

Волинський національний університет  
імені Лесі Українки

**ВВІЧЛИВІСТЬ**

**HUMANITAS**

Випуск 6



Видавничий дім  
«Гельветика»  
2021

## РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

**Чернета Світлана Юріївна**, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи, Волинський національний університет імені Лесі Українки (*головний редактор*);

**Борисюк Олена Володимирівна**, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, Волинський національний університет імені Лесі Українки;

**Брушневська Ірина Миколаївна**, кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри спеціальної та інклюзивної освіти, Волинський національний університет імені Лесі Українки;

**Дьякон Антоніна**, Dr.oec., професор, проректор з розвитку та інновацій, керівник відділу маркетингу, Університет прикладних наук ISMA (Рига, Латвія);

**Коленда Наталія Вікторівна**, кандидат економічних наук, доцент, декан факультету економіки та управління, Волинський національний університет імені Лесі Українки;

**Колосок Андрій Мирославович**, кандидат економічних наук, доцент кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи, Волинський національний університет імені Лесі Українки;

**Лякішева Анна Володимирівна**, доктор педагогічних наук, професор кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи, Волинський національний університет імені Лесі Українки;

**Мартинюк Тетяна Анатоліївна**, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи, Волинський національний університет імені Лесі Українки;

**Сушик Наталія Степанівна**, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи, Волинський національний університет імені Лесі Українки.

Журнал ухвалено до друку Вченою радою  
Волинського національного університету імені Лесі Українки  
**28 грудня 2021 р., протокол № 13**

Науковий журнал «Ввічливість. Humanitas»  
zareєстровано Міністерством юстиції України  
(Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації  
серія КВ № 24809-14749Р від 27.04.2021 року)

«Ввічливість. Humanitas» включено до Переліку наукових фахових видань України категорії Б  
(спеціальності 231 – Соціальна робота, 232 – Соціальне забезпечення)  
відповідно до Наказу МОН України від 29.06.2021 № 735 (додаток 4).

Офіційний сайт видання: [www.journals.vnu.volyn.ua/index.php/humanitas](http://www.journals.vnu.volyn.ua/index.php/humanitas)

Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою програмного забезпечення  
StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

## РОЗДІЛ 1 АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

УДК 37.013.42-051]:34:005.336.2

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.1>

**Клавдія ДУБИЧ**

доктор наук із державного управління, професор, професор кафедри управління охороною здоров'я та адміністрування, Національний університет охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика, вул. Дорогожицька, 9, м. Київ, Україна, 04112

**ORCID:** 0000-0002-7403-9771

**Бібліографічний опис статті:** Дубич, К. (2021). Актуальні проблеми сім'ї як об'єкта соціальної політики та соціальної роботи. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 3–9, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.1>

### АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СІМ'Ї ЯК ОБ'ЄКТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

У статті проаналізовано та розкрито сучасні актуальні проблеми сім'ї як об'єкта соціальної політики та соціальної роботи. Аналізом встановлено, що на сучасному етапі сім'я як соціальний інститут суспільства переживає кризу, яку спричинила низка факторів глобального та локального рівнів. Дослідженням визначено, що соціальна політика стосовно інституту сім'ї – це комплекс соціально-економічних, нормативно-правових, соціальних, демографічних та інших заходів державного та недержавного впливу щодо виявлення, узгодження та задоволення потреб та інтересів сім'ї. Головним завданням соціальної політики щодо української сім'ї є: розроблення напрямів підтримки сім'ї, функціонування системи соціального захисту сім'ї з мережею соціальних служб, установ, організацій, різними технологіями, методами та послугами й іншими формами соціальної роботи із сім'єю та її членами. Основним реалізатором соціальної політики із сім'єю є центральний орган публічної влади – Міністерство соціальної політики з його структурними підрозділами та мережами соціальних служб, установ та організацій. З'ясовано, що на сучасному етапі соціальна робота з українською сім'єю проводиться за такими основними напрямками: соціально-економічним, психологічним, освітнім та медіації. Сучасна соціально-психологічна підтримка сім'ї відбувається із забезпеченням відновлення позитивного мікроклімату між її членами, особливо в період сімейних криз. Освітній напрям соціальної роботи забезпечує соціальну допомогу та підтримку у навчанні та вихованні. Медіація з її процедурами, формами та підходами здійснює соціальну допомогу сім'ї з вирішення спорів, конфліктів та допомагає в організації її життєдіяльності, забезпечує координаційні процеси взаємозв'язку сім'ї із соціальними службами, установами та організаціями щодо вирішення питань соціального захисту та підтримки.

**Ключові слова:** сім'я, соціальна політика, соціальна робота, криза, актуальні проблеми.

**Klavdiya DUBYCH**

Doctor of Science in Public Administration, Professor, Professor at the Department of Health Care Management and Administration, Shupyk National Healthcare University of Ukraine, 9, Dorohozhytska str., Kyiv, Ukraine, 04112

**ORCID:** 0000-0002-7403-9771

**To cite this article:** Dubych, K. (2021). Aktual'ni problemy sim'yi yak ob'yekta sotsial'noyi polityky ta sotsial'noyi roboty [Current problems of the family as an object of social policy and social work]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 3–9, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.1>

## CURRENT PROBLEMS OF THE FAMILY AS AN OBJECT OF SOCIAL POLICY AND SOCIAL WORK

*The article analyzes and reveals current issues of the family as an object of social policy and social work. The analysis shows that at this stage the family, as a social institution of society, is experiencing a crisis caused by a number of factors at the global and local levels. The study found that social policy in relation to the institution of the family is a set of socio-economic, regulatory, social, demographic and other measures of state and non-state influence to identify, reconcile and meet the needs and interests of the family. The main tasks of social policy towards the Ukrainian family are: development of family support, functioning of the family social protection system with a network of social services, institutions, organizations, various technologies, methods and services and other forms of social work with the family and its members. The main implementer of social policy with the family is the central public authority – the Ministry of Social Policy with its structural units and networks of social services, institutions and organizations. It was found that at the present stage, social work with the Ukrainian family is carried out in three main areas: psychological, educational and mediation. Modern socio-psychological support of the family is to ensure the restoration of a positive microclimate between its members, especially during family crises. The educational direction of social work provides social assistance and support in teaching and education. Mediation with its procedures, forms and approaches provides social assistance to the family in resolving conflicts and assists in the organization of its life, provides coordination processes of the family's relationship with social services, institutions and organizations to address issues of social protection and support.*

**Key words:** family, social policy, social work, crisis, current issues.

**Актуальність проблеми.** Сучасний стан української сім'ї викликає занепокоєння не тільки членів самої сім'ї, а й органів публічної влади, що формують соціальну політику із підтримки українських сімей, та соціальних служб, що через професійну соціальну роботу забезпечують сім'ї, які опинились у складних життєвих обставинах, необхідним спектром соціальних послуг та допомогою. Сім'я як соціальний інститут переживає кризу свого існування, над нею нависла загроза знівелювання її як інституту держави. Причин цього є дуже багато, але основними з них стали такі негативні тенденції, як різні форми насильства у стосунках між членами сім'ї, економічна криза, сучасна стратифікація суспільства на бідних і багатих, де сім'ї, особливо багатодітні, опинилися на межі або за межею бідності тощо, домінування в житті людей комфортності і небажання її втратити через одруження та народження дітей. Велику роль у знівелюванні сім'ї як соціального інституту суспільства відіграв прагматизм, коли молодь своїм пріоритетом ставить професійне навчання, кар'єру, матеріальну базу, комфорт, задоволення і десь у кінці – одруження та народження дітей. Публічні органи влади, розуміючи унікальну роль сім'ї в успішному розвитку українського суспільства, розробляють різні напрями її підтримки через соціальну політику та систему соціального захисту України, яка має мережу соціальних служб, закладів та установ, основною діяльністю яких є соціальна робота із сім'ями та забезпечення їх необхідними соціальними послугами.

Сьогодні в Україні принципово важливим питанням є дослідження сучасного стану української сім'ї як соціального інституту суспільства та визначення проблем, що спричиняють її кризу. У контексті викладеного вище й актуалізується потреба у проведенні більш ґрунтовного дослідження актуальних проблем сім'ї як об'єкта соціальної політики та соціальної роботи, результати якого мають теоретичне та практичне значення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Джерельною базою написання статті є низка наукових праць, публікацій вітчизняних та зарубіжних учених і дослідників, які вивчали різні аспекти кризових явищ в інституті сім'ї та основні напрями соціальної політики і соціальної роботи з нею. Кращому розумінню сучасних кризових явищ і сім'ї сприяли роботи вітчизняних та зарубіжних дослідників і науковців: К. Лемана, В. Палкіна, В. Петрук, Т. Семігіної, С. Чернети. Питання соціальних послуг та стану бідності і матеріального забезпечення сім'ї розглядали такі дослідники, як: Г. Дмитренко, К. Дубич, Л. Карпенко, Н. Олійник та інші. Написанню статті передувало ґрунтовне вивчення автором широкого спектру соціальних проблем, питань розроблення та реалізації соціальної політики в Україні, вітчизняної системи соціального захисту населення, різні аспекти яких розкриваються у наукових роботах, публікаціях таких учених і дослідників: М. Головатого, М. Панасика. В. Скуратівського та інших.

**Мета дослідження** – визначення та узагальнення актуальних проблем сім'ї як об'єкта соціальної політики та соціальної роботи України й окреслення можливих шляхів їх розв'язання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Українське суспільство у черговий раз занурилося в соціально-економічну кризу, яка в період проходження завжди вдаряє по найбільш незахищених категоріях населення. Серед таких опинилися сучасні сім'ї України. Про кризу української сім'ї неодноразово піднімалися питання на рівні органів публічної влади, місцевого самоврядування, політиків, лідерів політичних партій, громадських організацій, що опікуються ними, тощо. Слід зазначити, що ця проблема стосується майже всіх суспільств світу. Глобалізація та науково-технічний прогрес почали проявлятися негативними рисами на укладі такого соціального інституту, як сім'я. З новими позитивними процесами розвитку суспільств, які набули нових форм та якостей розвитку, поглибилися прояви таких негативних факторів та проблем сучасності, як удосконалені форми насильства та жорстокої поведінки, тероризм, збройні конфлікти тощо, які не сприяють розвитку інституту сім'ї в його багатогранності та складності (Піча, 2013; Головатий, 2005).

