорних дій).

Емоційну стійкість можна охарактеризувати як особистісну якість, що забезпечує гармонійне ставлення між усіма компонентами діяльності в емоціогенній ситуації і тим самим сприятиме успішному виконанню діяльності. У визначення емоційної стійкості також включаються параметри, що характеризують нервову і фізичну витривалість: здатність людини успішно розв'язувати складні й відповідальні завдання в напружених емоціогенних обставинах.

Отже, дослідження психологічної безпеки мають важливі практичні наслідки, оскільки вони дозволяють фахівцям створювати робоче середовище, що сприяє розвитку психологічної безпеки й максимізації переваг психологічної безпеки в професійній діяльності – передусім продуктивність та професійне самовдосконалення.

Передусім, найкращий спосіб підвищити особисту безпеку полягає у профілактиці – запобігання виникнення і ефективна протидія небезпечним ситуаціям, уміння розпізнавати професійну небезпеку та надавати вчасну допомогу собі та іншим.

Для з'ясування обізнаності майбутніх фахівців щодо різних аспектів психологічної безпеки було проведено опитування серед студентів спеціальності Соціальна робота третього та четвертого курсу ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет». За результатами опитування виявилося, що 43,5 % респондентів знають що таке психологічна безпека, 52,2 % мають уявлення про зміст цього терміну, а 4,7 % відсотки не знають його значення. Водночас, більшість студентів (73,9 %) знали о професійних ризиках коли обирали майбутню професію.

Також було з'ясовано особливості професійної підготовки до можливих професійних ризиків з реального досвіду студентів. Так, навчальна програма за спеціальністю 231 Соціальна робота передбачає опрацювання даної теми через ознайомлення з окремими напрямами діяльності соціального працівника та їхніми ризиками, а також проведення лекцій семінарів та тренінгів для оволодіння навичками психологічної безпеки. Більше третини (34,8 %) респондентів вважають, що під час навчання слід приділяти більше уваги особливостям діяльності соціального працівника з різними категоріями клієнтів, стільки ж респондентів вважають необхідним проводити більше тренінгів та семінарів з психологічної безпеки. На питання «Що на вашу думку представляє найбільшу загрозу для психологічної безпеки соціальних працівників?» переважна кількість респондентів відповіли: клієнти, некомпетентність фахівця. Аналіз відповідей на заключне питання анкети показало, що під час навчання/практики 17,4 % респондентів стикалися з ризиками для їхньої психологічної безпеки. Серед побічних наслідків професійного ризику респонденти зазначали передусім тривожність та розлади сну.

Усе зазначене визначає важливість використання практичних заходів щодо підвищення психологічної безпеки соціальних працівників:

– формування практичних навичок та умінь, озброєння соціальних працівників теоретичними знаннями з питань особистої та громадської безпеки;

– відпрацювання вміння систематизувати свої знання в області особистої безпеки і наданні само- і взаємодопомоги;

– розвиток пильності і розумної обережності під час загрози життєдіяльності;

– підвищення почуття впевненості і самоповаги до себе;

– опанування правил психологічної стійкості і боротьби зі стресами.

Під час професійного навчання та діяльності важливо проводити індивідуальну й групову консультативну роботу із соціальними працівниками, щодо підвищення рівня психологічної гігієни. Ця робота має бути спрямована на досягнення співробітниками стабільного психоемоційного стану, пошуку позитивних життєвих мотивів та смислів, підтримання моральної незалежності фахівців. На групових заняттях відбувається формування установок на комфортне співіснування в колективі, тренінг спільних, узгоджених дій в небезпечних ситуаціях, розвиток стресостійкості в складних і небезпечних ситуаціях.

Висновки та перспективи й пропозиції щодо подальших досліджень проблеми. Підводячи підсумок, слід зазначити, що психологічна безпека є важливою, оскільки вона є ключовим когнітивним станом, який дозволяє відбуватися процесам навчання та сприяє покращенню результатів роботи на індивідуальному, соціально-психологічному та організаційному рівнях професійної діяльності. Емоційні компоненти є базовим рівнем у системі психологічної безпеки фахівця, оскільки впливають на психофізіологічні показники діяльності індивіда та опосередкують процеси продуктивної комунікації та результативності праці фахівців соціальної роботи. Індивідуально-психологічна робота з фахівцями має бути спрямована на досягнення соціальним працівником стабільного психоемоційного стану, знаходження позитивних життєвих мотивів, підтримання моральної сфери. Для актуалізації ресурсів емоційних станів соціальних працівників використовуються індивідуальні консультації психолога, групові заняття, аутотренінгові заняття. Велику увагу треба цьому питанню слід приділяти під час навчання майбутніх фахівців, зокрема необхідно більше часу виділити під розвиток практичних вмінь протистояти психологічним небезпекам, навичкам комунікації з різними клієнтами та запобіганню маніпуляціям та впливам які вони створюють.

Список використаних джерел

1. Агузумцян Р. В., Мурадян Е. Б. Психологические аспекты безопасности личности. *Вестник практической психологии образования.* 2009. Т. 6, № 2. С. 40–44.

2. Ананьєв Б. Г. Человек как предмет познания. СПб. : Питер, 2001. 288 с.

3. Зотова О. Ю. Социально-психологическая безопасность личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Москва, 2011. 43 с.

4. Симонов П. В. Что такое эмоция? М. : Наука, 1966. 96 с.

5. Newman A., Donohue R., Eva N. Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review.* 2017. Vol. 27, N 3, September. P. 521–535. URL: https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001

УДК 364-2:305-055.2

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА З ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ СЕРЕД ЖІНОК

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

Гарманюк М. Е., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Бойко Є. В., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглядається актуальна проблема профілактики домашнього насильства щодо жінок та запобігання цього негативного суспільного явища. Зокрема, представлена програма навчально-розвиваючого тренінгу, що розрахована на регулярні заняття з цільовою аудиторію молодих дівчат та/або жінок. Структура групових занять складається з інформаційно-діагностичного та емоційно-регулюючого модулів. Як підсумок, зазначено, що під час тренінгу створюється неформальне спілкування, яке зумовлює безліч варіантів розвитку з метою профілактики та протидії домашнього насильства. Як ефективний метод психосоціальної роботи, навчально-розвиваючі тренінги набувають своєї популярності серед викладачів, психологів, соціальних робітників.

Ключові слова: жертви домашнього насильства, профілактика домашнього насильства, соціально-психологічний тренінг, групова робота з молоддю.

Lapina M., Garmaniuk M., Boiko Y. ***Training program for prevention and counteraction of domestic violence among women.***

The article considers the current problem of prevention of domestic violence against women and prevention of this negative social phenomenon. In particular, a program of educational and developmental training is presented, designed for regular classes with the target audience of young girls and / or women. The structure of group classes consists of information-diagnostic and emotional-regulatory modules. As a result, it was noted that during the training informal communication is created, which leads to many options for development in order to prevent and combat domestic violence. As an effective method of psychosocial work, educational and developmental trainings are gaining popularity among teachers, psychologists, social workers.

Key words: domestic violence, victims of domestic violence, women, prevention, educational and developmental training.

Постановка проблеми: Насильство щодо жінок і дівчат охоплює всі верстви суспільства, це відбувається незалежно від культури, соціально-економічного статусу чи рівня формальної освіти. Протягом кількох десятиліть гендерне насильство є розповсюдженою темою в дослідницькій літературі таких практичних дисциплін, як психологія, медицина, соціальна робота та дослідження з права/юстиції. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), кожна третя жінка відчуває фізичне та/або сексуальне насильство з боку партнера. Вичерпні дані проведених опитувань між країнами показали поширеність ІПВ від 10 % і 69 % домашнього насильства.

Тема домашнього насильства актуалізувалася у період пандемії COVID-19. Зростання домашнього насильства під час пандемії COVID-19 за статистикою Національної гарячої лінії ГО «Ла Страда-Україна», лише за перший місяць карантину виявила, що кількість дзвінків з усієї України подвоїлась. Суттєвий вплив COVID-19 на

ринок праці, коли запроваджені карантинні обмеження зупинили діяльність окремих галузей економіки, як наслідок, впливає і на сімейні взаємини. Зокрема зафіксовано випадки домашнього насильства через постійне перебування рідних в одному приміщенні, зниження доходів сім'ї тощо.

Проте, незважаючи на значний об'єм знань, пов'язаних з гендерним насильством, ще належить досягти значного прогресу у сфері протидії насильству щодо жінок та дівчат як на індивідуальному так і на соціальному рівні. Гостро відчувається нестача системних наукових та емпіричних досліджень, багато жінок не знає своїх прав, не мають інформації про фахову допомогу, що призводить до значних психосоціальних наслідків.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сутність та зміст соціально-психологічного феномену домашнього насильства, проблеми його попередження досліджували А. Блага, Н. Максимова, А. Мірошниченко, Я. Юрків. Кримінально-правові аспекти насильства в сім'ї розглядали І. Бандурка, О. Калашник, О. Краснова. К. Мінакова, О. Шинкаренко та ін. досліджували основні соціально-педагогічні та психологічні характеристики жінки-жертви сімейного насилля, гендерний аспект проблеми розглянуто Н. Шведовою. Велику увагу гендерно-зумовленому насильству приділяє світова спільнота. Так, конвенція Ради Європи про запобігання насильства стосовно жінок, домашнього насильства та боротьбу із цими явищами розкриває численні дослідження та проєкти щодо профілактики домашнього насильства. Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) визнає насильство за ознакою статі загрозою для особистості, а також приводом для серйозного занепокоєння щодо безпеки, і тому вважає одними з пріоритетних напрямів запобігання такому насильству й боротьбу з ним.

Утім, незважаючи на чималий обсяг теоретико-прикладних досліджень і проєктів з проблематики, попередження та протидії домашнього насильства, все ще потребує розвитку розроблення практичних заходів з профілактики домашнього насильства, підвищення обізнаності щодо прав жінок і психологічної допомоги жертвам домашнього та гендерно-зумовленого насильства.

Тому **метою** статі є теоретико-практичне обґрунтування та розроблення навчально-розвиваючого тренінгу з профілактики домашнього насильства.

Виклад основного матеріалу дослідження. У вітчизняній літературі з проблеми насильства використовуються терміни «гендерно-зумовлене насильство» та «домашнє насильство», що окреслюють різні контексти насильства щодо жінок. Крім того, в українському законодавстві використовується термін «насильство за ознакою статі», дефініція якого є синонімічною до терміну «ґендерно зумовлене насильство» [1]. Серед зарубіжних дослідників немає усталеного визначення цього явища, найбільш вживаними є терміни «насильство з боку інтимного партнера» (*intimate partner violence*), «насильство проти жінок» (*violence against women*) тощо. Все зазначене належить до узагальнювального терміну «міжособистісне насильство» (за визначенням ВООЗ), яке охоплює тип агресії, що включає осіб з однієї сім'ї, інтимних партнерів, друзів, знайомих та незнайомих людей, жорстоке поводження з дітьми та насильство щодо жінок. Отже, домашнє насильство є певним різновидом гендерно-зумовленого насильства, що відбувається на мікрорівні суспільства, обмежено сімейною системою та є найбільш яскравим прикладом насильницьких дій щодо жінок.

Слід зазначити, що найчастіше домашнє насильство ускладнюється алкоголізацією партнера що відіграє ключову роль у тому, як жінки інтерпретують та розв'язують проблему віктимізації. Зокрема, I. M. Wilson та ін. [7], зазначають, що в ранніх стосунках жінки зазвичай не бачать або відкидають ранні застережні ознаки проблемного вживання алкоголю та агресії в умовах, які нормалізують жорстке пияцтво чоловіків. Пізніше жінки виявляють закономірний зв'язок вживання алкоголю та агресії, що призводить до сумнівів у своїй реальності. Зрештою жінки навчаються будувати власне повсякденне життя навколо вживання алкоголю та насильства. У третій фазі, втрачаючи надію, що партнер

припинить зловживання, жінки розривають стосунки. Та навіть покинувши кривдника, продовжують відчувати травми, пов'язані з вживанням алкоголю іншими людьми в соціальних умовах.

Крім того, зловживання алкоголем та домашнє насильство посилюються через заходи, вжиті для стримування поширення COVID-19, зокрема карантин та соціальну ізоляцію. Досліджені P. V. Indu та ін. [3] клінічні змінні в жінок включають симптоми депресії та тривоги, усвідомлення стресу, необхідно також враховувати минулий та сімейний анамнез психічних захворювань та алкоголізацію чоловіка. Під час пандемії COVID-19 та карантину авторами виявлено, що поширеність симптомів депресії у заміжніх жінок 18–55 років становить 10,0 %, симптоми тривоги 7,2 %, а усвідомлений стрес відчувають 66,0 % респондентів, крім того має місце значуща позитивна кореляція між домашнім насильством та симптомами депресії та тривоги.

Проблему домашнього насильства щодо жінок ускладнює просторово-часова обмеженість, закритість і міжособистісна інтимність сім'ї. Вплив гендерно-зумовленого насильства посилюється або залишається стійким, якщо уражені жінки не розголошують, замовчують епізоди насильства. Замовчування – це своєрідний копінг-механізм, який використовується постраждалими жінками для подолання переживань насильства. Проте, мовчання про насильство може збільшити тривалість впливу насильства, створюючи стресові умови життя на більш тривалий термін, що може сприяти розвитку численних розладів, пов'язаних зі стресом. Розкриття або замовчування домашнього насильства є результатом складних взаємодій між людьми та навколишнім середовищем, тому чинники замовчування насильства (макро-, мезо-, екзо- та мікросистемні) перебувають в екологічних взаєминах один з одним. За даними B. Pokharel та ін. [4], чинники мікросистеми (самозвинувачення, турбота про сім'ю, турбота про дітей) є найпоширенішими, що посилюють замовчування жінок незалежно від країни походження. На другому місці перебувають макросистемні фактори (соціальні очікування, нормалізація насильства, релігійні цінності, імміграційна політика). До того ж, автори зазначають, що втручання, спрямовані на макросистемні чинники, можуть мати найбільший вплив на зміни реакції жінок на досвід домашнього насильства. Важливою стратегією, щоб зламати нормалізацію насильства, як на індивідуальному, так і на суспільному рівнях, може стати обізнаність про те, що таке гендерно-зумовлене насильство, а також про його вплив на здоров'я жінок та дітей.

Крім того, для ефективної протидії насильству необхідно усвідомлення та інтерпретація ситуації як такої що має руйнівний характер. За даними C. Rousseau та ін. [5] більшість жінок, що пережили ситуацію сексуального насильства, не позначають подію як сексуальне насильство або мають амбівалентне ставлення до неї. Тільки деякі респонденти явно характеризують подію як сексуальне насильство. Проте ці жінки схильні звинувачувати себе в тому, що вони не були достатньо чіткими у своїй відмові від сексу, та відчувають власну відповідальність за те, що стали жертвою сексуального насильства.

Тому важливо розробляти маркування сексуального насильства в операціоналізованих термінах, щоб зробити його видимим, дозволяючи жінкам чітко визначити насильницький характер пережитої ситуації. Профілактичні програми мають знищити міфи про зґвалтування та різні гендерні стереотипи, які негативно впливають на гетеросексуальні стосунки, починаючи з дитинства і закінчуючи дорослістю. Програми інтервенцій мають критикувати традиційну гендерну соціалізацію жінок, щоб дати їм змогу подолати емоційні бар'єри та стереотипи, що переказують завжди бути добрими (фізично чи емоційно) з іншими та підкорятися бажанням чоловіків. Врешті, програми профілактики мають зосередитися на знаннях жінок про сексуальне насильство, щоб протиставити його позитивній і здоровій сексуальності та інтимним стосункам.

Саме тому перспективними напрямами профілактики домашнього насильства є програми, орієнтовані на соціальну екологію, тобто рівновагу соціальних, інституційних, культурних і політичних контекстів на індивідуальному, міжособистісному, громадському та суспільному рівнях. Важливо зосередити увагу на коренях насильства щодо жінок і дівчат, зокрема на гендерній нерівності та дисбалансі соціальної влади, що впливають на установки, норми та поведінку людей. Мистецтво, що висвітлює та поширює історії насильства як глобальну критичну соціальну проблему має зайняти ключове місце в стратегіях профілактики гендерно-зумовленого насильства [2].

Відтак, на основі аналізу теоретико-прикладних досліджень авторів, висновків ОБСЄ, Національної поліції України, було розроблено програму навчально-розвиваючого тренінгу «Запобігання та профілактика домашнього насильства» щодо профілактики домашнього насильства серед жінок а дівчат, а також анкету ступеня обізнаності домашнього насильства. Програма тренінгу розрахована на тренінгові заняття тривалістю понад дві години, перевагу надається молодим дівчатам та молоді в цілому з метою підвищення їхньої обізнаності та ступеня небайдужості до оточення. Перед тренінгом бажано провести анкетування щодо обізнаності, щоб виявити питання, на які потрібно звернути увагу власне під час тренінгу.

Метою тренінгової програми є профілактика домашнього насильства, запобігання та протидія його явища серед дівчат та жінок. Програма тренінгу включає в себе 5 блоків, 3 з яких є інформаційно-навчальними, 2 блоки є розвиваючими. Виходячи з таких цілей, структура тренінгової програми складається з двох змістовних модулів:

Інформативно-діагностичний модуль (міні-лекція) включає в себе 3 блоки, що спрямовані на викладення широких понять щодо домашнього насильства. У першому блоці розглядається статистика щодо розповсюдженості домашнього насильства, розгорнуті основні поняття про насильство, домашнє насильство, обговорюються причини, що призводять до домашнього насильства, прояви домашнього насильства. У цьому контексті розглядається законодавчо-нормативна база щодо насильства, а саме сутність та визначення головних понять ЗУ «Про запобігання та протидію домашньому насильству», відбувається детальне знайомство з процедурою винесення термінового заборонного та обмежувального припису щодо кривдника. Також у цьому модулі розглядаються основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству.

Практичні вправи другого блоку спираються на психологічну та соціальну модель взаємодії людей в трансакційному аналізі, вперше описану С. Карпманом – так званий «трикутник Карпмана». Щоб найяскравіше зрозуміти як виглядає домашнє насильство, ілюструється коло домашнього насильства та його фази. Проводяться рольові ігри в яких учасники виступають в ролі жертви, кривдника або рятувальника. У підсумку обговорюється способи виходу з трикутника та його перетворення.

У третьому блоці розглядаються інституційні структури, на які покладаються функції реалізації заходів із запобігання та протидії домашньому насильству. Учасники мають змогу дізнатися про їхню діяльність, отримають інформацію про установи, до яких можна звертатися у випадку домашнього насильства, зокрема, відбувається знайомство з діяльністю ГО «Ла Страда-Україна».

Емоційно-регулюючий модуль включає в себе більш детальне знайомство учасників через вправи на асоціації. Учасникам згадують асоціації до словосполучення «домашнє насильство», що сприяє більш детальному уявленню про домашнє насильство. Практичні вправи цього модуля спрямовані на ефективну комунікацію учасників та тренері в через участь в іграх та змагання між командами. Комунікативно-ігрова частина сприяє формуванню об’єктивнішого уявлення про ознаки та прояви різних видів насильства, форми домашнього насильства (фізичного, психологічного, сексуального та економічного). Найбільший ефект цього блоку є те, що в ході обговорення в учасників

формується усвідомлене сприйняття, через дискусії між учасниками створюється особиста думка щодо домашнього насильства. Тренінгові вправи забезпечують розширення знань та навичок щодо домашнього насильства. На завершальному етапі учасники розглядають життєві ситуації, в яких є явна присутність домашнього насильства. Учасники обговорюють різноманітні ситуації домашнього насильства та відповідають на питання про види домашнього насильства, обмірковують, хто в певній ситуації є кривдником, а хто є постраждалою особою, як можна вирішити цю ситуацію, куди можна звернутись, яких фахівців залучити тощо. Після короткої дискусії капітани команд презентують висновки команд. Це допомагає застосувати загальні інформацію з лекцій на практиці.

Окремий блок тренінгової програми складає тренінгова гра «Фотоголос» – техніка спільної дослідницької акції, що ґрунтується на методах репрезентації (рольові ігри, соціальний театр і драматизація) або їхніх варіантах (психодрама). Техніка належить до сфер мистецтва та фотоетнографії та містить елементи соціального значення для подальшого вивчення [6].

Учасникам пропонують вибрати ситуацію повсякденного життя, пов’язану з насильством щодо жінок, і створити коротку історію, яку далі буде драматизовано. Під час вистави вони роблять 3–4 фотографії на мобільний телефон або планшет сцени, яка для них була метою дослідження (фотодокументація). У другій частині відбуваються дебати в дискусійних групах. Учасники демонструють фотографії та їхні розповіді, і група готує документ, який містить фотографії та історію, а також роздуми про переконання, цінності, поведінку чи почуття, які викликали ситуація насильства, представлені в їхній історії. Згодом учасники мають досягти консенсусу щодо загальних тем і підтем, таким чином досягнувши насиченості даних. Два тренери одночасно надають вказівки та підтримують виконавців вистави фіксують міркування та переконання, висловлені ігроками. Врешті, усі відібрані фотографії можуть бути виставлені в коридорі закладу протягом певного часу (виставка галереї), щоб сприяти ширшій дискусії на соціальному рівні та дозволити всім студентам ВНЗ обміркувати насильство над жінками колективно та вільно.

По закінченні тренінгу «Запобігання та профілактика домашнього насильства» демонструється відеоролик, створений за підтримкою UNFPA Ukraine в партнерстві з МВС України та Національною поліцією України за підтримки British Embassy Kyiv у рамках кампанії Розірви коло #ДійПротиНасильства. Відео підіймає важливе питання про домашнє насильство – висвітлює небайдужість, що допомагає постраждалим знайти захист і допомогу, а інколи навіть зберегти життя.

Висновки та перспективи й пропозиції. Отже, домашнє насильство – це явище, яке повсякчасно має бути у фокусі уваги зі сторони суб’єктів соціальної роботи, національної поліції, психологів, соціальних працівників. Навчально-розвиваючий тренінг, що розроблено, має займати провідне місце серед форм та технологій запобігання та протидії домашнього насильства в діяльності фахівців із соціальної роботи Методи активного соціально-психологічного навчання забезпечують активну участь і творчу взаємодію меж учасниками та тренером. Інформаційний блок заповнює інформаційні прогалини, надаючи критично важливу інформацію щодо правових та інституційних складових протидії гендерно-зумовленому насильству. Рольові ігри, арт-техніки й техніки драматизації історій про досвід гендерного насильства сприяють глибокій рефлексії проблеми та означенню проявів цього явища в свідомості дівчат та жінок. Перспективи подальшого дослідження зазначеної проблеми вбачаємо у впровадженні тренінгу попередження та запобігання домашньому насильству в діяльність соціальних служб та емпіричного обґрунтування його ефективності.

Список використаних джерел

1. Протидія домашньому та ґендерно зумовленому насильству й добробут громад: метод. посіб. / заг. ред. О. О. Кочемировської. К. : ФОП Клименко, 2020. 64 с.

2. Corcoran L., Lane A. Exploring the impact of off the beaten path: Violence, women, and art. *Women's Studies International Forum.* 2018. Vol. 67, March–April. P. 72–79. URL: https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.01.008

3. Indu P. V., Vijayan B., Tharayil H. M., Ayirolimeethal A., Vidyadharan V. Domestic violence and psychological problems in married women during COVID-19 pandemic and lockdown: A community-based survey. *Asian journal of psychiatry.* 2021. Vol. 64, October. 102812. URL: https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102812

4. Pokharel B., Hegadoren K., Papathanassoglou E. Factors influencing silencing of women who experience intimate partner violence: An integrative review. *Aggression and Violent Behavior*. 2020. Vol. 52, May–June. 101422. URL: https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101422

5. Rousseau C., Bergeron M., Ricci S. A metasynthesis of qualitative studies on girls' and women's labeling of sexual violence. *Aggression and Violent Behavior.* 2020. Vol. 52, May–June. 101395. URL: https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101395

6. Solano-Ruiz M., Andina-Díaz E., Noreña-Peña A., Siles-González J. Photovoice and dramatisation in the classroom with nursing students: An exploratory study to raise awareness of the cultural and social dimensions of violence against women. *Nurse education today.* 2021. Vol. 103, August 2021. 104974. URL: https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104974

7. Wilson I. M., Graham K., Laslett A.-M., Taft A. Relationship trajectories of women experiencing alcohol-related intimate partner violence: A grounded-theory analysis of women's voices. *Social Science & Medicine*. 2020. Vol. 264, November. 113307. URL: https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113307

УДК 316.47

ПРОЄКТНО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Опомах Г. І., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розкрито зміст і специфіку застосування проєктування, проєктно-технологічного підходу до навчання соціального працівника. Зазначено, що соціальне проєктування грає особливу, систематизуючу роль у професійній підготовці та професійної діяльності фахівця із соціальної роботи. Тому досягнення ним високого рівня професійно-проєктної діяльності є не лише базисом для подальшого професійного вдосконалення спеціаліста, а й одне з обов'язкових (об'єктивно необхідних) умов розвитку вітчизняної системи соціального захисту, соціальної підтримки та соціального обслуговування населення України.

Ключові слова: проєкт, проєктні технології, соціальний проєкт, соціальний робітник, соціальний захист, соціальна підтримка.

Opomah G. Design and technological approach to learning as a basis for preparation of a social worker for the implementation of professional activity.

The article reveals the content and specifics of the application of design, design and technological approach to the training of social workers. Social design plays a special, one might say systematizing, role of the professional activity of a social worker. Therefore, achieving a high level of professional-project activity can be considered not only as a basis for further professional development of the specialist, but also as one of the mandatory (objectively necessary) conditions for the development of the domestic system of social protection, social support and social services in in general.

Key words: project, project technologies, social project, social worker, social protection, social support.