Беручи до уваги унікальну еволюційну роль інституту сім'ї в розвитку будь-якого суспільства та її кризу на сучасному етапі, слід зазначити, що нині є дві ключові наукові парадигми, які спрямовані на визначення основних змін у шлюбно-сімейних відносинах: «кризова» та «модернізаційна». Прихильники «кризової» наукової парадигми оцінюють сучасні зміни в сімейних відносинах як глобальну кризу сім'ї у всіх її проявах і б'ють у набат про можливість зникнення сім'ї як соціального інституту розвитку суспільства. Прихильники наукової парадигми «модернізації», навпаки, заспокоюють тим, що сучасний перехід від традиційної патріархальної сім'ї до егалітарної із забезпеченням подружжю рівних прав на самореалізацію дає змогу всередині сім'ї будувати відносини на принципах рівноправності та партнерства. Саме такий підхід сповідує демократична ідеологія з її пріоритетом інтересів індивіда над інтересами сім'ї та держави (Палкін, 2014).

Криза соціального інституту сім'ї в різних державах проявляється різними ознаками

залежно від соціально-економічного розвитку, принципів та ідеології, яких дотримується держава. Так чи інакше кризу сім'ї визнають майже всі країни світу, у зв'язку з цим Генеральною Асамблеєю ООН у 1993 році встановлено 15 травня щороку відзначати Міжнародний день сім'ї, щоби привернути увагу публічних органів влади, бізнесу та громадськості до проблем сім'ї та напрацювання шляхів її вирішення (Жданов).

Українська сім'я нині переживає кризу, і причиною цього явища є: соціально-економічна криза, високий рівень безробіття, зростання зовнішньої та внутрішньої мобільності населення, урбанізація, стратифікація суспільства на бідних та багатих, зміна ціннісних орієнтацій тощо. Все це зумовило процес падіння сім'ї як соціального інституту українського суспільства.

Акцентуючи увагу на проблемах української сім'ї, насамперед звертаємо увагу на те, що катастрофічно зменшилася кількість багатодітних сімей і, навпаки, збільшилась їх кількість із низькою народжуваністю. Сімейні пари схильні до народження однієї дитини в сім'ї тому, що не впевнені у можливості забезпечити всім необхідним двох і більше дітей, а соціальна політика держави, на їхню думку, є хаотичною, несистемною, пропонувані моделі соціально-економічної підтримки сімей із дітьми не відповідають сучасним реаліям та ціновій політиці на ринку товарів і послуг. Ще однією із причин низької народжуваності в сім'ї є великий відсоток розлучень. Як говорить статистика, у 2020 році співвідношення розлучень і зареєстрованих шлюбів в Україні становить 63,7%. Сучасна молодь надає перевагу так званим «громадянським» шлюбом, тобто офіційно не зареєстрованим, а це призводить до збільшення кількості дітей, народжених за межами шлюбу, і зменшення відповідальності батьків за виховання та утримання таких дітей (Палкін, 2014).

Статистичні дані України констатують, що в основному в нашому суспільстві домінують неповні сім'ї, які складаються з одиноких мам, рідше тат, та дітей. Причиною збільшення кількості неповних сімей в Україні є високий рівень смертності серед чоловіків, і основними причинами її є соціально-економічні кризи та нездатність мобільно до них пристосуватися, велика стресовість та відповідальність керівних посад,

високий рівень безробіття та шкідливі умови роботи, небезпечні професії (шахтарі, металурги, рятувальними, поліція, військові) тощо (Karpenko, Dubych, Dmytrenko, Oliinyk, 2020).

Безпосередньо із кризою сімей в Україні пов'язане те, що майже 60% їх знаходяться на межі або за межею бідності. Соціальна політика держави щодо підтримки сімей з дітьми не підкріплена наявністю коштів у бюджеті, часто має декларативний характер, а виділені кошти на відповідні соціальні програми не дають позитивних результатів. Слід зазначити про складне становище жінки у сучасній українській сім'ї. У зв'язку з невинним ростом цін та неможливістю забезпечити сім'ю заробітком чоловіка дружини виходять на роботу, віддаючи дітей у дитячі садочки або залишаючи їх на руки дідусів та бабусь. Працюючи на рівні із чоловіком, дружина в сім'ї несе потрібне навантаження, адже, крім виконання професійних обов'язків на роботі, ніхто з жінки не знімає побутову домашню роботу, виховання дітей та забезпечення затишку і комфорту у сім'ї, а це свідчить про те, що на плечі жінки лягає основний тягар сімейного благополуччя (Karpenko, Dubych, Dmytrenko, Oliinyk, 2020).

Глобалізація та інформатизація принесли в сімейні відносини як позитивні, так і негативні риси. Капіталізація та ринкові відносини створили нову модель сім'ї та відносин у ній у невеликого відсотку так званих «нових українців». Шлюби тут відбуваються на засадах взаємної вигоди (причому чоловіки тут, як правило, уже мали до цього шлюби, набагато старші своїх обранців): чоловік забезпечує дружині високий рівень життя, а вона йому віддає свою молодість та красу. Треба відзначити, що і модель соціальних, економічних, психологічних, культурних та інших відносин у такій сім'ї відрізняється від відносин у традиційній сім'ї, про почуття тут, як правило, не йдеться. Все чітко і прагматично визначено умовами шлюбного контракту: соціально-економічне забезпечення, зобов'язання народження дітей, витрати на доглядальниць, гувернерів, приватні школи для дітей та утримання дружини, дотримання чистоти інтимних відносин тощо. Статистика опитування молодих дівчат щодо таких шлюбних відносин свідчить про спотворене ними сприйняття сім'ї та відносин у ній. Майже 75% опитаних стверджують позитив-

ною відповіддю те, що вони створені для розкішного життя і готові платити за нього такою ціною, а при цьому про такі питання, якою я буду мамою для дитини, дружиною для чоловіка, та про інші споконвічні морально-етичні цінності ніхто з них не задумується (Демографічна ситуація в Україні, 2014).

Входження України в еру інформаційної цивілізації безпосередньо ускладнює фактори кризи сім'ї. У високому темпі інформаційних потоків є потреба в достатніх технологічних процесорах (персональних комп'ютерах, смартфонах тощо), забезпечення членів сім'ї якими становить непосильний фінансовий тягар. Це потребує від дорослих членів сім'ї збільшення заробітків, що негативно впливає на взаємодію членів сім'ї у зв'язку з постійною зайнятістю та зароблянням грошей. Діти в таких сім'ях відчують на собі тягар проблемності та непотрібності. Батькам у гонитві за заробітком приходиться нехтувати можливістю поспілкуватися, вислухати дітей, провести разом дозвілля. Будуючи успішну професійну кар'єру, батьки дуже часто втягуються в конкурентну боротьбу, що призводить до стресів, які часто переходять у затяжні депресії. Це призводить до конфліктів із членами сім'ї, і, як свідчить статистика, близько 30% таких депресій закінчуються руйнуванням сімейних стосунків і розлученням (Дубич, 2013).

До особливої категорії сучасної кризи сім'ї слід віднести сучасні технічні засоби обміну інформаційними потоками через мережу Інтернет. Діти, батьки яких більшу частину часу проводять не зі своїми дітьми, а на роботі, дуже часто шукають заміну спілкування з батьками, і тут якнайкраще підходить Інтернет. Доступ до контентних матеріалів, які не розраховані на дітей та їхню психіку, що містять елементи насилля, агресивної поведінки, азартних ігор, пропаганду суїциду тощо, призводить до непередбачуваних наслідків як для дітей, так і для їх сімей, що повинні докладати всіх зусиль, щоби вивести дітей із небезпечного впливу.

Технологічний прогрес, інформатизація, необхідність освоювати нові сучасні технології нерідко стають причиною безробіття батьків, особливо старшого покоління, які не здатні конкурувати на ринку праці. Як наслідок – безробіття та втрата доходу сім'ї. А це впливає на психоемоційну стійкість та свідомість сім'ї і дуже часто призводить до наркоманії, алко-

голізму, агресії та насилля над слабшими, і апогеем цього процесу може бути суїцид. Небезпеку у формуванні моделей поведінки та спілкування молодших членів сім'ї становить віртуальна реальність, створена межею інтернет, коли «живе» спілкування та вибудовування стосунків підміняється віртуальним і молодь замість того, щоб розібратись у тому, чому віртуальні стосунки зайшли в «тупик», просто виключають комп'ютер або переключаються на інші форми взаємодії. А це в реальному житті неможливо, і виходить, що підростаючі покоління втрачають можливість реальної взаємодії між членами сім'ї, ровесниками тощо. Уже нині є проблемою для психологів та соціальних працівників, як навчити молодь спілкуватися в режимі реального часу та реальних відносин (Леман, 2012, Палкин, 2014).

Попри перераховані фактори та причини кризи сім'ї, держава намагається через соціальну політику впливати на ці процеси, щоби знівелювати кризу і вивести українську сім'ю на новий рівень успішного функціонування.

Соціальна політика стосовно інституту сім'ї – це комплекс соціально-економічних, нормативно-правових, соціальних, демографічних та інших заходів державного та недержавного впливу щодо виявлення, узгодження та задоволення потреб та інтересів сім'ї.

Мета соціальної політики у забезпеченні функціонування інституту сім'ї в українському суспільстві – це створення умов для її розвитку та гармонійних соціальних відносин, розкриття творчого потенціалу її членів, забезпечення достатнього соціально-економічного та матеріального рівня і стабільності. Головним завданням соціальної політики щодо української сім'ї є: розроблення напрямів підтримки сім'ї, функціонування системи соціального захисту сім'ї з мережею соціальних служб, установ, організацій із різними технологіями, методами та послугами й іншими формами соціальної роботи із сім'єю та її членами.