Постановка проблеми. На початку XXI століття у вітчизняній та зарубіжній теорії та методології соціальної роботи, соціальна робота була визнана проєктно-ужитковим видом професійної діяльності, тобто заснованим на розробці та реалізації мультидисциплінарними (полі функціональними) командами фахівців різноманітних соціальних проєктів та програм (наприклад, від міні-проєктів активізації процесів самодопомоги клієнтів соціальних служб до макро-проєктів соціальної профілактики глобальних соціокультурних, соціально-екологічних, демографічних та інших проблем).

Характер сучасної професійної діяльності у сфері соціального обслуговування населення, надання різних видів соціальних послуг вимагає від фахівця із соціальної роботи, співробітника соціальної служби ясного, повного та кваліфікованого розуміння (усвідомлення) широкого кола питань, що безпосередньо (іноді й опосередковано) пов'язані з багаторівневістю проєктно-професійних завдань: від проєктування нових моделей, способів взаємодії з клієнтськими системами, нових соціальних послуг, технологій управління соціальною службою та її ланками, проєктування процесу оптимізації власної професійної діяльності з реалізації багатоспекторного функціоналу спеціаліста до проєктування нових нормативно-правових документів та локальних актів щодо організації системи соціальної підтримки населення в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У роботах Є. А. Олександрової, В. П. Бедерханової, Н. В. Матяш, Є. С. Полат, В. Д. Симоненко, М. В. Ретивих, І. Д. Чечель, Р. М. Чудинського викладено теоретико-методичні засади проєктного навчання. У працях О. М. Дахіна, Г. М. Коджаспірової, І. А. Колеснікової, А. М. Кондакова, Л. В. Мардахаєва, Г. В. Мухаметзянова, Г. С. Сухобський, І. Д. Чечель, Р. М. Чудинського, В. Д. Шадрікова, В. А. Левіна розкрито концептуальні основи моделювання та проєктування професійно-освітніх процесів та систем, що важливо для нових розробок моделей професійної освіти майбутнього фахівця соціальної роботи, орієнтованих на розвиток навичок соціального проєктування.

Тому **мета дослідження** – узагальнення та систематизація наукових уявлень про сутність і напрями застосування проєктно-технологічний підхід до навчання, як основа підготовки соціального працівника до реалізації професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах володіння спеціалізованими вміннями та навичками у сфері соціального проєктування відіграє особливу роль для результативності та продуктивності професійної діяльності фахівця із соціальної роботи. Тому сформованість у випускника вишу високого рівня професійно-проєктної діяльності можна розглядати як одну з обов'язкових (об'єктивно необхідних) умов успішної адаптації молодого спеціаліста до специфічних умов праці у соціальній сфері, а також як один із факторів позитивного та динамічного. розвитку державної та благодійної системи соціальної підтримки, соціального захисту та соціального забезпечення населення в цілому [1, с. 11].

Щодо визначення поняття «проєктування в соціальній роботі» існують різні точки зору, однак більшість дослідників наголошує на інструментальній значущості проєктування, його місця та ролі в процесі практичної соціальної роботи.

«Проєктування» тлумачиться як: процес розробки проєкту, реалізація якого є необхідним результатом проєктування (звідси проєктування в соціальній роботі - це технологія складання, ресурсного обґрунтування та виконання соціальний проєктів) [2, с. 251]; різновид усвідомленої інноваційної діяльності, процес конструювання та впровадження нововведення [3, с. 259]; технологія випереджаючого відображення дійсності, засіб визначення науково обґрунтованих варіантів планового розвитку певних процесів та явищ [4, с. 82].

Категорію «проєкт» слід розуміти як ключове (вихідне) поняття проєктування, яке містить [5, с. 25]:

– систему сформованих «проєктних цілей»;

– елементи системи соціальної роботи (соціальні служби, технології тощо), що створюються або оптимізуються для досягнення цих цілей;

– відповідні документи (програми, плани, графіки тощо), що розробляються і затверджуються відповідно до зазначених цілей;

– матеріально-технічні, фінансові, трудові та часові ресурси;

– комплекс практичних дій, управлінських заходів (організація, контроль, оцінювання тощо), спрямованих на досягнення цілей.

Соціальний проект – це сконструйоване ініціатором проєкту соціальне нововведення, метою якого є створення, модернізація або підтримання середовища, що змінюється, матеріальної або духовної цінності. Це нововведення мусить мати просторово-часові координати, а його вплив на людей - визнаватися позитивним за соціальним значенням [5, с. 43].

Використання сучасних технологій максимально автоматизує процес проєктування та створення продукту в умовах виробничого процесу. У суспільстві домінує проєктно-технологічний тип, інформаційно-технологічний підхід організації суспільства. Технології, вже на етапі розвитку суспільства, виступають основою появи нового знання, нової галузі чи виробництва. Досягнення в галузі штучного інтелекту, адитивних

технологій, доповненої та віртуальної реальності активно впроваджуються у соціальну сферу. З'являються нові галузі наукового дослідження, орієнтовані використання сучасних технологій у діяльності. Розвиток технологій та їх застосування призводить до появи нового знання, що не існувало раніше, появи нових напрямків наукового дослідження.

Проектно-технологічний тип стає значним явищем сучасного суспільства. Проекти та технології розглядаються як основні способи трансляції діяльності людини. Проектування розглядається як стиль життя та тип мислення вчених, педагогів, політиків та підприємців. «Всеосяжна проектність» стає основою праці в інформаційному, високотехнологічному суспільстві [5, с. 79-80]. Проектно-технологічний підхід у системі підготовки сучасного соціального робітника розглядається як один із основних. Система проективної освіти є основою даного підходу. У рамках цієї системи: проект визначається, як задум вирішення проблеми і повинен мати значення для того, хто навчається; пошук рішення, відмінного від існуючих рішень, та прагнення знайти своє найкраще рішення визначає мотивацію навчання. Допустимою умовою організації проекту є використання випадкової, несистематизованої та суперечливої інформації. Систематизація інформації, встановлення істинності та несуперечності виступає кінцевим результатом діяльності [6, с. 39].

Для обґрунтування позиції щодо сутності та структурно-змістовних характеристик феномену професійно-проєктної діяльності соціального робітника були проаналізовані вітчизняні та зарубіжні наукові дослідження з проблематики, яка прямо чи опосередковано є співзвучними з проблемою, що цікавить.

Сьогодні однією із затребуваних серед роботодавців компетентностей молодих фахівців із соціальної роботи є саме проєктна компетентність, яка постає у здатності й готовності фахівця до самостійного обґрунтування та реалізації конкретних пропозицій у сфері покращення якості (або модифікації) вже наявних та створення нових соціальних послуг, а також нових ідей у сфері розробки та реалізації нових форм та технологій взаємодії із клієнтами соціальних служб [7, с. 83].

Аналіз змісту Професійного стандарту фахівця із соціальної роботи дозволяє побічно визначити такі види соціальних проєктів, які має вміти розробляти та реалізовувати фахівець соціальної служби, установи соціального обслуговування населення, організації соціальної допомоги й захисту громадян. Так, наприклад, у Професійному стандарті наведена така характеристика його трудових дій: організація надання соціально-побутових, соціально-медичних, соціально-економічних, соціально-правових, соціально-психологічних, соціально-педагогічних, соціально-реабілітаційних послуг, послуг із соціального супроводу громадян і заходів соціальної підтримки різних груп населення [8]. Узагальнено цю позицію можна трансформувати у такі прообрази різних видів соціальних проєктів:

– проєкти соціально-реабілітаційного профілю – проєкти, які потрібні у професійній діяльності соціальних працівників, які здійснюють взаємодію з особами з обмеженими можливостями здоров'я, та у професійній діяльності соціальних працівників, які здійснюють взаємодію з дітьми, що залишилися без піклування батьків, а також з іншими групами клієнтів, які потребують певних соціально-реабілітаційних послуг;

– проєкти соціально-педагогічного профілю – проєкти, які, зазвичай, реалізуються фахівцями із соціальної роботи, які здійснюють свою професійну діяльність у Центрах соціальної допомоги сім'ї та дітям, в установах інтернатного типу, в соціальних притулках для неповнолітніх та ін.;

– проєкти соціально-правового профілю – до цього виду проєктів можуть бути віднесені соціальні проєкти для різних груп населення, орієнтовані на підвищення правової культури (наприклад, проєкти з формування та розвитку правової грамотності, правової культури, правових компетенцій неповнолітніх, їхніх батьків або осіб, які їх

заміщають), проєкти щодо створення консультативно-юридичних центрів для літніх громадян та ін.;

– проєкти соціально-медичного профілю – проєкти, які затребувані практично всіма соціальними працівниками, фахівцями із соціальній роботі, які так чи інакше за своїм фахом взаємодіють із закладами охорони здоров'я, надають клієнтам соціальних служб соціально-медичні послуги тощо;

– соціально-економічні проєкти – ці проєкти затребувані соціальними працівниками, які у своїй діяльності надають клієнтам соціальних служб різні види соціально-економічної допомоги. До цієї групи проєктів можна віднести проєкти, пов'язані з розвитком благодійних форм допомоги нужденним громадянам, а також проєкти, орієнтовані на створення груп взаємодопомоги. До прикладу, фахівець із соціальної роботи Центру соціальної допомоги сім'ї та дітям може на базі центру створити асоціацію або клуб взаємодопомоги багатодітних сімей тощо;

– проєкти соціально-психологічного профілю – до цієї групи включені проєкти найширшого діапазону надання певних видів соціально-психологічних послуг (від створення служб «телефонів довіри», психологічних консультативних кабінетів до проєктів, пов'язаних із реалізацією програм соціально-психологічних тренінгів з різними групами клієнтів соціальних служб – тренінги з розвитку у безробітних навичок правильної поведінки на співбесіді з потенційним роботодавцем).

Крім того, професійно-проєктна діяльність фахівця із соціальної роботи взаємопов'язана з такими підвидами його професійної культури:

– з правової культурою, оскільки будь-який соціальний проєкт вимагає нормативно-правового обґрунтування (фахівець соціальної роботи має володіти професійними вміннями та навичками у сфері аналізу наявного законодавства, нормативно-правих актів, що у тій чи іншій мірі мають відношення до конкретного соціального проєкту), з інформаційною культурою, оскільки розробка проєкту передбачає аналітичну обробку значних масивів даних маркетингових та моніторингових досліджень із застосуванням комп'ютерних технологій;

– з економічною культурою, оскільки необхідно вміти визначати та обґрунтовувати фінансові витрати (у багатьох випадках у співпраці з економістами-професіоналами) на реалізацію соціального проєкту.

– з комунікативно-етичною культурою, оскільки в процесі створення та реалізації проєкту робота у команді потребує сформованості у спеціаліста навичок особистісно-ділових комунікацій, умінь вибудовувати взаємини з колегами й соціальними партнерами на основі вимог професійної етики та деонтології соціальної роботи;

– з організаційно-управлінською культурою, оскільки процес розробки та реалізації соціального проєкту в реальних умовах життєдіяльності закладу соціального профілю базується на сформованості у фахівця із соціальної роботи системи менеджерських компетенцій, зокрема створення полідисциплінарної команди фахівців, організації довкола проєкту однодумців, здатності до командної роботи.

Висновки та перспективи й пропозиції. Таким чином, можна стверджувати, що культура професійно-проєктної діяльності фахівця соціальної роботи є симбіозом (інтегративною сукупністю) парціальних складових (аналітико-інформаційних, нормативно-правових, соціально-економічних, організаційно-управлінських та ін.), які взаємно доповнюють та синергетично проявляються у реаліях практики соціальної роботи. Використання проєктно-технологічного підходу в системі професійної підготовки фахівця соціальної роботи орієнтоване на формування набору професійних компетенцій, затребуваних в умовах інформаційного суспільства, та організацію входження у професію через розробку та реалізацію соціальних проєктів.

Список використаних джерел

1. Кримський С. Б. Проект і проектування в сучасній цивілізації. *Метод проектів : традиції, перспективи, життєві результати: практико-зорієнтований збірник* / за ред. І. Г. Єрмакова. Київ : Департамент, 2003. С. 6–15.

2. Словарь-справочник по социальной работе / под ред. Е. И. Холостовой. СПб. : Юрист, 2000. 424 с.

3. Тюптя Л. Т., Іванова І. Б. Соціальна робота (теорія і практика) : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : ВМУРОЛ «Україна», 2004. 287 с.

4. Яременко О. О. Соціальні дослідження як інструмент обґрунтування соціальних програм та проектів. *Соціальна робота в Україні : теорія і практика*. 2002. № 1. С 81–84.

5. Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проектів / заг. ред. І. Звєрєвої, Г. Лактіонової. Київ : Науковий світ, 2001. 117 с.

6. Луков В. А. Социальное проектирование. М. : Московский гуманитарный университет; Флинта, 1997. 240 с.

7. Семигіна Т. В., Покладова В. В. Інновації в соціальних службах : навч.-метод. посіб. Київ : Університетське видавництво «Пульсари», 2002. 168 с.

8. Дітковська Л. А. Організаційно-педагогічні умови формування ІКТ компетентності майбутніх соціальних працівників. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки.* 2013. № 21. С. 36–46.