До конкретних завдань соціальної політики щодо сім'ї належать:

- формування механізмів соціально-економічної підтримки сім'ї;
- створення умов для реалізації соціального потенціалу сім'ї;
- сприяння розвитку соціальних відносин сім'ї із суспільством;

- розвиток гармонійних відносин між членами сім'ї;

- формування умов для соціальної безпеки сім'ям з дітьми;

- удосконалення форм та методів соціального захисту сімей;

- розширення системи соціального страхування щодо сім'ї;

- квотування робочих місць на ринку праці та зайнятості малозабезпеченим категоріям сімей тощо (Жданов, 2014).

Основним реалізатором соціальної політики із сім'єю є центральний орган публічної влади – Міністерство соціальної політики з його структурними підрозділами та мережами соціальних служб, установ та організацій. Особливе місце в реалізації соціальної політики із сім'єю займає утворена постановою Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 року № 1070 «Про утворення державної соціальної служби України» державна соціальна служба, яка здійснює контроль за додержанням вимог законодавства під час надання соціальної підтримки та з питань захисту прав дітей.

Важливою професійною діяльністю в період кризи сім'ї є соціальна робота з її технологіями, формами та засобами надання соціальних послуг і допомоги сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах. На сучасному етапі соціальна робота з українською сім'єю проводиться за такими основними напрямками: соціально-економічним, психологічним, освітнім та медіації. Соціально-економічний напрям соціальної роботи, опираючись на нормативно-правову базу, визначає рівень соціально-економічного життєзабезпечення сім'ї та спрямовує на неї соціальну, матеріальну, гуманітарну допомогу та послуги, залучаючи до цього процесу державні та недержавні ресурси. Сучасна соціально-психологічна підтримка сім'ї відбувається із забезпеченням відновлення позитивного мікроклімату між її членами, особливо в період сімейних криз. Освітній напрям соціальної роботи забезпечує соціальну допомогу та підтримку в навчанні та вихованні. Медіація з її процедурами, формами та підходами здійснює соціальну допомогу сім'ї з вирішення спорів, конфліктів та допомагає в організації її життєдіяльності, забезпечує координаційні процеси взаємозв'язку сім'ї із соціальними

службами, установами та організаціями щодо вирішення питань соціального захисту та підтримки (Головатий, 2005).

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Результати, отримані у процесі проведеного дослідження, дають змогу сформулювати такі висновки.

1. Визначено, що сучасна криза сім'ї має виразну тенденцію до збільшення. У реаліях сьогодення українська сім'я особливо вразлива перед соціально-економічними викликами, такими як: безробіття, бідність, розлучення, фінансово-економічні спади та кризи.

2. Аналізом виявлено схожість у сучасних трендах кризи української сім'ї, продемонстрованих різними країнами світу, які характеризуються високим рівнем розлучень та низькою народжуваністю і низькими доходами сімей та темпами соціально-економічного зростання.

3. Аналізом офіційних статистичних даних встановлено, що показники кризи сім'ї в Україні є рекордно високими, мають тенденцію до погіршення. Аргументовано, що криза сім'ї детермінована негативним впливом екзогенних (світові та вітчизняні економічні кризи, геополітична напруга, технологічні процеси, інформатизація) та ендегенних (недоліки в соціальній політиці держави щодо підтримки та соціального захисту сімей, якості життя та рівня безробіття тощо) чинників, які в поєднанні призводять до низки проблем, основними з яких є: дисбаланс між потребами та можливостями українських сімей, невідповідність підготовки молоді до сучасних вимог утримання сім'ї, низький рівень соці-

ально-економічного забезпечення сім'ї; низькі соціальні стандарти рівня життя, заробітна плата батьків, які спонукають одного з них до зовнішньої трудової міграції та еміграції.

4. Обґрунтовано, що економічне зростання є ключовою передумовою вирішення проблеми сім'ї. Очевидним постає той факт, що процесами знівелювання кризи сім'ї як основного соціального інституту суспільства є задоволення матеріально-побутових, інших потреб. Довгострокова криза сім'ї має інерційний негативний характер (зменшення доходів домогосподарств, зниження рівня життя, деградація у становленні та розвитку особистості, поширення наркоманії, алкоголізму, інших видів соціальної патології, погіршення стану здоров'я, розірвання шлюбів, зменшення народжуваності та зростання дитячої бездоглядності, антигромадської поведінки, злочинності, підвищення рівня соціальної напруженості в суспільстві тощо). Крім того, на тлі демографічного старіння, депопуляції населення України сім'я як соціальний інститут розвитку суспільства може відігравати ключову роль, якщо її підтримати і соціально-економічно забезпечити.

**Перспективними напрямками подальших досліджень** є: наукове обґрунтування соціальної політики щодо знівелювання кризи такого соціального інституту суспільства, як сім'я, дослідження механізмів фінансування соціальних програм із підтримки українських сімей; удосконалення технологій соціальної роботи із сім'ями; комплексний і ґрунтовний аналіз факторів (зовнішніх, внутрішніх), що впливають на соціально-економічний розвиток сім'ї.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Все про соціальну роботу: навч. енциклопед. словник-довідник / [За ред. В. М. Пічі. Вид. 2-ге, виправлене, перероблене та доповнене]. – Львів : «Новий Світ – 2000», 2013. 616 с.
2. Головатий М.Ф. Соціальна політика і соціальна робота : Термінологічно-понятійний словник. К. : МАУП, 2005. 506 с.
3. Демографічна ситуація в Україні у січні 2014 року – URL: [http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ\\_new1/2014/dem0114.pdf](http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2014/dem0114.pdf)
4. Ігор Жданов, міністр молоді та спорту України Сімейні цінності та розвиток інституту сім'ї – питання національної безпеки України. URL: <https://blogs.pravda.com.ua/authors/zhdanov/5c794590b5245/>
5. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>, (дата звернення 14.11.2021).
6. Леман, Кевін. Як виховати дитину і не збожеволіти [Текст] / Кевін Леман; перекл. Т. Різун; худож. обкл. Х. Рейнарович. Л. : Свічадо, 2012. 272 с.
7. Палкин В.А. Семья в условиях информационного общества / В.А. Палкин // Імідж сучасного педагога. 2014. – № 6. С. 49–52.



8. Украинцы ценят семью, но не спешат становятся многодетными [Электронный ресурс] // Комментарии. URL: <http://comments.ua/life/211467-ukraintsi-tsenyat-semyu.html>

9. Дубич К.В. Реформи соціальних послуг в Україні: сучасний стан і проблеми впровадження. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2013. № 1. С. 211–218.

10. Deafferentation of international Estimates of Poverty in Ukraine in the Coordinates of Euro Integration Policy of Sustainable Macroeconomic Development/ Lidiia Karpenko, Klavdiia Dubych, Hennadii Dmytrenko, Nataliia Oliinyk/ Proceedings of the 5 th International Conference on European Integration 2020/ Ostrava: VSB-Technical University of Ostrava, 2020, pp. 379–390.

#### REFERENCES:

1. Vse pro sotsialnu robotu [All about social work] (2013), textbook. encyclopedia. dictionary-reference, Ed. VM Pichi. View. 2nd, corrected, revised and supplemented, Lviv, "New World – 2000" [in Ukrainian].

2. Holovaty, M.F (2005), Social policy and social work [Sotsialna polityka i sotsialna robota]. Terminological and conceptual dictionary. Kyiv : MAUP [in Ukrainian].

3. Demohrafichna sytuatsiya v Ukrayini u sichni 2014 roku [Demographic situation in Ukraine in January 2014]. Retrieved from [http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ\\_new1/2014/dem0114.pdf](http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2014/dem0114.pdf) [in Ukrainian].

4. Igor Zhdanov, Minister of Youth and Sports of Ukraine Simeyni tsinnosti ta rozvytok instytutu sim"yi – pytannya natsional'noyi bezpeky Ukrayiny [Family values and the development of the family institution – a matter of national security of Ukraine]. Retrieved from <https://blogs.pravda.com.ua/authors/zhdanov/5c794590b5245> [in Ukrainian].

5. Pro sotsialni posluhy: Zakon Ukrainy vid 17 sichnia 2019 r. № 2671–VIII [On social services: Law of Ukraine of January 17, № 2671-VIII]. *zakon.rada.gov.ua* Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>, Text, (access date 14.11.2021) [in Ukrainian].

6. Lehmann, Kevin (2012), How to raise a child and not go crazy, Svichado [in English].

7. Palkin, V.A. (2014), Sem'ya v usloviyakh informatsionnogo obshchestva [Family in the Information Society] Imidzh of a modern teacher, № 6, p. 49–52 [in Ukrainian].

8. Ukraintsy tsenyat sem'yu, no ne speshat stanovitsya mnogodetnymi [Ukrainians appreciate the family, but they are in no hurry to become large] Retrieved from, <http://comments.ua/life/211467-ukraintsi-tsenyat-semyu.html> [in Russian].

9. Dubych, K.V, (2013), Reformy sotsial'nykh posluh v Ukrayini: suchasnyy stan i problemy vprovadzhennya [Reforms of social services in Ukraine: current state and problems of implementation]. Bulletin of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine. № 1. p. 211–218 [in Ukrainian].

10. Karpenko Lidiia, Dubych Klavdiia, Dmytrenko Hennadii, Oliinyk Nataliia (2020). Deafferentation of international Estimates of Poverty in Ukraine in the Coordinates of Euro Integration Policy of Sustainable Macroeconomic Development. Proceedings of the 5 th International Conference on European Integration Ostrava, VSB-Technical University of Ostrava, p. 379–390 [in English].

УДК 37.015.3:005.336.2-055.52]:376-056.26

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.2>

**Катерина ІВАЩЕНКО**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 28, м. Умань, Черкаська область, Україна, 20300

**ORCID:** 0000-0003-1133-9635

**Бібліографічний опис статті:** Іващенко, К. (2021). Абілітаційна компетентність батьків дітей з особливими освітніми потребами: змістовий аспект. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 10–15, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.2>

## АБІЛІТАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ БАТЬКІВ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ: ЗМІСТОВИЙ АСПЕКТ

**Метою статті** є виявлення та наукове обґрунтування змістового аспекту поняття «абілітаційна компетентність батьків» дітей з особливими освітніми потребами у контексті реалізації інклюзивного навчання.