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

УДК 364 (477)

ОРГАНІЗАЦІЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ БЕЗРОБІТНІЙ МОЛОДІ В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

Суровцева І. Ю., доцент кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Голяєва К. І., студентка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті представлена організація надання соціальних послуг, що надаються безробітній молоді в об'єднаній територіальній громаді. Розглянуто причини, через які молодь не може працевлаштуватись. Систематизовано методи, що посилюють конкурентоспроможність молодого працівника на ринку праці. Виявлено елементи професійної орієнтації. Розглянуто поняття «професійна адаптація».

Ключові слова: зайнятість молоді, профорієнтаційна робота, соціальний захист, безробіття, економічне благополуччя.

Surovtseva I, Golyaeva I. Organization of provision of social services to unemployed youth in the united territorial community.

The article presents the organization of social services provided to unemployed youth in the united territorial community. The reasons why young people cannot find employment are considered. Methods that enhance employee competitiveness are systematized. Elements of professional orientation are revealed. The concept of "professional adaptation" is considered.

Key words: youth employment, career guidance work, social protection, unemployment, economic well-being.

Постановка проблеми. Криза зайнятості молоді є одним з основних проявів глобальної кризи робочих місць. Серйозний характер цієї кризи пов'язаний не тільки з рівнем і тривалістю безробіття, а й значною мірою зі зниженням якості робочих місць, що надаються молоді, про що свідчать багаточисленні дані. Питома вага молоді в загальній чисельності безробітних у світі вже перевищує 35 %. Основне побоювання, однак, пов'язано з тим, що криза зайнятості серед молоді, у всіх його проявах – це не просто перехідне явище, похідне від млявого економічного зростання, це скоріше структурна тенденція, яка може виявитися більш тривалою, особливо при проведенні поточної соціальної політики, і тому набуває абсолютно нові характеристики.

Підвищення рівня безробіття серед молоді заслуговує першочергової уваги, оскільки її наслідки можуть бути вельми руйнівними для всіх, кого вона торкнеться. Безробіття завдає шкоди економічному і особистому благополуччю всіх тих, кого вона зачіпає, незалежно від віку, однак найбільше цей збиток проявляється, коли від безробіття страждають люди в самому початку їх трудової біографії. Обґрунтовані надії знайти робоче місце і будувати професійну кар'єру руйнуються і підміняються болем незаслуженої соціальної ексклюзії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблем, які розглядається. Вивченням проблемних аспектів молодіжної зайнятості займалися багато вчених-дослідників, серед яких: Л. М. Ємельяненко, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, А. С. Лісогор, І. Є. Нос, В. В. Онікієнко, О. В. Раєвнєва, М. В. Семикіна та інші. Автори розглядали ключові аспекти зайнятості молоді та обґрунтовували шляхи вирішення наявних проблем, зокрема з урахуванням необхідності збалансованого розвитку ринку праці в умовах децентралізації.

Метою даного дослідження є вивчення організації надання соціальних послуг безробітній молоді в об'єднаній територіальній громаді.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення наступних завдань: розглянути чинники, що заважають працевлаштуванню молоді; виявити основні завдання професійної орієнтації та елементи «професійної адаптації»; розкрити методи, що посилюють конкурентоспроможність молодого працівника.

Виклад основного матеріалу. Конституція України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на соціальний захист у разі безробіття з незалежних від них обставин. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення. Правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальної гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю визначає Закон України «Про зайнятість населення». Зазначений Закон встановлює державні гарантії права на вибір професії та виду діяльності. Так, держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні такі права:

- добровільність праці та вільний вибір виду діяльності;
- захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення;
- безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти;
- безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості;
- виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу;
- виплату безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю та інших видів допомоги [1].

На жаль, найнижчий рівень зайнятості спостерігається серед осіб у віці 60-70 років (12,8 %) та молоді віком 15-24 роки (25,2 %). Низький рівень зайнятості молоді обумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віці навчається та не входить до складу робочої сили. Для порівняння, рівень безробіття в країнах Європейського союзу скоротився з 7,1 % до 6,9 %, зокрема серед молоді у віці до 25 років – з 18,0 % до 17,0 % робочої сили відповідного віку [2].

Отже, проблема безробіття – головна соціально-економічна проблема сучасності, яка займає одне з перших місць у дослідженнях соціологів та економістів. Фахівці справедливо відзначають, що молодіжне безробіття є найактуальнішою проблемою в країнах з трансформаційною економікою, де не сформовано ефективних механізмів регулювання ринку праці та де не знайдено підходів до працевлаштування молоді [3]. Стаття 22 Закону України «Про основні засади молодіжної політики» (2021) визначає особливі гарантії молоді у сфері зайнятості та підприємництва: «Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби» [4].

Останніми роками в Україні простежується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік, деякі з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності. Це пов'язано з дефіцитом якісних робочих місць, відсутністю у значної частини молоді професійних навичок і досвіду роботи, що відповідав би потребам роботодавців. Так, у Донецькій області 25,8 % зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років [5].

Найбільша частка безробітних молодих осіб в Україні мають вищу освіту. Тобто вища освіта не завжди гарантує в майбутньому зайнятість. А відсутність роботи та гідного доходу призводить до погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей; погіршення здоров'я через неспроможність користуватися медичними послугами; зниження якості трудового потенціалу внаслідок тривалого періоду пошуку роботи; активізації трудової міграції; зростання соціальної напруженості в суспільстві.

Підґрунтям молодіжного безробіття може бути сучасне уявлення молоді про престижність певних професій, що сформувалися у суспільстві упродовж тривалого часу, і є наслідком відсутності в Україні єдиної державної політики в сфері профорієнтації. Для більшості молоді небажання отримувати професійну (професійно-технічну) освіту підкріплюється низьким соціальним статусом робітничих професій, їхньою складністю, поганими умовами і важкістю праці, переважно низьким рівнем оплати праці. Основними труднощами для молоді при виборі професії і побудові власної кар'єри є недостатня поінформованість про професію; невміння оцінити індивідуальні особливості і ступінь відповідності чи невідповідності інтересів і здібностей обраній професії; невпевненість при ухваленні рішення про вибір професії або місця роботи, сімейні цінності і рішення, пов'язані з вибором професії тощо [6].

Важливим для побудови кар'єри є проходження стажування і виробничих практик, втім залучаються до таких заходів під час навчання менше половини молоді. Хоча виробничі практики і стажування в Україні і врегульовані законодавством, проте реалізуються з порушеннями і не забезпечують необхідного професійного рівня. Крім того, з боку роботодавців наявна недостатня зацікавленість і участь у формуванні системи виробничих практик та учнівства [7].

В умовах децентралізації соціальні послуги молодим безробітним в ОТГ надаються міськими, районними і міськрайонними центрами зайнятості та філіями регіональних центрів зайнятості. Для віддалених районів ОТГ проводяться виїзні консультаційні заходи від центрів зайнятості: для молоді об'єднаних територіальних громад це вигідно, оскільки вона дізнається про стан на ринку праці прямо у рідному селі або селищі, їм не потрібно їхати до міста, витрачатися на дорогу. Так, наприклад, представники центрів зайнятості Дніпропетровської області та філій Дніпропетровського обласного центру зайнятості, на територіях обслуговування яких створені ОТГ, протягом 2018 року здійснили 448 виїздів до ОТГ, де надали понад 14,6 тис. послуг майже 6,7 тис. осіб, зокрема: понад 5 тис. інформаційно-консультаційних послуг, у т.ч. щодо умов та порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та обліку осіб, які шукають роботу, призначення допомоги по безробіттю; понад 1,7 тис. послуг з пошуку роботи через сайт державної служби зайнятості та інших сайтів з пошуку роботи; майже 1,1 з резервування часу у фахівців центрів зайнятості та філій через сервіс «Електронна черга»; понад 6,7 тис. профорієнтаційних послуг, у т.ч. із застосуванням психодіагностичних методик [8]. Треба відзначити, що ОТГ, отримавши низку нових повноважень, відчули потребу у багатьох фахівцях: юристах, економістах, фінансистах, проєктних менеджерах, спеціалістах із земельних питань тощо. Допомогою у вирішенні цього питання є організація «Ярмарок вакансій для ОТГ» або створення кадрового резерву з молоді.

Центри зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями та шукачами роботи і на безплатній основі надає послуги як із пошуку відповідної роботи для населення, так і з підбору необхідного персоналу для роботодавців. Реєстрація безробітних, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, проводиться центром зайнятості незалежно від зареєстрованого місця проживання чи перебування. Відповідно, до основних можна зарахувати такі послуги ЦЗ:

• посередництво в працевлаштуванні між роботодавцем та шукачем роботи;

• активні форми сприяння зайнятості населення (активні способи підтримки роботодавця у сприянні зайнятості (компенсація витрат роботодавцю єдиного внеску, витрат на заробітну плату для ВПО тощо); організація професійного навчання; організація громадських та інших тимчасових робіт; видача ваучерів; сприяння самозайнятості шляхом виплати одноразової допомоги);

• надання профорієнтаційних послуг;

• виплата допомоги з безробіття.

Крім того, центри зайнятості відіграють значну роль у зборі статистичної інформації та підготовці аналітичних матеріалів про стан ринку праці в Україні. Зокрема саме центр зайнятості відповідальний за підготовку прогнозу розвитку внутрішнього ринку праці [9, с. 21].

Одним з видів соціальних послуг, що надають центри зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка або підвищення кваліфікації громадян, зорієнтованих на забезпечення ефективної політики зайнятості населення, підвищення конкурентоспроможності особистості на ринку праці. Профорієнтаційна робота серед молоді сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, виступає одним із важливих елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення, відіграє значну роль у профілактиці масового вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності [10].

Головною метою профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними для неї методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці і досягнення продуктивної зайнятості населення.

Основними завданнями професійної орієнтації є:

- сприяння професійному розвитку та трудовій активності особи шляхом забезпечення умов для професійного самовизначення, вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи, виду та форми професійного навчання, розвитку навичок;

- сприяння досягненню балансу між професійними якостями, уподобаннями та індивідуальними особливостями людини і потребами ринку праці у працівниках відповідних професій і кваліфікацій;

- сприяння підвищенню соціальної та професійної мобільності особи, мотивації до легальної зайнятості в Україні, реалізації індивідуального потенціалу особистості впродовж життя;

- формування конструктивної поведінки особи на ринку праці щодо реалізації здатності до праці [11].

Професійна орієнтація включає такі елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний підбір, професійний відбір та професійна адаптація.

Фахівці центрів зайнятості за допомогою спеціалізованих тестів та індивідуальної консультації допомагають з’ясувати професійні схильності та здібності молодої особи, коло інтересів, життєві цілі та орієнтири. На семінарах та тренінгах їх вчать шукати вакансії з різних інформаційних джерел, писати резюме, готуватися до співбесіди з потенційним роботодавцем, і таким чином, прискорювати пошуки достойної роботи. Для старших школярів центри зайнятості проводять цікаві профорієнтаційні уроки та екскурсії на підприємства міста (району), ярмарки професій.

Висновки та перспективи й пропозиції. Таким чином, проведене теоретичне дослідження показало, що негативна тенденція щодо скорочення частки молодих людей серед економічно активного населення є глобальним викликом сучасності. Саме тому збереження та розвиток молодіжного потенціалу, подолання молодіжного безробіття,

підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці мають стати головними пріоритетами активної державної політики. Буде доцільним, якщо представники місцевих органів виконавчої влади/місцевого самоврядування та бізнес-сектору об'єднаних територіальних громад будуть співпрацювати із закладами вищої і професійної освіти щодо навчання молоді громад в цих закладах та буде організовано стажування для студентів на підприємствах, організаціях цих ОТГ.

Список використаних джерел

1. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. Редакція від 24.11.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

2. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні-жовтні 2021 року. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/12_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_za_2021_rik.pdf

3. Arulampalam W., Stewart M. The Determinants of individual unemployment durations in an era of high unemployment. *Economic Journal* 1995. Vol. 105, N 429, March. P. 321–332.

4. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27 квітня 2021 р. № 1414-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text

5. Ситуація на ринку праці та діяльність Донецької обласної служби зайнятості у січні-вересні 2021 року. URL: https://don.dcz.gov.ua/sites/don/files/infofiles/sytuaciya_na_rynku_praci_sichen-lystopad_2021.pdf

6. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/32310612.pdf

7. Молодь на ринку праці : навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентові України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні / Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. Київ, 2019. 107 с. URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/shorichni_dopovidi/shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf

8. Дніпропетровський обласний центр зайнятості. Сучасні послуги служби зайнятості розширюють можливості для працевлаштування в ОТГ. URL: https://dnp.dcz.gov.ua/novyna/suchasni-poslugy-sluzhby-zaynyatosti-rozshyryuyut-mozhlyvosti-dlya-pracevlashtuvannya-v-otg

9. Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, обласному і місцевому рівнях : (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей) від 30.10.2020. 171 с. URL: https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/Donbas/RPP/employment-services-report-UNRPP.pdf

10. Барановский А. Б., Потапенко Г. М., Щекин Г. В. Система методов профессиональной ориентации. Основы профессиональной ориентации : учебно-методическое пособие. К. : МЗУУП, 1993. 164 с.