**Методологія дослідження.** Для реалізації поставленого завдання було здійснено:

теоретичний аналіз спеціальної психолого-педагогічної літератури та останніх наукових розвідок із проблеми дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців; законодавчої бази з питань впровадження інклюзивної освіти;

– аналіз документальних даних для виявлення актуальних проблем реалізації інклюзивного навчання;

– термінологічний аналіз наукових джерел для розкриття змісту понять «абілітація», «компетентність батьків», «абілітаційна компетентність»;

– класифікацію та порівняння для окреслення рівнів сформованості батьківської компетентності.

**Наукова новизна.** У статті проаналізовано вітчизняний досвід упровадження інклюзивного навчання у шкільну практику. На підставі теоретичного аналізу окреслено актуальні питання та запити, що потребують нагального розв'язання. Визначено змістовий аспект поняття «абілітаційна компетентність батьків» дітей з особливими освітніми потребами. Окреслено рівні сформованості батьківської компетентності. Визначено показники сформованої абілітаційної компетентності.

**Висновки.** Дослідження дало змогу встановити, що провідним чинником успішної реалізації інклюзивного навчання є залучення батьків до цього процесу. З'ясовано, що готовність батьків до включення в освітню інклюзію є актуальною проблемою, яка вимагає вирішення. Встановлено, що усвідомлення батьками власної ролі та відповідальності у процесі інклюзії зумовлено формуванням їх абілітаційної компетентності. Абілітаційну компетентність розглядаємо як таку, що дозволяє батькам здійснювати якісний догляд за дитиною, ефективно вибудовувати процес її розвитку, проводити корекційні заходи з урахуванням особливостей її здоров'я, вікових особливостей та особливостей її особистості.

Виявлено, що батьківська готовність до співпраці залежить від рівня сформованості їх абілітаційної компетентності. Показниками сформованої абілітаційної компетентності батьків виступають: здатність батьків ініціювати активність у разі негативного результату; активність, спрямована на процес виховання і розвитку дитини; здатність брати відповідальність за власні дії у цьому процесі.

Дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми, перспективу подальших наукових розвідок, на наш погляд, становлять питання практичних шляхів формування високого рівня абілітаційної компетентності батьків дітей з особливими освітніми проблемами.

**Ключові слова:** інклюзивне навчання, діти з особливими освітніми потребами, абілітація, абілітаційна компетентність батьків.

**Kateryna IVASHCHENKO**

PhD in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor at the Social and Psychological Education Department, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 28 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

**ORCID:** 0000-0003-1133-9635

**To cite this article:** Ivashchenko, K. (2021). Abilitatsiina kompetentnist batkiv ditei z osoblyvymy osvitymy potrebamy: zmistovyi aspekt [Habilitation competence of parents of children with special educational needs: content aspect]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 10–15, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.2>

## HABILITATION COMPETENCE OF PARENTS OF CHILDREN WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS: CONTENT ASPECT

*The aim of the article is to identify and scientifically substantiate the content of "habilitation competence of parents" of children with special educational needs in the context of inclusive education.*

*To implement this task was carried out:*

- *theoretical analysis of special psychological and pedagogical literature and the latest scientific research on the problem of research of domestic and foreign scientists; legislation on the implementation of inclusive education;*
- *analysis of documentary data to identify current problems of inclusive education;*
- *terminological analysis of scientific sources to reveal the meaning of the concepts "habilitation", "parental competence", "habilitation competence";*
- *classification and comparison to outline the levels of parental competence.*

*The publication analyzes the domestic experience of implementing inclusive education in school practice. Theoretical analysis outlines current issues and issues that need to be addressed urgently. The semantic aspect of the concept of "habilitation competence of parents" of children with special educational needs is determined. The levels of formation of parental competence are outlined. The indicators of the formed habilitation competence are determined.*

*Conclusions. The study revealed that the leading factor in the successful implementation of inclusive education is the involvement of parents in this process. It was found that the readiness of parents to be included in educational inclusion is an urgent problem that needs to be addressed. It was found that parents' awareness of their own role and responsibility in the process of inclusion is due to the formation of their habilitation competence. We consider habilitation competence as one that allows parents to provide quality care for the child, effectively build the process of its development, to carry out corrective measures taking into account the peculiarities of his health, age and personality.*

*It was found that parental willingness to cooperate depends on the level of formation of their habilitation competence. Indicators of the formed habilitation competence of parents are: the ability of parents to initiate activity in case of a negative result; activity aimed at the process of upbringing and development of the child; the ability to take responsibility for one's own actions in the process.*

*The study does not cover all aspects of the problem, the prospect of further research, in our opinion, are questions of practical ways to form a high level of ablation competence of parents of children with special educational problems.*

**Key words:** *inclusive education, children with special educational needs, habilitation, habilitation competence of parents.*

**Актуальність проблеми.** Нині в Україні процес залучення дітей з особливими освітніми потребами до загальноосвітніх навчальних закладів набуває поступального розвитку. З метою досягнення усебічного розвитку, виховання та соціалізації учнів Міністерством освіти і науки України уведено в дію нові механізми, засновані на засадах рівних можливостей. Так, зокрема, інклюзивне навчання є одним із пріоритетних напрямів освітньої реформи «Нова українська школа» (Нова Українська школа, 2016, с. 17, 29).

Перші експериментальні кроки в напрямі інклюзії у вітчизняній освітній сфері було здійснено два десятиріччя тому. У 2001 р. за ініціативи МОН стартував проєкт «Соціальна адаптація та інтеграція в суспільство дітей з особливостями психофізичного розвитку шляхом організації їх навчання у загальноосвітніх навчальних закладах» (Колупаєва та ін, 2015, с. 35–40). Нині маємо значний практичний досвід реалізації ідей інклюзії у практику шкільної освіти та разом із тим достатній матеріал для критичного аналізу, осмислення та подальших напрацювань.

Можемо констатувати, що інклюзивна модель навчання нині є повноцінною альтернативою спеціальній (інтернатній моделі). Водночас широке впровадження інклюзії у шкільну практику поставило низку питань, що потребують нагального вирішення. Ґрунтовне дослідження якості інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами (далі ООП), що проводилося на замовлення Державної служби якості освіти України, визначило такі актуальні нині проблеми та запити, як:

1. Відсутність чітко прописаних правових документів із регулювання посадових обов'язків педагогів.

2. Недостатній рівень підготовки педагогічних кадрів, пов'язаний із браком цілісної підтримки і спеціального навчання, упроваджених на державному рівні.

3. Недостатнє кадрове забезпечення корекційними педагогами закладів освіти.

4. Відсутність чітких критеріїв оцінювання досягнень і рівня знань учнів з ООП.

5. Необхідність у посиленні взаємодії, співпраці та зворотного зв'язку фахівців інклюзивно-ресурсних центрів (далі ІРЦ), шкіл та батьків.

6. Потреба у розширенні просвітницької роботи з учнями та батьками для підвищення рівня толерантності до дітей з ООП, створення неупередженого здорового середовища в освітньому закладі.

7. Недостатня обізнаність шкільної адміністрації щодо джерел і обсягів фінансування на потреби учнів з ООП, способів ефективного використання цих коштів.

8. Необхідність в облаштуванні приміщень для учнів з ООП у закладах освіти.

9. Недостатнє залучення органів місцевого самоврядування до підтримки закладів освіти в облаштування шкіл, де навчаються діти з ООП (Дослідження якості інклюзивного навчання, 2021, с. 8–9).

З-поміж низки проблем, які вимагають невідкладного розв'язання, першочергової уваги, на наш погляд, потребує вирішення питання готовності батьків дітей з ООП до взаємодії із закладами освіти та ІРЦ. Відсутність такої готовності є одним із основних чинників, що перешкоджає упровадженню інклюзії у практику шкіл, що актуалізує:

- питання формування абілітаційної компетентності батьків як одного із провідних факторів, який уможливує забезпечення якісного інклюзивного навчання;

- запит на дослідження змістового аспекту поняття «абілітаційна компетентність батьків» дітей з ООП.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам теорії і практики компетентного батьківства присвячено низку досліджень вітчизняних та зарубіжних учених. Узагальнюючи дослідження, можна виділити кілька їх напрямів:

- формування усвідомленого батьківства (Л. Буніна, Д. Винникотт, М. Єрміхіна, О. Смально, К. Федюшкіна, Н. Шевченко), ефективного батьківства (М. Зимня, В. Луговий, Є. Нестерова, А. Співаковська та інші);

- різні аспекти компетентності батьків дітей з особливими потребами (С. Акутіна, С. Альохіна, О. Балалайкіна, І. Білозерська, М. Зверяка, Я. Крючева, Г. Мішина, В. Рерке, О. Семко, І. Танькова, Г. Хворова та інші);

- окремі аспекти проблеми абілітаційної компетентності батьків (О. Архіпова, Л. Дрозд, І. Кареліна, М. Туркіна, Н. Тюріна, І. Чепуришкін та інші).

**Метою дослідження** є виявлення та наукове обґрунтування змістового аспекту поняття «абілітаційна компетентність батьків» дітей з особливими освітніми потребами у контексті реалізації інклюзивного навчання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Розуміння батьками дітей з ООП своєї ролі, відповідальності та необхідності включення в інклюзивний освітній процес надає можливість приймати та використовувати різноманітні його форми, що пропонує сучасна система освіти. Саме від батьків значною мірою залежить раннє виявлення ООП дітей. Вони як ніхто інший розуміють потреби та можливості дитини, рівень підтримки, якої вона потребує. Згідно з чинним законодавством, саме батьки обирають вид і форму навчання для дитини з ООП, а також навчальний заклад для здобуття освіти (Про затвердження порядку організації інклюзивного навчання, 2011).