11. Положення про організацію професійної орієнтації населення : затв. Наказом М-ва праці України, М-ва освіти України та М-ва соціального захисту населення України від 31 травня 1995 р. N 27/169/79. Редакція від 05.11.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0190-95#Text

УДК 378.1

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАЛУЧЕННЯ ОТРИМУВАЧІВ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ (КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ) ДО РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»

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

У статті розглянуто особливості залучення отримувачів соціальних послуг до розробки та реалізації освітніх програм за спеціальністю «Соціальна робота». Проаналізовано досвід зарубіжних практик та теоретичний доробок українських дослідників. Важлива увага приділяється всебічній залученості отримувачів соціальних послуг до процедур забезпечення якості вищої освіти. Звертається увага на життєві цикли освітньої програми та можливості залучення отримувачів соціальних послуг на цих етапах. Пропонується модель залучення окремих категорій клієнтів соціальних установ до процесів освітньої діяльності, а саме до розробки та реалізації освітніх програм.

Ключові слова: соціальні послуги, отримувачі соціальних послуг, освітня діяльність, можливості залучення до співпраці, якість освітніх послуг, стейкголдери.

Tashkinova O., Boyko E. Problems and prospects of involving users of social services in the development and implementation of educational programs in the specialty "Social Work".

The article considers the peculiarities of involving users of social services in the development and implementation of educational programs in the specialty "Social Work". The experience of foreign practices and theoretical developments of Ukrainian researchers are analyzed. Important attention is paid to the full involvement of users of social services in educational processes. Attention is paid to the life cycles of the educational program and the possibility of involving recipients of social services at these stages. The model of involvement of separate categories of clients of social institutions in processes of educational activity is offered.

Key words: social services, users of social services, involvement of users, educational activity, opportunities for involvement in cooperation.

Постановка проблеми. Проблема підвищення якості освітньої діяльності закладів вищої освіти через процедури розробки, моніторингу та перегляду освітніх програм є вкрай важливою для сучасного українського суспільства. Необхідною умовою для запровадження якісної та своєчасної освітньої програми є залучення як внутрішніх, так і зовнішніх стейкголдерів на всіх етапах її розробки та реалізації. Наразі, більшість заклади вищої освіти вже розуміють, що залучення великого кола стейкголдерів до обговорення та реалізації освітніх програм є важливою умовою забезпечення її якості. Серед стейкголдерів найчастіше виступають роботодавці, практики, експерти в галузі. Але є професії, які пов’язані із сервісною діяльністю, наданням послуг клієнтам. Серед таких професій і соціальна робота. У зв’язку з цим, актуальним елементом розвитку навчальної діяльності та вдосконалення освітніх програм є залучення отримувачів соціальних послуг (клієнтів соціальних служб), а також ширших спільнот до розробки та реалізації освітніх програм [1; 2].

Т. Семигіна зазначає, що згідно з Глобальними стандартами освіти та підготовки в галузі соціальної роботи, що були розроблені Міжнародною асоціацією шкіл соціальної

роботи та Міжнародною федерацією соціальних працівників у 2020 році, кафедри соціальної роботи повинні брати до уваги інтереси та погляди отримувачів соціальних послуг та мати стратегію їхнього залучення до розробки та реалізації освітніх програм, тобто залучати до процесів проєктування, планування та реалізації освітньої програми [2]. Закордонні навчальні заклади активно впроваджують ці практики, але в Україні такий досвід відсутній. У зв'язку з цим, **метою** цієї статті є розгляд проблем та перспектив залучення отримувачів соціальних послуг (клієнтів соціальних служб) до розробки та реалізації освітніх програм за спеціальністю «Соціальна робота» з урахуванням міжнародного досвіду, а також можливостей його адаптації до сучасних українських реалій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тема залучення отримувачів соціальних послуг до розробки та реалізації освітніх програм (далі – ОП) за спеціальністю «Соціальна робота» широко досліджується зарубіжними дослідниками та впроваджується в освітніх проєктах. Dreissens, K., McLaughlin, H. and Van Dorn, L. у науковій праці розкривають досвід Бельгії та Нідерландів щодо залучення отримувачів соціальних послуг до освіти у галузі соціальної роботи [4]. Jackie King-Owen досліджує досвід Великобританії та представляє ідеальні стратегії залучення клієнтів соціальних установ і опікунів до внутрішніх процесів закладу вищої освіти [5]. Серед українських науковців значний внесок у розвиток даної теми зробила Т. Семигіна. Дослідниця відзначає можливі форми залучення отримувачів соціальних послуг та їхніх сімей на всіх життєвих циклах ОП; підкреслює, що кафедри, які навчають студентів за спеціальністю «Соціальна робота», повинні звертати увагу на інтереси отримувачів соціальних послуг та мати стратегію їхнього залучення до розробки та реалізації ОП, згідно з Глобальними стандартами освіти та підготовки в галузі соціальної роботи [2; 3].

Виклад основного матеріалу дослідження. Залучення отримувачів соціальних послуг, а також ширших спільнот до розробки та реалізації ОП дозволяє значно збагатити якість навчального процесу на різних його етапах і у підсумку отримати якісно підготовлених фахівців із соціальної роботи, які володіють професійними знаннями і навичками та готові приступати до трудової діяльності в соціальних установах. Під час розробки ОП залучення цих стейкголдерів дозволяє наблизити ОП до найбільш актуальної та затребуваної моделі, яка є необхідною в соціальних службах конкретного регіону, соціального закладу, в залежності від актуальності ОП та регіонального контексту. На етапі реалізації ОП залучення отримувачів соціальних послуг дозволяє зробити навчання максимально практикоорієнтованим. Також отримувачі соціальних послуг та ширші спільноти можуть залучатися до інших освітніх процесів (наприклад, проведення спільних досліджень).

В закордонних навчальних закладах впроваджується практика залучення отримувачі соціальних послуг та ширших спільнот до освітнього процесу. У Великобританії існує вимога до отримувачів соціальних послуг брати участь у різних аспектах освіти в галузі соціальної роботи, включаючи: процес розробки навчальної програми, реалізації навчальної програми, оцінки та управління програмою. Університети мають власну політку впровадження цього напряму на практиці [3; 4].

Історія залучення отримувачів соціальних послуг та опікунів у цій країні починається з 1970-х років, коли відбувся перехід від інституційної до громадської опіки, представляв собою зсув парадигм від пасивної ралі одержувачів послуг до активної їхньої участі у формуванні власного життя та ґрунтується на новій соціальній моделі інвалідності. Значущість отримувачів соціальних послуг полягає у тому, що вони пережили досвід та знання щодо власних проблем і є експертами у своєму житті (але лише у тому випадку, коли їм вдалося впоратися із труднощами). Цікавою є думка Jackie King-Owen про те, що ефективні комунікативні навички можна засвоїти студентам лише за допомогою взаємодії з отримувачами соціальних послуг. Саме отримувачі соціальних

послуг забезпечують зв'язок освітнього процесу у закладах вищої освіти із реальним світом. Така взаємодія здатна оживити теоретичне навчання та підготувати студентів до реалій практичної соціальної роботи [5].

У своїй роботі J. King-Owen представляє ідеальні стратегії залучення отримувачів соціальних послуг і опікунів до внутрішніх процесів закладу вищої освіти, починаючи від залучення до функціональної практики і до більш справедливого та сталого підходу, який включає:

– постійне та сильне партнерство між отримувачами соціальних послуг та науково-педагогічними працівниками ОП;

– повна залученість отримувачів соціальних послуг до процесів, що забезпечує збалансованість освіти та найкращі практики, засновані на прислуханні до їхнього досвіду;

– залучення на всіх рівнях (від перегляду до реалізації ОП);

– залучення отримувачів соціальних послуг як представників певних соціальних організацій;

– залучення різних категорій клієнтів соціальних служб (вік, етнічна приналежність, вік тощо);

– залучення маргіналізованих груп (бездомні, діти, що залишилися без батьківського піклування тощо);

– стійкість з точки зору ресурсів (оплати за час, адміністративна підтримка, навчання, витрати на відрядження за необхідності);

– визнання отримувачів соціальних послуг рівноправними учасниками в системі освіти в широкому розумінні (залучення до процесів прийняття рішень, до конференцій, ведення колонки на сайті) [5].

Якщо раніше спостерігалася стратегія приєднання клієнтів соціальних служб до навчального процесу, то наразі перспективним є їхнє залучення до формування стратегії, що ґрунтується на стійкому і рівноправному партнерстві [5].

K. Dreissens, H. McLaughlin та L. Van Dorn у своїй роботі розкривають досвід Бельгії та Нідерландів щодо залучення отримувачів соціальних послуг до освіти у галузі соціальної роботи. Проєкт, що реалізувався у Нідерландах, мав за мету залучення молодих людей з притулку для бездомних до проведення дослідження разом зі студентами соціальної роботи, щодо опитування людей, які раніше жили у тому самому притулку. Бельгійський проєкт був націлений на залучення отримувачів соціальних послуг, що живуть у бідності, до викладання модулю дисципліни у тандемі з викладачем, без оцінювання здобувачів даною категорією стейкголдерів. При залученні отримувачів соціальних послуг до занять, лектору відводиться роль фасилітатора, тобто педагогічному працівнику необхідно володіти такими навичками як дипломатія, коучінг, проведення співбесід, посередництво, гнучкість для роботи у тандемі. Для впровадження таких проєктів дуже важливими є планування діяльності, запровадження правил, гнучкість у прийнятті рішень та у співпраці, підтримка мотивації головними учасниками, створення комфортної атмосфери, пошук нових шляхів для розвитку. Отримувачі соціальних послуг отримували користь від такої взаємодії, як можливість для особистісного розвитку та професійного зростання [4].

Результати запровадження цих освітніх проєктів свідчать про те, що така взаємодія є корисною для усіх залучених осіб. У той же час варто наголосити, що така співпраця вимагає від викладачів більш активної ролі. Отримувачі послуг повинні бути відкритими, дипломатичними, стійкими та мати розвинуті комунікативні навички. Важливою є організаційна підтримка такої співпраці та залучення додаткових ресурсів. Варто пам’ятати, що дуже ймовірними є ситуації не стабільності, що пов’язані із зіткненням між контрастним життєвим досвідом учасників, що не завжди сприяє справжній співпраці. У той же час, це може стати ресурсом для розвитку такої взаємодії, але за умови

правильного керування [4]. Варто відзначити, що українська дослідниця Т. Семигіна відзначає можливі форми залучення клієнтів соціальних установ та їхніх сімей до ОП на всіх її життєвих циклах. На етапі проєктування ОП:

- спільне дослідження проблем з якими стикаються клієнти та на які орієнтована освітня програма;
- участь у проєктній групі;
- рецензування проєкту ОП.

На етапі планування: залучення до процесу планування ОП повного чи короткого циклу для отримувачів соціальних послуг, включно з дуальною освітою.

На етапі реалізації:

- спільне викладання певного освітнього компоненту;
- участь в окремих заняттях (лекційних або практичних);
- взаємодія зі здобувачами вищої освіти під час проходження практики;
- спільне проведення досліджень.

На етапі оцінки програми / результатів навчання:

- участь у моніторингу та оцінюванні ОП;
- участь у роботі екзаменаційних комісій (з практики, окремих дисциплін, випускових та кваліфікаційних робіт) [3].

Важливим елементом у співпраці клієнтів соціальних установ та закладів освіти може стати поширення в Україні об'єднань отримувачів соціальних послуг. ЗУ «Про соціальні послуги», що вступив в силу у 2020 році, відзначає, що об'єднання отримувачів соціальних послуг є громадським об'єднанням, яке створене та у якому беруть участь отримувачі соціальних послуг та їх законні представники. Метою діяльності такого об'єднання є захист прав та інтересів отримувачів соціальних послуг [6]. І хоча визначення цього поняття прописане, детальна інформація щодо діяльності таких об'єднань відсутня. Такі об'єднання отримувачів соціальних послуг можуть стати підґрунтям для розвитку співпраці з ЗВО, адже зосереджують у своїх руках такі два ключові чинники, як інформація та активність. Інформація стосується як даних про клієнтів соціальних установ, у цьому аспекті їм надається роль посередників, так інформація і про чинне законодавство, практичний досвід набуття соціальних послуг, співпраці з соціальними закладами. Активність може відображатися як у власній позиції (власна участь у співпраці) так і у бажанні допомогти, взяти на себе роль посередника.

Варто зазначити, що у цьому аспекті можна розглянути вже існуючі громадські організації та ініціативи, діяльність яких пов'язана із соціальним захистом представників певних вразливих груп населення, наприклад, об'єднання осіб з інвалідністю, ЛГБТ спільноти, молодіжні спілки тощо. Тому їхнє залучення до реалізації ОП у якості стейкголдерів видається ефективним та може мати свої результати. Концентруючи у своїх руках ініціативу і бажання до активного перетворення дійсності, сьогоденного становища, вони можуть активно залучатися або залучати інших отримувачів соціальних послуг до планування та реалізації ОП.