Донедавна увага дослідників у сфері соціальної, корекційної педагогіки, психології та суміжних галузей зосереджувалася в основному на розв'язанні питань, що безпосередньо стосуються проблем виховання дітей, у тому числі із психофізичними вадами. Новітній підхід передбачає включення в предметне поле дослідження сім'ю дитини. Коли йдеться про виховання дитини з ООП, сім'я розглядається насамперед як абілітаційна система, наділена значним виховним потенціалом (Тюріна, 2010, с. 202–209; Кареліна та ін., 2016).

Термін «абілітація» («ability» у перекладі з англійського – здібності, уміння, можливості) у широкому розумінні вживається для позначення початкового формування здібності до чого-небудь. У законі «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» абілітація визначається як система заходів, спрямованих на опанування особою знаннями та навичками, необхідними для її незалежного проживання в соціальному середовищі: усвідомлення своїх можливостей та обмежень, соціальних ролей, розуміння прав та обов'язків, уміння здійснювати самообслуговування (Про реабілітацію осіб з інвалідністю, 2005). Цей термін повніше відображає процес формування нових можливостей, що дозволяють особистості активно пристосуватися до умов соціального середовища, ніж співзвучне з ним поняття «реабілітація». Абілітація – це формування та розвиток

потенційних можливостей дітей з ООП, тоді як реабілітація – відновлення втрачених (Чепуришкін, 2010, с. 27–32).

У контексті нашого дослідження абілітацію розуміємо як сукупність психолого-педагогічних та медико-соціальних заходів щодо дітей з ООП, спрямованих на засвоєння певних навичок, що сприяють їх самостійності, незалежності й адаптації до життя (Кобякова та ін., 2011, с. 6).

Батьківську компетентність ми розглядаємо як сукупність знань, умінь, навичок, необхідних для успішного виконання батьківської функції. Нам також імпонує бачення дослідниці Н. Кормушиної, яка у поняття батьківської компетенції вкладає можливості створення батьками умов, у яких діти почуваються у безпеці, отримують підтримку дорослих у розвитку і забезпеченні всім необхідним для цього (Родительская компетентность, 2017, с. 8).

Усвідомлення батьками власної ролі та відповідальності у процесі інклюзії зумовлено передусім формуванням їх абілітаційної компетентності.

Здатність до усвідомленого створення оптимальних умов для виховання дітей з ООП, на нашу думку, є провідним фактором формування абілітаційної компетентності батьків.

У визначенні поняття «абілітаційна компетентність батьків» поділяємо погляди науковців, які пропонують таке його формулювання для окреслення цього поняття щодо родин, що виховують дітей з обмеженими можливостями: «Абілітаційна компетентність – це компетентність, що дозволяє батькам здійснювати якісний догляд за дитиною, ефективно будувати процес її розвитку, проводити корекційні заходи з урахуванням особливостей її здоров'я, вікових особливостей і особливостей її особистості. Ставлення з боку батьків при цьому характеризуються зрілістю, турботою і проявами любові до дитини» (Кобякова та ін., 2011, с. 6).

Дослідниця О. Архипова з цього приводу відзначає, що формування абілітаційної компетенції батьків полягає насамперед у прийнятті відповідальності за процес розвитку дитини і бажанні включитися у корекційний процес. Це дає змогу усвідомлено спрямувати знання і можливості на процес розвитку дитини. Абілітаційна компетентність батьків, що виховують дітей з ООП, на думку вченої, включає в себе такі компетенції:

педагогічну, психологічну, здоров'язберігаючу, соціальну і правову (Архипова).

Зауважимо, що у наукових дослідженнях феномен батьківської компетентності розглядається як складне багатоаспектне утворення, і однією із провідних характеристик, що зумовлюють ефективність процесу виховання, виступає рівень його сформованості.

Науковці виділяють три рівні розвитку батьківської компетентності:

1. Низький рівень, що характеризується мізерними або надто загальними знаннями батьків про правильно організований виховний процес. Поверхневі знання про психофізіологічні та вікові особливості дітей. Неусвідомлене батьківство та відсутність рефлексії. Відсутність прагнення до підвищення рівня знань у сфері виховання та розвитку дитини.

2. Середній рівень – батькам притаманний певний рівень усвідомленості власного батьківства, розвинута емпатія, проте властиві суперечливі установки щодо виховання. Бажання розвиватись і отримувати нові знання у сфері виховання виражено недостатньо.

3. Високий рівень – батьки психологічно готові до батьківства, уміють приймати рішення відповідно до ситуації, прагнуть вивчати нове і розвиватись (Акутіна, 2009, с. 124–126).

Абілітаційна компетентність батьків як наукова категорія значно ширша, оскільки включає компетенції зі сфери корекційної педагогіки, спеціальних психолого-педагогічних знань про особливості навчання і виховання дітей з ООП. Відповідно, рівні сформованості абілітаційної компетентності доцільно, на наш погляд, визначати крізь призму корекційно-педагогічного контексту.

Досліджуючи феномен батьківської компетентності у корекційній освіті дітей із полісистемними порушеннями розвитку, Г.М. Хворова окреслює п'ять рівнів її сформованості:

1. Дуже низький рівень. Батьки не розуміють у повному обсязі проблеми, рідко знаходять шляхи її розв'язання. Вони не здатні до конструктивних довготривалих стосунків із фахівцями (лікарями, педагогами), представниками державних установ, покликаних надавати допомогу та супровід. Не вивчають законодавство, не знають або не розуміють свої права (зокрема у сфері соціальної політики). У власних діях не керуються порадами кваліфікованих фахівців, не виконують їх

практичних порад та настанов, завдань, окреслених спеціалістами. Уникають ситуацій навчання, покликаних сприяти підвищенню рівня батьківської компетентності. Такий рівень компетентності, на думку дослідниці, є частиною низького рівня загальної життєвої компетентності.

2. Низький рівень. Батьки правильно формулюють проблеми, але не вміють рефлексувати та знаходити ресурси для їх вирішення. Їм властивий стан «набутої безпорадності».

3. Середній рівень. Батьки правильно окреслюють проблеми, часом здатні до конструктивних дій, пошуку необхідних ресурсів. Проте коло проблем, доступних для вирішення, обмежене. Нестандартні ситуації дестабілізують їх. Їм властива підвищена тривожність, песимістичні настрої.

4. Високий рівень. Обмеження та можливості дитини сприймають адекватно. Конструктивно взаємодіють із фахівцями. Здатні самостійно створити систему підтримки та розвиваюче середовище для дитини. Знають свої права та вміють їх реалізувати. Створюють умови для повноцінного життя своєї родини.

5. Найвищий рівень. Батьки стають професіоналами у певній галузі корекційної роботи з дітьми. Вони знаходять своє покликання у допомозі дітям із порушеннями розвитку та їх батькам (Хворова, 2015).

Показниками сформованої абілітаційної компетентності батьків (за Л. Векою, О. Кобяковою) виступають: здатність батьків ініціювати активність попри попередні невдалі спроби; їх активність, спрямована на процес виховання і розвитку дитини; здатність брати відповідальність за власні дії у цьому процесі (Кобякова та ін, 2011, с. 8).

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Теоретичний аналіз спеціальної літератури та останніх психолого-педагогічних розвідок із теми дослідження дав змогу виявити теоретико-методичні засади феномена абілітаційної компетентності батьків дітей з особливими освітніми потребами. Виходячи з проведеного нами аналізу, можемо зробити висновок про те, що абілітаційна компетентність батьків дітей з ООП являє собою складне багаторівневе утворення. Формування абілітаційної компетентності – явище динамічне, що за певних умов може отримати якісний розвиток. Оскільки одну із провідних функцій у процесі реалізації навчання відведено саме батькам, існує необхідність у створенні можливостей для підвищення рівня їх абілітаційної компетентності. Перспективу подальших наукових розвідок становить розроблення практичних шляхів підвищення рівня абілітаційної компетентності батьків, що слугуватиме ефективній реалізації інклюзивного навчання у сучасній школі.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Акутина С.П. Роль педагогической компетенции родителей в воспитании духовно-нравственных ценностей детей. *Вестник Университета Российской академии образования*. 2009. No 2. С. 124–126. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagogicheskoy-kompetentsii-roditeley-v-vospitanii-duhovno-nravstvennyh-tsennostey-detey/viewer>
2. Архипова Е.Ф. Повышение абилитационной компетенции родителей детей с ограниченными возможностями здоровья. URL: <https://arkhipovaef.ru/povyshenie-abilitacionnoj-kompetenczi/>
3. Дослідження якості інклюзивного навчання для дітей з особливими освітніми потребами. URL: [https://mon.gov.ua/storage/app/media/inkluzyvne-navchannya/2021/04/02Doslidzhennya\\_yakosti\\_inkluzyvnoyi\\_osvity\\_1\\_02\\_04.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/inkluzyvne-navchannya/2021/04/02Doslidzhennya_yakosti_inkluzyvnoyi_osvity_1_02_04.pdf)
4. Карелина И.Б., Туркина М.В. Психолого-педагогическая абилитация и реабилитация детей-инвалидов. *Universum: медицина и фармакология*. 2016. № 11(33). URL: <https://7universum.com/ru/med/archive/item/3848> (дата обращения: 23.12.2021).
5. Кобякова Е.А., Века Л.М. Абилитационная компетентность родителей : методическое пособие. URL: [http://www.downsyndrome.ru/files/oogo/File/abilitatsionnaya\\_kompetentnost\\_roditelei.pdf](http://www.downsyndrome.ru/files/oogo/File/abilitatsionnaya_kompetentnost_roditelei.pdf)
6. Колупаєва А.А., Таранченко О.М. Інклюзивна освіта: від основ до практики : монографія. Київ : ТОВ «АТО-ПОЛ», 2016. С. 35–40.
7. Нова Українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>
8. Про затвердження порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах : Постанова. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/872-2011-%D0%BF#Text>
9. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 6 жовтня 2005 р. No 2961-IV / Верховна Рада України. URL: [https://kodeksy.com.ua/pro\\_reabilitatsiyu\\_invalidiv\\_v\\_ukraini/statja-1.htm](https://kodeksy.com.ua/pro_reabilitatsiyu_invalidiv_v_ukraini/statja-1.htm)
10. Родительская компетентность как средство профилактики зависимых форм поведения в старшем дошкольном и подростковом возрасте : учеб.-метод.пособие /состав. В.И. Рерке, И.Ю. Танькова, О.С. Балалайкина. Иркутск : Изд-во «РепроцентрА-1», 2017. С. 8.