Проблемним моментом є саме мотивація участі таких об'єднань на різних етапах реалізації освітньої програми. У будь якому разі, всі сторони взаємодії повинні мати бажання до співпраці, а щоб така мотивація не вгасала, потрібно щоб учасники мали відповідь на питання «Для чого мені це? Що я можу реалізувати і що отримати від такої взаємодії?».

Для викладачів – це можливість оволодіти новими знаннями, набути досвіду та нових навичок (наприклад, фасилітаторських, організаційних), зробити навчання більш ефективним та корисним для студентів, розвивати творчість та практикоорієнтованість викладання певних освітніх компонентів. Здобувачі вищої освіти мають можливість закріпити отримані знання на практиці, «оживити» лекційний матеріал та теорії, стати більш відповідальними у навчальному процесі, безпечно використовувати свої знання та

навички на практиці і відрефлексувати отриманий досвід, побачити, яких знань та навичок бракує, а також розвинути навички комунікації та взаємодії.

Питанням залишається, що саме отримують від такої взаємодії клієнти соціальних установ, представники громадських об'єднань людей, які мають соціально-вразливу позицію у суспільстві. З нашої точки зору, для отримувачів соціальних послуг, клієнтів соціальних служб, представників вразливих груп населення участь у таких освітніх проєктах є засобом отримання нових знань і досвіду, комунікації, можливість познайомитися з новою сферою діяльності, передати свої знання іншим або просто відчути причетність до вирішення важливих соціальних проблем. При цьому, гаранту ОП, який буде приймати рішення про залучення таких стейкголдерів до процесів проєктування та реалізації ОП, слід ретельно спрогнозувати усі можливі ризики такої співпраці. Важливо на етапі планування спільної діяльності щодо реалізації ОП чи викладання окремих освітніх компонентів в межах ОП, поцікавитись в учасників про їхні очікування від такої взаємодії. Закордонний досвід передбачає оплату праці отримувачів соціальних послуг, але для реалій України така форма є доволі проблемною і потребує додаткового аналізу.

Отже, залучення отримувачів соціальних послуг до освітньої діяльності, повинно спиратися на можливості ОП: її фінансові, партнерські, науково педагогічний персонал, здобувачів вищої освіти тощо. Така взаємодія повинна бути добре спланованою, отримувачі соціальних послуг повинні мати бажання до такої співпраці. Найголовніше, така взаємодія повинна бути безпечної та корисною для всіх її учасників.

Беручі до уваги деякі слабкі сторони зарубіжних проєктів, що були впроваджені (додаткові ресурси, некомпетентність викладачів та отримувачів соціальних послуг, ризикованість тощо), пропонуємо розглянути можливості залучення до співпраці таких отримувачів соціальних послуг, як дорослі особи з інвалідністю та люди похилого віку. Вибір даних груп осіб обґрунтовується наступним.

Перша група – люди похилого віку, що відвідують територіальні центри соціального обслуговування. Найбільш розповсюдженими проблемами таких людей є низький рівень здоров'я, самотність, незмога поділитися власним досвідом, звужене коло для комунікації, втрата роботи, економічна залежність або низький прожитковий мінімум. Але з іншого боку, такі люди потребують уваги, турботи, почуття власної гідності та важливості для оточуючих. Завжди є активні люди похилого віку, що прагнуть до розвитку, життєвого руху, комунікації та співпраці. Отже, для співпраці можуть бути залучені люди похилого віку, які відповідають наступним критеріям: бажання до співпраці, рівень здоров'я, що дозволяє приймати участь у такій взаємодії, бажання до комунікації, ділитися власним досвідом, взаємодіяти зі студентами та викладачами, творче натхнення. Також є нюанси, на які слід звернути увагу. Дорослі люди мають власне бачення життя, їхні погляди можуть не відповідати сьогоднішнім потребам, не всі люди похилого віку мали можливість отримати вищу освіту, тому можуть бути не обізнаними у сфері навчання, а для тих хто мав такий досвід, освітній процес може здаватися дивним, адже освіта та навчання дуже змінилися і для даної групи може бути дуже новітнім. Треба звертати увагу на ментальні, психологічні, фізіологічні особливості людей похилого віку та брати їх до уваги при використанні термінів, теорій.

Беручі до уваги ці чинники, вважаємо, що співпраця з даною категорією осіб, може здійснюватися у формі залучення до реалізації ОП (участь у лекціях та практичних заняттях, залучення під час проходження практики, спільне проведення досліджень). Такий підхід також є доцільним з погляду економічних ресурсів ОП та бажанні літніх людей поділитися власним досвідом, бути причетними до соціальної групи. В освітньому процесі така взаємодія може відображатися під час вивчення таких дисциплін як: «Соціальна геронтологія», «Соціальна робота з різними групами клієнтів» (тема –

соціальна робота з особами похилого віку), «Технології соціальної роботи», «Інноваційні методи соціальної роботи» тощо.

Друга група, на яку ми звертаємо увагу, це дорослі люди з інвалідністю. Діти, що мають інвалідність, по-перше є дітьми, тому досвід співпраці є дуже обмежений та залежить від багатьох чинників, зокрема, від батьків дитини або осіб, що їх замінюють. Отже, під час залучення дорослих осіб з інвалідністю до реалізації ОП, варто враховувати стан здоров'я та нозологію. Реалізація взаємодії повинна відбуватися поетапно та бути добре організованою та водночас гнучкою до змін. Пропонуємо розглянути таку форму взаємодії як залучення отримувачів соціальних послуг до реалізації ОП, а саме до практичних занять (тренінгів, рольових ігор). Дана форма взаємодії, на нашу думку, може бути початковим етапом співпраці, безпечним простором для опробування можливостей, виявлення сильних та слабких сторін.

Виділимо три основні етапи залучення отримувачів соціальних послуг до розробки та реалізації ОП з соціальної роботи: 1) організаційний, 2) етап реалізації, 3) підведення підсумків.

Організаційний етап має свої завдання і складається з підетапів:

– проведення зустрічі з залученням викладачів та студентів, обговорення пропозиції залучення отримувачів соціальних послуг до освітнього процесу, може бути сформована загальна мета взаємодії;

– при позитивній оцінці учасниками такої взаємодії представник ОП шукає можливості для реалізації проєкту серед зовнішніх партнерів і при знаходженні клієнтів соціальних установ, що мають бажання долучитися до взаємодії, формується проєктна група, яка складається з викладачів та здобувачів, що будуть брати участь у розробці програми, координації та її подальшому аналізі (на цьому етапі при бажанні можуть долучатися і отримувачі соціальних послуг, представник соціальної установи), також призначається керівник проєктної групи (гарант ОП);

– проєктна група має сформувати план роботи з чітко окресленою метою та завданнями, розподіленими ролями та обов'язками, а також закріпити правила взаємодії, бажаний кінцевий результат, строки, продумати можливі варіанти оцінки взаємодії (проведення дослідження);

– після розробки плану роботи над проєктом ОП, його потрібно узгодити з клієнтами соціальних закладів, а також, за потреби, з представниками соціальних установ. Провести зустріч зі стейкголдерами щодо інформування про мету та завдання, форми взаємодії, окреслити права та обов'язки та визначитися з датами, місцем проведення, сформувати конкретний перелік зовнішніх учасників, що будуть брати участь у проєкті;

– можна провести зустріч знайомство, де будуть запрошені клієнти соціальних служб, здобувачі вищої освіти та викладачі / викладач, що безпосередньо будуть залучені до взаємодії, під час зустрічі познайомитись зі всіма учасниками, окреслити мету, завдання, правила та чіткі терміни проєкту.

На етапі реалізації проєкт набуває практичного сенсу. Взаємодія реалізовується згідно з проєктом, але потребує постійного моніторингу, менеджерського нагляду та підтримки основних учасників. Проблеми можуть стосуватися не лише змістовного компоненту, але й етичних, моральних та психологічних аспектів. Тому доцільно проводити зустрічі з учасниками взаємодії щодо проблемних питань, аналізувати суб'єктивний досвід учасників, як викладачів, так і студентів, клієнтів соціальних служб. Саморефлексія учасників та аналіз досвіду сприятимуть виявленню слабких та сильних сторін проєкту, оцінці набутих під час освітнього процесу знань та навичок, виокремленню проблемних питань та пошук шляхів їхнього вирішення, а також шляхів розвитку. На етапі реалізації проєкту також важливими є організаційна підтримка і постійний моніторинг з боку керівника проєктної групи.

Етап підведення підсумків є рефлексивним та дослідницьким. Вибір методів отримання емпіричної інформації від учасників виокремить кращий варіант проведення підсумкової зустрічі. Якщо було вирішено провести анкетування учасників, то анкету можна надати на початку зустрічі, а вже потім провести рефлексію, отримавши кількісну і якісну інформацію. Якщо було вирішено провести якісне дослідження та провести бесіду з учасниками, то тут важливим моментом буде вибір формату – індивідуальне чи групове опитування. Однак важливо ознайомитися з суб'єктивним досвідом учасників, розпитати про почуття та емоції, отримані знання та навички, обговорити сильні і слабкі сторони проєкту, шляхи його покращення та обговорити шляхи майбутньої взаємодії.

Цікавим елементом для аналізу може стати заповнення щоденника учасника проєкту. На початку можна вказати про очікування від проєкту, далі учасником може заповнюватися щоденник після кожної зустрічі (записувати емоції, почуття, отримані знання та досвід, що сподобалось, а що ні) і у кінці загальні враження, підведення підсумків взаємодії. Такий матеріал може бути дуже корисним при оцінці проєкту, а також підведенні підсумків та розробки шляхів покращення.

Також цікавим елементом дослідження суб'єктивного досвіду клієнтів соціальних установ може бути проведення бесіди з представником соціального закладу до та після реалізації проєкту щодо кожного клієнта, який брав участь у взаємодії. Метою такого дослідження буде з'ясування наскільки такий досвід і яким чином вплинув на конкретну особу, клієнта соціальної служби.

Висновки та перспективи й пропозиції. Отже, залучення отримувачів соціальних послуг та ширших спільнот під час проєктування та реалізації ОП є перспективним напрямом для України, можливістю для покращення якості ОП та підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи. Беручі до уваги досвід іноземних ЗВО, враховуючи регіональний контекст і унікальність конкретної ОП, важливо побудувати модель залучення отримувачів соціальних послуг, яка буде корисною для усіх залучених стейкголдерів. Дана тема потребує подальшого дослідження у напрямі практичного застосування та аналізу отриманого досвіду.

Список використаних джерел

1. Global Standards for social work education & training. Commission International Association of Schools of Social Work International Federation of Social Workers : International federation of social workers. URL: https://www.ifsw.org/global-standards-for-social-work-education-and-training/

2. Семигіна Т. Глобальні стандарти підготовки соціальних працівників як ідеалістичне бачення розвитку освіти із соціальної роботи. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук* : колективна наукова монографія / під ред. В. Г. Каплак. 1-е вид. Вінниця, 2021. С. 75–84. URL: https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/monographs/issue/view/rodmmrfssn.ed-1/495

3. Семигіна Т. Нічого для нас без нас : врахування позиції батьків та дітей при розробленні освітніх програм із соціальної роботи. *Дитина у тривожному середовищі: практики розвитку та відновлення* : ІІІ Всеукр. форум за міжнар. участі (Київ, 31 травня – 1 червня 2021 р.) : зб. тез. Київ, 2021. С. 76–79.

4. Dreissens K., McLaughlin H., Van Dorn L. The meaningful involvement of service users in social work education: Examples from Belgium and The Netherlands. *Social Work Education.* 2016. Vol, 35, N 7. P. 739–751.

5. King-Owen J. Service User Involvement in Social Work Education. Centre for Welfare Reform, 2020. 23 p. URL: http://oro.open.ac.uk/73577/6/service-user-involvement-in-social-work-education.pdf

6. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII. Редакція від 15.12.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text

УДК 304:364-4

ПРОФЕСІЙНИЙ ІМІДЖ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В УЯВЛЕННЯХ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Ушакова Д. Г., магістрантка ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

У статті розглядаються поняття іміджу з погляду різних авторів, його видове розмаїття та основні компоненти. В результаті аналізу сучасних досліджень запропоновано узагальнене поняття іміджу. Показано значення іміджу у професійній діяльності соціального працівника. Наведено аналіз дослідження, мета якого – проаналізувати уявлення студентів ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» про професійний імідж майбутніх фахівців із соціальної роботи. Висвітлено основні висновки та результати дослідження.

Ключові слова: імідж, фахівець із соціальної роботи, професійний імідж, особистість, компетентність

Ushakova D. Formation of professional image of future specialists in social work.

The article considers the concept of image in terms of different authors, its types of diversity and main components. The author's concept of image was offered as a result of generalization of researches of scientist's. The importance of image in the professional activity of a social worker is shown. An analysis of the research is given, the purpose of which is to analyze the perception of students of the Department of Sociology and Social Work of the Azov State Technical University about the professional image of future specialists in social work. The main conclusions and results of the study are highlighted.

Key words: image, social work specialist, professional image, personality, competence

Постановка проблеми. Сьогодні проблема іміджу фахівця із соціальної роботи досить актуальна, це пов'язано передусім із соціальною значущістю його професійної діяльності, що спрямована на надання допомоги певним категоріям громадян, що потрапили у важку життєву ситуацію. Залежно від ефективності взаємодії та надання допомоги соціальним працівником клієнтам і формується імідж у його професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Одним з перших, хто вводить в вітчизняну літературу поняття іміджу, є О.А. Феофанов. У роботі «США: реклама і суспільство», написаної в 1974 році, автор описує імідж як основний метод психологічного впливу на споживача, яким користується рекламодавець. Інші автори, вивчаючи дану тему, також розглядали імідж як спосіб маніпуляції громадською, масовою свідомістю. За В.І. Далем слово «образ» несе схоже смислове навантаження і означає «вид, зовнішність, фігуру, портрет...» [1]. У Словнику іноземних слів дається таке визначення поняття: імідж – цілеспрямовано сформований (засобами масової інформації, літературою та ін.) образ будь-якої особи, предмета, явища, покликаний надати на кого-небудь емоційний та психологічний вплив з метою реклами, популяризації та ін. [2]. Вітчизняний психолог А. Ю. Панасюк в своїх дослідженнях дає таке визначення іміджу: імідж людини - це думка про цю людину у групі людей в результаті сформованого в їхній психіці образу цієї людини, який виник внаслідок прямого їх контакту з людиною або внаслідок отриманої про цю людину інформації від інших людей; по суті, імідж людини - це те, як вона виглядає в очах інших людей, або – яка про неї думка інших людей [3]. Важливою складовою іміджу є професійний імідж людини. Життєва стратегія сучасної

особистості ставить перед нею мету досягнення успіху і визнання в сфері професійної діяльності. Кар'єра в наші дні істотно визначається рівнем розвитку позитивного професійного іміджу. О. М. Затворнюк під професійним іміджем розуміє образ професіонала, відповідний специфіці певного виду діяльності, уявлення про фахівця, сформоване у його керівництва, колег, клієнтів [4]. А. Калюжний в своїх роботах, присвячених формуванню іміджу, дає наступне визначення професійного іміджу: «образ людини, детермінований професійними характеристиками, який містить в собі позитивну і негативну сторони» [5].

Проте, з одного боку, соціум усвідомлює важливість та необхідність соціальної роботи, а з іншого, в суспільній свідомості склався стереотип про непрестижність професії – фахівців і досі уявляють як таких, що надають побутову допомогу нужденним людям. Саме тому постає необхідність побудови образу соціального працівника, за допомогою якого в суспільстві сформується авторитет та престижність цієї професії. Тому **метою статті є** з'ясування стану сформованості професійного іміджу в майбутніх фахівців із соціальної роботи, рівня обізнаності студентів про зміст професійного іміджу та розуміння студентами ролі та місця іміджу у професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підсумовуючи чисельні дефініції категорії «імідж», можна узагальнити визначення іміджу як цілеспрямовано сформованого, емоційно забарвленого образу особи, предмета, явища, що склався в масовій свідомості, наділений реальними й ідеальними рисами та властивостями, покликаний впливати на поведінку громадських груп та такий, що зумовлює їхню поведінку. Найважливішим завданням іміджу є формування позитивного ставлення до чого-небудь або кого-небудь, створення привабливого образу, що в перспективі має до розвитку в громадській думці таких елементів, як лояльність, довіра, розташування тощо.

Професійний імідж можна означити як образ людини, який розкриває специфічність її професійної діяльності та соціального статусу, що відображає рівень кар'єрних домагань і досягнень, свідомо формується з урахуванням особливостей аудиторії, покликаний чинити певний соціально-психологічний вплив на неї.

На сучасному етапі розвитку суспільства роль професійного іміджу фахівців значно зросла. Імідж фахівців соціальної сфери внаслідок новизни цієї професії ще не встиг сформуватися. Але, водночас, важко переоцінити значення іміджу у професійній діяльності. Позитивний образ фахівця соціальної сфери, як особливий особистісний інструментарій, сприяє встановленню контактів із суб'єктами взаємодії, тим самим перетворюючи цей процес на більш ефективний.

Маючи психотерапевтичний ефект, імідж наділяє соціального працівника комунікабельністю, активністю, рефлексивністю, дипломатичністю, відповідальністю, гнучкістю, нестандартним мисленням, загальною і професійною культурою тощо. Образ фахівця соціальної сфери необхідно формувати з урахуванням специфіки його діяльності, до того ж варто пам'ятати, що кожен соціальний працівник є своєрідною рекламою для певної соціальної або освітньої установи, бо саме через його образ в оточуючих складається позитивне чи негативне враження про організацію, яку він представляє.

З метою з'ясування сучасного стану сформованості професійного іміджу у майбутніх соціальних працівників, рівня обізнаності студентів про зміст професійного іміджу та розуміння студентами ролі та місця іміджу у професійній діяльності було проведене анкетне опитування, яке проводилося серед студентів кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет». У експерименті взяли участь 20 студентів груп СР-17, СР-18 спеціальності 231 Соціальна робота ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет».

Під час кількісної обробки та якісного аналізу відповідей респондентів, найперше виявляли, як студенти розуміють поняття імідж, Більшість студентів (66 %) вважають, що

імідж – це, перш за все, гарний зовнішній вигляд, завдяки якому складається перше враження про людину.

Приблизно чверть студентів (17 %) наголошували на зовнішніх аспектах презентації, розуміючи імідж як уміння гарно себе презентувати, скласти позитивне враження про себе. Незначний відсоток респондентів (10 %) вважають, що імідж – це «гармонійне поєднання зовнішніх даних і внутрішніх умінь і якостей людини».

Більшість студентів приділяють увагу власному іміджу, так як на запитання «Ви формуєте свій імідж цілеспрямовано?» позитивно відповіли 62 % опитаних. 39 % опитаних цілеспрямовано займаються формуванням свого іміджу, ретельно продумують усі деталі свого образу. Такий самий відсоток опитаних вважають, що продумувати свій імідж необхідно лише у певній ситуації. І лише у 19 % імідж формується стихійно, вони не ставлять за мету його побудову.

Наступним питанням було з'ясувати, який зміст студенти вкладають у поняття «імідж соціального працівника. Думки респондентів розподілилися таким чином. До складових іміджу соціального працівника студенти віднесли: гарний смак (33 %), високорозвинені комунікативні уміння і навички (25 %), володіння емпатією і рефлексією (8 %), уміння розуміти інших, правильно вести розмову (17 %), почувати себе впевнено в будь-якій ситуації (20 %).

Серед умінь, якими має володіти соціальний працівник зі сформованим професійним іміджем, студенти називали такі (узагальнений показник): комунікативні – 48 %; організаційні – 18 %; креативні – 15 %; представницькі – 11 %; рефлексивні –7 %. Серед названих вище найважливішими визначають комунікативні, пояснюючи це тим, що соціальний працівник має вміти грамотно говорити, налагоджувати контакти з людьми, співпрацювати у різних сферах, тим самим формуючи про себе позитивну думку в оточуючих. Організаційні вміння студенти вибрали, оскільки вони вважають, що соціальний працівник повинен організовувати не тільки тих, з ким він працює, але й бути самоорганізованим, що також є показником професійного іміджу. Креативні вміння обрали лише двоє студентів, наголошуючи на тому, що соціальний працівник має підходити до своєї самопрезентації досить нестандартно.

На запитання «Чи відчуваєте Ви потребу в спеціальній підготовці та формуванні професійного іміджу?» більшість студентів (58 %) відповіли, що «відчувають таку потребу»; «не відчувають такої потреби» – 25 %, 20 % вважають, що «професійний імідж у них сформується сам по собі у процесі професійної діяльності». Отже, майбутні соціальні працівники потребують спеціальної підготовки для формування професійного іміджу.

До дисциплін, які сприятимуть формуванню у досліджуваних професійний імідж, студенти віднесли «Рекламно-інформаційні технології та інноваційні методики у соціальній роботі», «Технології соціальної роботи», «Основи реабілітології та психореабілітації фахівців соціальної сфери», «Основи професійної діяльності соціального працівника», «Менеджмент соціальної роботи». Зустрічалися поодинокі відповіді такого плану: «На всіх без винятку предметах я можу розвиватися та формуватися як фахівець», «Мені важко окреслити якийсь один предмет». Відповіді підтверджують розуміння студентами, що окремі складові професійного іміджу формуються у процесі вивчення фахових дисциплін, проте викладачі мали б більше уваги зосереджувати на цьому, оскільки в даному випадку професійний імідж у студентів більшою мірою формується стихійно.

Відповіді студентів на запитання «Які організаційні форми навчальної діяльності формують професійний імідж?» склалися таким чином (узагальнений показник): тренінгові заняття – 44 %; семінарські та практичні заняття – 33 %; лекційні заняття – 15 %; 7 % респондентів не змогли відповісти на питання. Таке ранжування, ймовірно, свідчить про те, що студенти мають певні знання про зміст, структуру професійної

діяльності соціального працівника, уявляють, де і як вони можуть формувати професійний імідж.

Отже, виявилося, що наявні форми навчання, їхнє змістове наповнення, неповною мірою дають можливість сформувати професійні уміння в такому вигляді, який можна вважати оптимальним для успішної та конкурентної професійної діяльності.

На запитання, з якою метою Ви хочете формувати професійний імідж, відповіді студентів були такими (узагальнений показник):

- бажання стати гарним фахівцем – 33 %;
- реалізувати свої здібності у майбутньому – 37 %;
- добитися кар'єрного росту в майбутньому – 15 %;
- бути вільним, незалежним у діях – 19 %.

Висновки та перспективи й пропозиції. На основі аналізу результатів проведеного опитування можна стверджувати, що більшість майбутніх соціальних працівників розуміють імідж тільки як гарний зовнішній образ, вміння себе презентувати та скласти позитивне враження про себе. Водночас майбутні фахівці мають досить поверхневі уявлення про професійний імідж та його складові, відзначаючи комунікативні уміння, володіння емпатією та рефлексією.

Тому майбутні соціальні працівники потребують спеціальної підготовки для формування професійного іміджу. Процес формування іміджу має включати самореалізацію студентів, «приведення» своїх поглядів, оцінок, цінностей у відповідність до соціально прийнятних та професійних цінностей. Всі ці аспекти, безперечно, впливають на успішний імідж студентів. Робота студента над собою вже передбачає можливість розкрити себе як майбутнього професіонала, який вміє грамотно вибудовувати свій професійний імідж.

У процесі навчання у студентів необхідно розпочати формування професійного іміджу, оскільки суть освіти зводиться не тільки до передачі та отримання знань, але включає і набуття професійної позиції студента. Позитивний професійний імідж допоможе студентові усвідомлено ідентифікувати себе в професії, розвинути необхідні для нього особистісні, соціально-психологічні та професійні якості. Студент зі сформованим професійним іміджем засвоюватиме знання та нову інформацію більш осмислено та мотивовано.

Список використаних джерел

1. Даль В. И. Толковый словарь русского языка. М. : Эксмо, 2009. 736 с.
2. Васюкова И. А. Словарь иностранных слов. М. : АСТ-ПРЕСС, 2008. 640 с.
3. Панасюк А. Ю. Имидж: определение центрального понятия в имиджелогии. URL: http://imageology.ru/content/view/19
4. Затворнюк О. М. Формування та розвиток професійного іміджу майбутніх психологів. *Освіта та розвиток обдарованості особистості*. 2014. № 9-10. С. 41–44.
5. Калюжный А. А. Психология формирования имиджа. М. : ВЛАДОС, 2004. 224 с.

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

УДК 364.62

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦЯ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК ЗАПОРУКА ЯКОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Чудаєва Н. В.**,** заступник директора Маріупольського міського центра соціальних служб, асистент кафедри соціології та соціальної роботи ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Статтю присвячено актуальній проблемі безперервного професійного розвитку фахівців із соціальної роботи як важливого засобу розвитку ринку соціальних послуг та підвищення їхньої якості. Метою роботи є висвітлення передумов та сучасних напрямів професійного розвитку соціальних працівників в умовах зміни законодавства України. Розглянуто сучасні підходи до надання соціальної підтримки, зміст державних стандартів соціальних послуг, вимоги до їхнього планування, бюджетування та якості. Окреслено можливості, професійні виклики та знання, які потребують постійної актуалізації в процесі професійного та кар'єрного зростання фахівців. Визначено компетентнісно-орієнтований підхід як такий, що передбачає переорієнтацію з процесу на результат, реформування та вдосконалення якості професійної підготовки соціальних працівників.

Ключові слова: соціальні послуги, професійний стандарт, кваліфікація соціального працівника, професійні компетентності соціального працівника

Chudaeva N. Professional development of a social work specialist as a guarantee of the quality of social services

The article is devoted to the topical problem of continuous professional development of social workers as an important means of developing the market of social services and improving their quality. The purpose of the work is to highlight the prerequisites and current areas of professional development of social workers in the changing legislation of Ukraine. Modern approaches to the provision of social support, the content of state standards of social services, requirements for their planning, budgeting and quality are considered. Opportunities, professional challenges and knowledge that need to be constantly updated in the process of professional and career growth of specialists are outlined. Competence-oriented approach is defined as one that involves reorientation from the process to the result, reforming and improving the quality of social workers' vocational training.