11. Тюрина Н.Ш. Социально-педагогические условия формирования абилитационной компетентности родителей, имеющих детей с нарушениями психофизического развития младенческого и раннего возраста. *Современные исследования социальных проблем*. 2010, № 4 (04). С. 202–209.

12. Хворова Г.М. Зміст та рівні батьківської компетентності у корекційно-педагогічному аспекті. URL: <https://aqce.com.ua/download/publications/229/212.pdf>

13. Чепурьшин И.П. К вопросу о сущности понятия «абилитации» как педагогический феномен : матер. I междунар. науч.-практ. конф. Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. Новосибирск : СибАК, 2010. С. 27–32 .

#### REFERENCES:

1. Akutyna, S.P. (2009) Rol pedahohycheskoj kompetentsyy rodytelei v vospytany dukhovno-nravstvennykh tsennostei detei [The role of pedagogical competence of parents in the education of spiritual and moral values of children.]. *Vestnyk Unyversyteta Rosyiskoi akademyy obrazovaniya – Bulletin of the University of the Russian Academy of Education*, 2, 124–126. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagogicheskoy-kompetentsii-roditeley-v-vospitanii-duhovno-nravstvennykh-tsennostey-detey/viewer> [in Russian].

2. Arkhipova, E.F. Povysheniye abilitatsionnoy kompetentsii roditeley detey s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorovia. [Increasing the habilitation competence of parents of children with disabilities]. Retrieved from <https://arkhipovaef.ru/povysheniye-abilitatsionnoj-kompetenci> [in Russian].

3. Doslidzhennia yakosti inkliuzyvnoho navchannia dlia ditei z osoblyvymy osvitynymi potrebamy [Research on the quality of inclusive education for children with special educational needs] Retrieved from [https://mon.gov.ua/storage/app/media/inkliuzyvne-navchannya/2021/04/02Doslidzhennia\\_yakosti\\_inklyuzyvnoyi\\_osvity\\_1\\_02\\_04.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/inkliuzyvne-navchannya/2021/04/02Doslidzhennia_yakosti_inklyuzyvnoyi_osvity_1_02_04.pdf) [in Ukrainian].

4. Karelina, I.B. & Turkina, M.V. (2016) Psikhologo-pedagogicheskaya abilitatsiya i reabilitatsiya detey-invalidov [Psychological and pedagogical habilitation and rehabilitation of children with disabilities]. *Universum: meditsina i farmakologiya Universum: medicine and pharmacology –Universum: meditsina i farmakologiya*. Retrieved from <https://7universum.com/ru/med/archive/item/3848> [in Russian].

5. Kobyakova, E.A. & Veka, L.M. *Abilitatsionnaya kompetentnost roditeley: metodicheskoye posobiye* [Habilitation competence of parents: a manual]. Retrieved from [http://www.downsyndrome.ru/files/oogo/File/abilitatsionnaya\\_kompetentnost\\_roditeley.pdf](http://www.downsyndrome.ru/files/oogo/File/abilitatsionnaya_kompetentnost_roditeley.pdf) [in Russian].

6. Kolupaeva, A.A. & Taranchenko, O.M. (2016). *Inklyuzyvna osvita: vid osnov do praktyky [Inclusive education: from basics to practice]*. Kyiv : TOV «АТОPOL» [in Ukrainian].

7. *Nova Ukrainska shkola. Kontseptualni zasady reformuvannia serednoi shkoly. [New Ukrainian school. Conceptual principles of secondary school reform.]* Retrieved from <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> [in Ukrainian].

8. *Pro zatverdzhennia poriadku orhanizatsii inkliuzyvnoho navchannia u zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladakh : Postanova* [On approval of the procedure for organizing inclusive education in secondary schools: Resolution]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/872-2011-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

9. *Pro reabilitatsiiu osib z invalidnistiu v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 6 zhovtnia 2005 r. No 2961-IV* [On Rehabilitation of Persons with Disabilities in Ukraine: Law of Ukraine of October 6, 2005 No. 2961-IV]. *Verkhovna Rada Ukrainy – Verkhovna Rada of Ukraine*. Retrieved from [https://kodeksy.com.ua/pro\\_reabilitatsiyu\\_invalidiv\\_v\\_ukraini/statja-1.htm](https://kodeksy.com.ua/pro_reabilitatsiyu_invalidiv_v_ukraini/statja-1.htm) [in Ukrainian].

10. Rerke, V.I., Tankova, I.Yu.. & Balalaykina, O.S. (2017). *Roditelskaya kompetentnost kak sredstvo profilaktiki zavisimykh form povedeniya v starshem doshkolnom i podrostkovom vozraste: ucheb.-metod.posobiye* [Parental competence as a means of preventing dependent forms of behavior in senior preschool and adolescence: study guide]. Irkutsk: Izd-vo «ReprotsentrA-1» [in Russian].

11. Tyurina, N.Sh. (2010). Sotsialno-pedagogicheskiye usloviya formirovaniya abilitatsionnoy kompetentnosti roditeley imeyushchikh detey s narusheniyami psikhofizicheskogo razvitiya mladencheskogo i rannego vozrasta. [Socio-pedagogical conditions for the formation of habilitation competence of parents with children with impaired psychophysical development of infancy and early age.] *Sovremennyye issledovaniya sotsialnykh problem – Contemporary research on social problems*, 4, 202–209 [in Russian].

12. Khvorova, H.M. *Zmist ta rivni batkivskoi kompetentnosti u korektsiino-pedahohichnomu aspekti [Zmist and equal Batkivskiy competence in the korektsiy-pedagogical aspect]*. Retrieved from <https://aqce.com.ua/download/publications/229/212.pdf> [in Russian].

13. Chepuryshkin, I.P. (2010). K вопросу о сущности понятия «абилитации» как педагогический феномен [On the question of the essence of the concept of "habilitation" as a pedagogical phenomenon]. *Proceedings from I mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Lichnost. semia i obshchestvo: voprosy pedagogiki i psikhologii – The First international scientific-practical conference. Personality, family and society: issues of pedagogy and psychology*. (pp. 27–32). Novosibirsk : SibAK [in Russian].

УДК 364.4:[339.138:004]

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.3>

### **Вікторія ІСАЧЕНКО**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 28, м. Умань, Черкаська область, Україна

**ORCID:** 0000-0003-0224-1214

### **Інна ГОНЧАР**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 28, м. Умань, Черкаська область, Україна

**ORCID:** 0000-0002-4316-8650

**Бібліографічний опис статті:** Ісаченко, В., Гончар, І. (2021). Використання технології SMM (англ. «Social media marketing» – «Маркетинг у соціальних мережах») у сучасній соціальній роботі. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 16–21, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.3>

## **ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ SMM (АНГЛ. “SOCIAL MEDIA MARKETING” – «МАРКЕТИНГ У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ») У СУЧАСНІЙ СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ**

*У статті розглянуто сучасні інноваційні технології соціальної роботи в умовах глобальної цифровізації. Проаналізовано значення інформації у сучасній професійній діяльності соціального працівника.*

*Розкрито роль комунікації у мережі Інтернет у процесі взаємодії соціального працівника із клієнтом.*

*На основі теоретичного аналізу інформаційних джерел визначено технології SMM, які можуть стати стартовим майданчиком для соціальної роботи з молоддю.*

*Здійснено аналітичний огляд особливостей соціального обслуговування сімей з дітьми та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах, безробітних громадян, людей похилого віку, осіб з інвалідністю та інших вразливих верств населення в умовах карантину.*

*Визначено особливості традиційних та інноваційних джерел комунікації в умовах карантину. Обґрунтовано необхідність використання ресурсів інтернету та віртуальної взаємодії у професійній діяльності соціального працівника.*

*Проаналізовано проблеми, з якими зіштовхується соціальний працівник у процесі опрацювання та аналізу отриманої інформації. Визначено особливості відбору інтернет-інформації.*

*Визначено критерії об'єктивності висвітлення інформації та ресурси, що спростовують відомості про фейкові новини.*

*Здійснено спробу тлумачення поняття «блог» у сфері соціальної роботи.*

*Проаналізовано наповненість інформаційним контентом та відповідним віртуальним простором професійної діяльності працівників соціальної сфери.*

*З'ясовано, які джерела інформації мають велике значення у системі соціальної роботи. Проаналізовано позитивний вплив і негативну роль соціальних мереж у системі соціальної роботи. Розглянуто джерела інформації у процесі ведення індивідуального випадку соціальним працівником.*

**Ключові слова:** соціальна робота, фахівець соціальної сфери, SMM (маркетинг у соціальних мережах), інформація, соціальна реклама, соціальні послуги, джерела комунікації, соціальні мережі, молодь, блог, інтернет, COVID-19.