Keywords: social services, professional standard, social worker's qualification, social worker's professional competencies.

Постановка проблеми. В сучасних умовах зміни діючого законодавства та підходів до надання соціальної підтримки та розвитку ринку соціальних послуг великого значення набирають підходи до формування освітніх програм підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи, орієнтація їх на формування визначених професійним стандартом компетенцій. Залежність якості надання соціальних послуг від визначених компетентностей фахівця із соціальної роботи змушує переглянути підхід до професійної освіти, як формальної так і неформальної, зокрема й з використанням дистанційної форми навчання.

Виклад основного матеріалу дослідження. В січні наступного року виповнюється 2 роки, як набрав чинності Закон України «Про соціальні послуги», а появу нових та зміни вже прийнятих законодавчих актів ми спостерігаємо майже щодня. Змінюються підходи

до надання соціальної підтримки, запроваджуються державні стандарти соціальних послуг, вимоги до їх планування, бюджетування та якості.

Всі законодавчі та методичні зміни, державні стратегії вбудовуються в роботу надавачів соціальних послуг і безпосередньо стосуються професійної діяльності фахівців із соціальної роботи. В світлі цих подій особливого значення набуває професійний розвиток фахівців, здатність опановувати інформацію та не зупинятись у отриманні необхідних знань та навичок.

Ці вимоги до обов'язковості професійних компетенцій фахівців, які надають соціальні послуги, знайшли своє відображення в засадах діючого законодавства.

Так, Закон України «Про соціальні послуги» [1] передбачає, що працівники надавачів соціальних послуг забезпечують надання соціальних послуг на професійній основі, а також зобов'язує надавача соціальних послуг забезпечити підвищення кваліфікації та супервізію фахівців.

Постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2020 р. № 185 [2] затверджені критерії діяльності, яким повинні відповідати надавачі соціальних послуг. Одним з таких критеріїв є наявність відповідного фахового рівня працівників надавача соціальних послуг, які надають такі послуги.

Крім того, професійність, яка визначається шляхом аналізу наявності належного рівня кваліфікації фахівців, що надають соціальні послуги, проведення підвищення їх кваліфікації, атестації є одним з показників внутрішньої та зовнішньої оцінки якості соціальних послуг, визначених Постановою Кабінету Міністрів України від 1 червня 2020 р. № 449 [3] та критеріями державних стандартів соціальних послуг.

Самі ж умови допуску до професійної діяльності закріплені в Професійному стандарті «Фахівець із соціальної роботи» [4]. Він передбачає, що претендент на посаду фахівця повинен мати вищу освіту за рівнем бакалавр або магістр соціальної роботи. Також стандарт визначає необхідність проходження підвищення кваліфікації не рідше ніж 1 раз на п'ять років.

На відміну від кваліфікаційних вимог, професійний стандарт визначає компетентності, якими повинен володіти фахівець із соціальної роботи.

Це загальні компетентності, такі як здатність:

– виконувати професійну діяльність згідно з етичними вимогами соціальної роботи та особливостями фізичного й емоційного стану отримувачів соціальних послуг;

– забезпечувати конфіденційність особистої інформації про отримувачів соціальних послуг;

– використовувати інформаційні і комунікаційні технології;

– застосовувати державну мову (мови національних меншин);

– вчитися і бути навченим, до самоосвіти, постійного підвищення кваліфікації;

– працювати в команді;

– до критичного мислення, аналізу, синтезу та прогнозування;

– ініціювати, планувати та управляти змінами для вдосконалення існуючих та розроблення нових соціальних систем;

– налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, управляти різнобічною комунікацією, попереджати та розв'язувати конфлікти;

– приймати обґрунтовані рішення;

– підтримувати позитивний емоційний стан в колективі та забезпечувати психологічну підтримку соціальним робітникам, забезпечувати профілактику їхнього емоційного вигорання.

А також в стандарті докладно визначені компетентності фахівця із соціальної роботи, обумовлені виконанням окремих трудових функцій. Це професійні компетентності, знання, уміння та навички, використання предметів та засобів праці.

Реформування соціальної сфери, реформа децентралізації розширили повноваження та відповідальність органів місцевого самоврядування, надали можливість створення необхідних соціальних закладів, запровадивши різні форми надавачів соціальних послуг та штатних структур.

Затвердження Типового положення (2020) [5] та Примірного штатного нормативу чисельності центрів соціальних служб (2021) [6], вивчення потреб громади, дало можливість реформувати систему центрів соціальних служб Маріуполя, яка розбудовується в місті с 1994 року. Вона складалась з міського та чотирьох районних центрів, які виконували однакові функції, розрізняючись лише за територіальним принципом.

З першого травня поточного року центри соціальних служб трансформувались в об'єднану структуру, Маріупольський міський центр соціальних служб, який надає соціальні послуги в межах Маріупольської міської територіальної громади [7]. Сьогодні центр складається з чотирьох відділів:

Відділ організаційної та господарської роботи: виокремлення адміністративно-господарської діяльності, кадрової роботи, закупівель, обслуговування приміщень та інші адміністративні функції.

Служба організації соціальної роботи в громаді: проведення незалежної оцінки потреб, екстрене та кризове втручання, надання разових соціальних послуг та подання пакету документів до органу соцзахисту для прийняття рішення про надання комплексних соціальних послуг.

Відділ надання соціальних послуг: надання комплексних соціальних послуг сім'ям в складних життєвих обставинах, забезпечення роботи сервісів для постраждалих від домашнього насильства, в тому числі стаціонарного відділення – притулку, денного центр, мобільної бригади. Найближчим часом запрацює ще одна мобільна бригада.

Відділ соціального супроводження та соціально-психологічної підтримки/допомоги: Соціальне супроводження сімей, в яких виховуються діти-сироти та позбавлені батьківського піклування та соціальні послуги для осіб з числа дітей-сиріт, Соціальні послуги для підлітків групи ризику, Психологічна допомога: індивідуальні та групові консультації.

Це надало нам можливість зокрема:

– Запропонувати спеціалізацію фахівців за напрямками роботи.

– Створити можливості для професійного та кар'єрного зростання фахівців.

Але це також вимагає постійного пошуку ресурсів для отримання відповідних професійних компетентностей.

Серед них важливу роль грає самоосвіта фахівців - самостійне вивчення законодавства, проходження онлайн навчання, подання грантових заявок на навчання додатковим компетенціям

Центром також ведеться робота з залучення додаткових ресурсів для неформального навчання:

– Тренінги з актуальних питань соціальної роботи від міжнародних та громадських організацій.

– Участь у вебінарах з актуальних питань.

– Методичні наради, професійні обговорення.

– Грантові заявки та реалізація власних проектів.

З метою забезпечення сталих результатів фахівці працюють над створенням власного методичного потенціалу:

– Серед працівників центру є професійні тренери з різних напрямків, в тому числі національні тренери:

– регіональні експерти;

– організовано проведення супервізій та інтервізій;

– обмін досвідом, вивчення кращого досвіду інших громад, країн, та представлення власного.

У цьому році за сприянням Донецького обласного центру соціальних служб відбулося підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи. Якщо казати про бажане наповнення програми підвищення кваліфікації, слід назвати професійні виклики та знання, які потребують постійної актуалізації:

– Технологія оцінки потреб та мотиваційні методики.

– Технологія ведення випадку відповідно до затверджених державних стандартів соціальних послуг.

– Реагування на потреби сімей та громади, які динамічно змінюються.

– Супервізійна підтримка фахівців, розгляд практичних кейсів.

– Вивчення законодавчих змін.

– Місцеві програми підтримки, актуальні ресурси громади.

– Повноваження суб'єктів соціальної роботи, міжвідомча взаємодія.

– Запровадження реєстру надавачів соціальних послуг та робота з ним.

– Інші потреби, актуальні для конкретного надавача соціальних послуг.

Бажано надати можливість зацікавленим у підвищенні кваліфікації надавачам соціальних послуг обирати актуальну тематику та приймати участь у формуванні програми або її динамічної складової. Адже підвищення кваліфікації повинно мати компетентнісно-орієнтований підхід [8], який запроваджено у професійному стандарті «фахівець із соціальної роботи» та відповідати потребам та повноваженням окремого надавача соціальних послуг.

Програма підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи також повинна мати прикладний характер та передбачати взаємозбагачення інформацією як фахівців, так і закладу освіти, стати інструментом змін в професійній діяльності та розвитку власної школи соціальної роботи. Такий симбіоз фахових практичних та потужних наукових знань може стати площадкою для вдосконалення законодавчих актів. Адже фахівці під час підвищення кваліфікації мали би змогу надавати зворотній зв'язок, що саме не спрацьовує, потребує змін, а також отримувати нові знання, навички та компетентності.

Від кваліфікації фахівців із соціальної роботи безпосередньо залежить результат та якість соціальної послуги, а це, в свою чергу, впливає на сталість громади в цілому. Адже соціальні послуги – це дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин, або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають.

За низького рівня кваліфікації працівників нестача професійних знань впливає на показники раннього виявлення, складність випадку поглиблюється. Професійність фахівців впливає на якість оцінювання потреб сім'ї, яка потрапила в складні життєві обставини (рис. 1). Це, в свою чергу, тягне за собою складання неефективного плану виходу з кризи, незнання фахівцем ресурсів громади та повноважень інших суб'єктів соціальної роботи обмежує можливості сім'ї. Часто в таких випадках ми бачимо спроби підмінити фахову допомогу наданням гуманітарної, матеріальної. Але, виходячи з практики, такі ресурси є тимчасовими і не сприяють подоланню кризи, не надають ресурсів для самостійного функціонування сім'ї в громаді. Непрофесійний підхід збільшує кількість сімей, які не можуть самостійно подолати кризу, що робить громаду нестабільною та вразливою до впливу негативних факторів.

І навпаки, професійний підхід забезпечує раннє виявлення та соціальну профілактику неблагополуччя, надання фахових соціальних послуг на підставі об'єктивної оцінки потреб з використанням комплексного підходу. Вивчення ресурсів громади та повноважень партнерів забезпечує інтеграцію послуг на рівні громади, роботу в команді, міждисциплінарний підхід. Важливим аспектом фахової допомоги є формування навичок реагування на кризу, взаємодопомоги в громаді – це дає

довгостроковий результат, призводить до формування стійкості громади до негативних впливів.

Рисунок 1 – Вплив професійного розвитку фахівця із соціальної роботи на якість соціальних послуг. Розвиток соціальних послуг, компетенцій фахівців і вплив на громаду

Висновки та перспективи й пропозиції. Враховуючи впровадження професійних стандартів в соціальній роботі, які визначають загальні та спеціальні компетентності, якими повинен володіти фахівець, а також стандартизацію самих соціальних послуг, вимоги до їхньої якості, все більшої актуальності набуває компетентнісно-орієнтований підхід у професійній освіті. Такий підхід передбачає переорієнтацію з процесу на результат, реформування та вдосконалення якості професійної підготовки соціальних працівників. Отже, професійне зростання та володіння практичними навичками фахівцями із соціальної роботи безпосередньо впливає на якість соціальних послуг, термін їх надання та результати.

Список використаних джерел

1. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII. Редакція від 15.12.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text

2. Про затвердження критеріїв діяльності надавачів соціальних послуг : постанова Кабінету Міністрів України від 3 березня 2020 р. № 185. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/185-2020-%D0%BF#Text

3. Про затвердження Порядку проведення моніторингу надання та оцінки якості соціальних послуг : постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 2020 р. № 449. Редакція від 25.05.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/449-2020- %D0 %BF#Text

4. Про затвердження професійного стандарту «Фахівець із соціальної роботи» : наказ М-ва розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (Мінекономіки) від 20.06.2020 р. № 1179. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjK89f0-LP1AhXZhP0HHUR

cCikQFnoECAsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.me.gov.ua%2FFiles%2FGetFile%3Flang%3Duk-UA%26fileId%3Dbcfc03e8-f801-44e7-835c-17bc19a68f70&usg=AOvVaw2qB0I6NPbYBhtCVJR9zD6S

5. Деякі питання діяльності центрів соціальних служб : постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 2020 р. № 479. Редакція від 25.05.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/479-2020-%D0%BF#Text

6. Про затвердження Примірного штатного нормативу чисельності працівників районного, міського, районного у місті, селищного, сільського центру соціальних служб : наказ М-ва соціальної політики України від 26.01.2021 р. № 29. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0029739-21#Text

7. Про перейменування та затвердження Положень комунальних установ міської ради у новій редакції : Рішення Маріупольської міської ради від 26.02.2021 № 8/4-203. URL: https://mariupolrada.gov.ua/uploads/20/103383-8.4-203.pdf

8. Сучасна освіта у соціальній роботі: Антологія / упоряд. Т. Семигіна. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2021. 217 с.

Підписано до друку 24.06.2021 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