### **Viktoriiа ISACHENKO**

PhD in Pedagogy, Senior Lecturer at the Department of Social Education and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 28 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

**ORCID:** 0000-0003-0224-1214

### **Inna GONCHAR**

PhD in Pedagogy, Senior Lecturer at the Department of Social Education and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 28 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

**ORCID:** 0000-0002-4316-8650



**To cite this article:** Isachenko, V., Gonchar, I. (2021). Viktoristannya tehnologiyi SMM (angl. "Social media marketing" – «Marketing v socialnih merezhah») u suchasnij socialnij roboti [The use of SMM ("Social media marketing") technology in modern social work]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 16–21, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.3>

## THE USE OF SMM ("SOCIAL MEDIA MARKETING") TECHNOLOGY IN MODERN SOCIAL WORK

*The article considers modern innovative technologies of social work in the conditions of global digitalization. The importance of information in the modern professional activity of a social worker is analyzed.*

*The role of communication on the Internet in the process of interaction of a social worker with a client is revealed.*

*Based on theoretical information sources, SMM technologies have been identified that can become a starting point for social work with young people.*

*An analytical review of the features of social services for families with children and young people in difficult life circumstances, unemployed citizens, the elderly and people with disabilities and other vulnerable groups in quarantine.*

*Peculiarities of traditional and innovative sources of communication in quarantine conditions are determined. The necessity of using Internet resources and virtual interaction in the professional activity of a social worker is substantiated.*

*The problems faced by the social worker in the process of processing and analysis of the received information are analyzed. Peculiarities of Internet information selection are determined.*

*Criteria for objectivity in the coverage of information and resources that refute information about fake news are defined.*

*An attempt has been made to interpret the concept of "blog" in the field of social work.*

*The content of information content and the corresponding virtual space of professional activity of social workers is analyzed.*

*It was found out which sources of information are of great importance in the system of social work. The positive influence and negative role of social networks in the system of social work are analyzed. Sources of information in the process of conducting an individual case by a social worker are considered.*

**Key words:** social work, social specialist, SMM (social media marketing), information, social advertising, social services, sources of communication, social networks, youth, blog, internet, COVID-19.

**Актуальність проблеми.** Сучасні інноваційні технології соціальної роботи в умовах глобальної цифровізації – одна з визначальних тенденцій суспільства. Останнім часом у світі постає нагальне питання про забезпечення якісного надання соціальних та адміністративних послуг в умовах пандемії коронавірусної інфекції всім уразливим категоріям населення.

В Україні нині 40 тисяч соціальних працівників та робітників дбають про те, щоб в умовах всесвітньої пандемії наші громадяни отримували необхідні соціальні послуги (Міністерство соціальної політики України, 2020).

В умовах карантину на перший план вийшло обслуговування громадян похилого віку та осіб з інвалідністю. Зокрема, понад 30 тисяч соціальних робітників обслуговують вдома одиноких громадян похилого віку та осіб з інвалідністю. Вони забезпечують доставку продуктів харчування, медикаментів та інших товарів додому до громадян похилого віку, осіб з інвалідністю, допомагають їм оплачувати рахунки, готувати їжу, здійснювати заходи особистої гігієни, прибирати тощо (Міністерство соціальної політики України, 2020).

У зв'язку з цим дещо знизилась охопленість клієнтів соціальних служб. Зокрема, сім'ї з дітьми та молодь, які перебувають у складних життєвих обставинах, безробітні особи та інші вразливі верстви населення почали рідше звертатися за державними соціальними послугами.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми надання соціальних та адміністративних послуг в умовах карантину висвітлено у праці В Вершиніної та Н Кривошеєвої. Матеріали авторів зорієнтовані на соціальних працівників і мають стати путівниками для забезпечення злагодженої та ефективної роботи усієї системи соціального захисту в умовах пандемії.

Особливості створення освітнього блогу розкрито у методичному посібнику С. Сергеевої, де конкретизується алгоритм створення блогу, подаються основні поняття та різновиди інформаційних ресурсів.

Методику відбору інтернет-інформації, та вплив сучасних інтернет-технологій на особистість презентовано у роботі Н. Аксьонової.

Сучасне тлумачення понять «маркетинг у соціальних мережах», «блог» тощо наведено

в «Академічному тлумачному словнику української мови» та словнику «iGroup Ukraine».

Великий обсяг інформації, зважаючи на специфіку нашого дослідження, висвітлено на офіційних урядових веб-сайтах та сайтах громадських організацій.

**Мета дослідження** – здійснити теоретичний аналіз можливості використання технології SMM у сучасній соціальній роботі.

**Виклад основного матеріалу** дослідження. В умовах карантину частина традиційних джерел комунікації втратила свою ефективність, водночас потреба в інформації значно зросла. Ще гостріше стоятиме потреба в оперативній комунікації на етапі виходу з карантину. Враховуючи викладене, доцільно вже зараз оцінити, які джерела комунікації доступні та ефективні, та розпочати більш інтенсивно їх використовувати (В. Вершиніна, Н. Кривошеєва, 2020).

Сьогодні важко уявити діяльність соціальних служб без комп'ютерної техніки, різних банків даних (клієнтів, інформації), комп'ютерних програм, що дозволяють оперативно обслуговувати клієнтів. Адже нині навіть на державному рівні в Україні активно впроваджується е-сервіс державних послуг, що розробляється Міністерством цифрової трансформації України «Дія» (Урядовий портал, 2020).

Спеціалісти і клієнти соціальної роботи активно освоюють нові засоби передачі повідомлень і нові комунікаційні канали. Віртуалізація зачіпає всі сфери людського життя, перетворившись із простої технології в інформаційно-комунікативне середовище. Електронні мережі стали всеосяжними й охоплюють нині значну частину населення. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває питання соціалізації та соціальної адаптації особистості в кіберпросторі. Грамотно організовано соціальна робота в мережі Інтернет забезпечить якісне соціальне обслуговування населення, розширить можливості інформування клієнтів, сприятиме налагодженню довірливої діяльності, полегшить та раціонально розподілить навантаження соціальних працівників.

Необхідність використання ресурсів інтернету продиктована і тим, що цей формат віртуальної взаємодії стає в сучасному світі одним із провідних видів опосередкованої комунікації, а особливо у період карантинних заходів. У веб-просторі відбувається активне поши-

рення нових соціальних об'єднань: форумів, організацій, спільнот, груп тощо. Під дією мережевого спілкування змінюється свідомість особистості, формується новий образ мислення й існування. Ці зміни суттєво впливають не тільки на особистість, а й на поведінку всього суспільства загалом.

У цьому контексті все більшої популярності набирає використання технології SMM (англ. «Social media marketing» – «Маркетинг у соціальних мережах»), який у соціальній роботі може бути використаний із метою сприяння задоволенню соціальних потреб сімей, дітей та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги.

SMM – це комплекс заходів щодо використання соціальних медіа як каналів для просування організації, компанії, бренду або послуг, що передбачає комунікацію з майбутнім клієнтом через соціальні мережі (Словник «iGroup Ukraine», 2021).

Основний акцент робиться на створенні повідомлення (текстового або візуального), яке люди будуть поширювати через соціальні мережі самостійно, вже без участі організатора. Вважається, що повідомлення, що передаються по соціальних мережах, викликають більше довіри у потенційних клієнтів. Це пов'язується із схемою поширення в соціальних медіа за рахунок соціальних зв'язків, що лежать в основі взаємодії.

Просування в соціальних мережах дає змогу впливати на цільову аудиторію, вибирати майданчики, де ця аудиторія більшою мірою представлена, і найбільш підходящі способи комунікації з нею, при цьому найменшою мірою зачіпаючи не зацікавлених у цій рекламі людей.

Важливо відзначити, що останнім часом неабиякий крок у просуванні технології SMM у соціальній роботі зроблено щодо вирішення проблеми насильства в сім'ї. Зокрема, громадською правозахисною організацією «Ла Страда-Україна», яка «працює для забезпечення гендерної рівності, миробудування, запобігання гендерно зумовленому насильству, зокрема домашньому насильству, протидії торгівлі людьми та забезпечення прав дітей, сприяючи впровадженню стандартів прав людини в усіх сферах життя суспільства та держави» (Ла Страда-Україна, 2021).

У країнах ЄС, де карантин запровадили ще в березні, зафіксували зростання домашнього насильства. Наприклад, у Франції кількість звернень зросла на 30%. У Великій Британії кількість жінок, убитих чоловіком удома, зросла втричі, а кількість дзвінків на гарячі лінії – майже вдвічі. В Італії 8–15 березня кількість звернень щодо домашнього насильства на 55% перевищувала показники за той же тиждень минулого року (Hromadske.ua, 2021).

В Україні у період карантину приріст числа звернень до Національних «гарячих ліній» становив 2050 дзвінків на місяць (Ла Страда-Україна, 2021). Представники Фонду народонаселення ООН в Україні, які надають притулок жертвам сімейного насильства, повідомили, що за час карантину вони отримали на 37% більше звернень (Under quarantine, Ukrainian victims of domestic violence struggle to access help, 2020).

Частковим вирішенням цієї проблеми стало саме використання технології SMM. Так, наприклад соціальними працівниками ГО «Ла Страда-Україна» створювався контент в соціальних мережах, де розміщувався інформація з корисними посиланнями, гарячими лініями для осіб, які зазнали домашнього насильства (Ла Страда-Україна, 2021).

За статистикою Marketing Sherpa, 95% людей від 18 до 34 років найзручніше стежити за новинами і взаємодіяти із соціальними структурами саме через соцмережі (MarketingSherpa is a research institute, 2020).

А тому технології SMM можуть стати стартовим майданчиком для соціальної роботи з молоддю щодо:

- утвердження здорового способу життя в сімейному, дитячому та молодіжному середовищі;

- здійснення соціально-профілактичної роботи, реабілітаційних заходів щодо відновлення соціальних функцій, психологічного і фізичного стану дітей та молоді, які зазнали жорстокості, насильства, зокрема домашнього, постраждали від торгівлі людьми, залучалися до найгірших форм дитячої праці; соціальної підтримки ВІЛ-інфікованих дітей, молоді та членів їхніх сімей; інтеграції в суспільство дітей та молоді з інвалідністю;

- сприяння громадським організаціям, іншим об'єднанням громадян, фізичним особам у реалізації ними власних соціально значущих

ініціатив і проєктів у сфері соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю в порядку, визначеному законодавством;

- розвитку та підтримки волонтерського руху у сфері соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю та ін. (Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», 2001).

Надзвичайно важливо у сучасному суспільстві, щоб інформація, яка надходить до інтернет-користувача, була достовірною та зрозумілою. Суттєвим кроком у цьому напрямі стало створення українського інтернет-проєкту «StopFake». На сайті публікуються відомості про фейкові новини з різних джерел і пояснюється, чому матеріали не відповідають дійсності (Stopfake.org.uk, 2021).

Громадська організація «Центр Медіаєформи», яка є засновником сайту «StopFake», позиціонує себе як «освітню платформу, засновану з метою запровадження в Україні високих стандартів журналістської освіти, підвищення рівня медіаграмотності, інформування про небезпеки пропаганди та поширення неправдивої інформації (фейків) у ЗМІ» (Stopfake.org.uk, 2021).

Сайт створено викладачами та студентами Могиланської школи журналістики і програми для журналістів і редакторів «Digital Future of Journalism». У проєкті задіяні журналісти, маркетологи, програмісти, перекладачі, волонтери, які переслідують мету перевірки і спростування спотвореної інформації (Аксьонова, 2021).

Дотичний сайт «StopFake» і до сфери соціальної роботи, адже спростовує низку дезінформаційного матеріалу стосовно соціальних виплат, гарантій, пенсійного забезпечення, маніпуляційних публікацій, що стосуються соціального обслуговування у період пандемії та пов'язаних із COVID-19.

Основними інструментами SMM є ведення блогу в соціальних мережах, інформаційні повідомлення в різних спільнотах, спілкування в коментарях, робота із форумами, прихований маркетинг, пряма реклама і вірусний маркетинг, моніторинг позитивного і негативного фону, оптимізація медіапростору.

Академічний глумачний словник сучасної української мови дає визначення поняття «блог». Це «вид інтернет-сайту, інтерактивна інтернет-газета, що містить специфічні, зазвичай наведені в хронологічному порядку

текстові, графічні або звукові записи (пости) тематичного характеру» (Академічний тлумачний словник української мови, 2018).

Блог зазвичай є персоніфікованим, тобто записи блогу найчастіше є роздумами однієї людини (блогера); блог обов'язково містить можливість публікації відгуків та коментарів відвідувачів, що робить блоги середовищем мережевого спілкування; до дизайну блогу висувають не такі жорсткі вимоги, як до зовнішнього вигляду сайту (Сергеєва, 2016).

У контексті цього визначення знову набирає актуальності питання об'єктивності висвітлення інформації, адже персоніфікованість блогу буде відображати думки та ідеї однієї особистості. Тому, на нашу думку, доречним є підхід Н. Аксьонової до вимог щодо відбору інтернет-інформації. Зокрема, автор пропонує звернути увагу на такі критерії, як:

- наявність автора, його наукова репутація, якщо ж автор відсутній, то потрібно перевірити, хто є власником чи редактором сайту;
- наявність зворотного зв'язку та можливостей коментувати публікацію;
- наявність у автора освіти у галузі проблеми, яку він висвітлює, чи наукового ступеня, вченого звання;
- відгуки про автора, його цитування;
- за можливості потрібно користуватися сайтами державних чи освітніх установ (Аксьонова, 2021).

На жаль, під час аналізу інтернет-сторінок нам не вдалося виявити спеціального професійного блогу для фахівця соціальної сфери. Натомість із позивних знахідок – велика кількість блогів для соціальних педагогів закладів загальної середньої освіти та викладачів соціально-психологічного циклу дисциплін у закладах вищої освіти, що не може не тішити.

У зв'язку з цим постає потреба забезпечення працівників соціальної сфери необхідним інформаційним контентом та відповідним віртуальним простором професійної діяльності.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Сучасна тенденція глобалізації інформаційних процесів набуває свого поширення у сфері соціальної роботи. Розвиток сучасного суспільства проходить під впливом інформаційного простору, що впливає на процеси надання соціальних послуг у дистанційному, віддаленому режимі.

Сучасні інтернет-платформи та інформація є найсильнішим засобом впливу на особистість і суспільство загалом, тому у сфері соціальних відносин соціальний працівник повинен не лише прагнути до отримання інформації з різних достовірних джерел, а й стати суб'єктом інформації.

Передусім особливої уваги заслуговує використання технології SMM у професійній діяльності соціального працівника. Використання SMM-технологій у соціальній сфері може стати інструментом для отримання достовірної, актуальної інформації для клієнтів та соціальних працівників. Створення такого інформаційного простору сприятиме осучасненню професії, розширить можливості надання соціальних послуг у режимі онлайн та сприятиме популяризації здорового способу життя, поширенню інформації про соціальну роботу, висвітленню актуальних проблем соціальної сфери.

Проведене дослідження не претендує на висвітлення всіх аспектів порушеної проблеми. Передусім заслуговують на окреме вивчення такі питання, як використання інтернет-ресурсів у професійній діяльності соціального працівника.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Академічний тлумачний словник української мови : веб-сайт. URL: <http://sum.in.ua/s/blog/komentari> (дата звернення: 20.12.2021).
2. Аксьонова Н. Методика відбору інтернет-інформації: вплив сучасних інтернет-технологій. Центр досліджень соціальних комунікацій НБУВ: веб-сайт. URL: <https://cutt.ly/5Uu3X3a> (дата звернення: 20.12.2021).
3. Близько 40 тисяч працівників соціальних служб надають необхідні послуги людям, які потребують допомоги. Міністерство соціальної політики України : веб-сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/18445.html> (дата звернення: 20.12.2021).
4. Вершиніна В., Кривошеєва Н. Надання соціальних та адміністративних послуг в умовах карантину [Електронний ресурс]. 23 черв. 2020 р. Київ. URL: <https://cutt.ly/tUu3P2c> (дата звернення: 20.12.2021).
5. Ла Страда-Україна : веб-сайт. URL: <https://la-strada.org.ua/pro-organizacziyu> (дата звернення: 20.12.2021).

6. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України від 2001 р. № 42 / Відомості Верховної Ради України (ВВР). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text> (дата звернення: 20.12.2021).
7. Сергеева С. Освітній блог. Поняття, особливості, різновиди. Алгоритм створення блогу викладача. URL: [http://ldmu.ucoz.ua/0206/visnik/1algoritm\\_stvorennja\\_blogu-1\\_.pdf](http://ldmu.ucoz.ua/0206/visnik/1algoritm_stvorennja_blogu-1_.pdf) (дата звернення: 20.12.2021).
8. Словник «iGroup Ukraine» : веб-сайт. URL: <https://igroup.com.ua/seo-articles/smm/> (дата звернення: 20.12.2021).
9. Урядовий портал. Департамент комунікацій Секретаріату Кабінету Міністрів України: веб-сайт. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/prezident-premyer-ministr-mincifra-prezentuvali-mobilnij-zastosunok-diya> (дата звернення: 20.12.2021).
10. Hromadske.ua : веб-сайт. URL: <https://hromadske.ua/posts/pandemiya-vsередini-pandemiyi-yak-karantin-v-ukrayini-vplivaye-na-domashnye-nasilstvo> (дата звернення: 20.12.2021).
11. MarketingSherpa is a research institute : веб-сайт. URL: <https://www.marketingsherpa.com/> (дата звернення: 20.12.2021).
12. Stopfake.org.uk : веб-сайт. URL: <https://www.stopfake.org/uk/pro-nas/> (дата звернення: 20.12.2021).
13. Under quarantine, Ukrainian victims of domestic violence struggle to access help / *Ukraine's Global Voice*. *KyivPost*. 2020-04-30. URL: <https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/under-quarantine-ukrainian-victims-of-domestic-violence-struggle-to-access-help.htm> (дата звернення: 20.12.2021).

#### REFERENCES:

1. *Akademichnyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy [Academic explanatory dictionary of the Ukrainian language]*. (2021). Retrieved from <http://sum.in.ua/s/blog/komentari> [in Ukrainian].
2. Aksonova N. (2021). *Metodyka vidboru internet-informatsii: vplyv suchasnykh internet-tekhnologii. Tsentr doslidzen sotsialnykh komunikatsii NBUV [Site of Center for Social Communications Research of the National Library of Ukraine «Methods of selection of Internet information: the impact of modern Internet technologies»]*. Retrieved from <https://cutt.ly/5Uu3X3a> [in Ukrainian].
3. Blyzko 40 tysiach pratsivnykiv sotsialnykh sluzhb nadaiut neobkhidni posluhy liudiam, yaki potrebuiut dopomohy. Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy. [Site of Ministry of Social Policy of Ukraine «About 40,000 social workers provide the necessary services to people in need»]. Retrieved from <https://www.msp.gov.ua/news/18445.html> [in Ukrainian].
4. Vershynina V., & Kryvosheieva N. (2020). *Nadannia sotsialnykh ta administratyvnykh posluh v umovakh karantynu [Provision of social and administrative services under quarantine]*. Retrieved from <https://cutt.ly/> [in Ukrainian].
5. *La Strada-Ukraina [«La Strada-Ukraine»]*. Retrieved from <https://la-strada.org.ua/pro-organizacziyu> [in Ukrainian].
6. Zakon Ukrainy Pro sotsialnu robotu z simiami, ditmy ta moloddu : pryiniaty 2001 r. № 42. [Law of Ukraine on social work with families, children and youth]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR)*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text> [in Ukrainian].
7. Serheieva S. (2016). *Osvitnii bloh. Poniattia, osoblyvosti, riznovydy. Alhorytm stvorennia blohu vykladacha. [Educational blog. Concepts, features, varieties. Algorithm for creating a teacher's blog]*. Retrieved from [http://ldmu.ucoz.ua/0206/visnik/1algoritm\\_stvorennja\\_blogu-1\\_.pdf](http://ldmu.ucoz.ua/0206/visnik/1algoritm_stvorennja_blogu-1_.pdf) [in Ukrainian].
8. Slovnyk «iGroup Ukraine» (2021). [Vocabulary «iGroup Ukraine»]. Retrieved from <https://igroup.com.ua/seo-articles/smm/> [in Ukrainian].
9. *Uriadovi portal. Departament komunikatsii Sekretariatu Kabinetu Ministriv Ukrainy (2020). [Government portal. Department of Communications of the Secretariat of the Cabinet of Ministers of Ukraine]*. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/news/prezident-premyer-ministr-mincifra-prezentuvali-mobilnij-zastosunok-diya> [in Ukrainian].
10. Hromadske.ua (2020). [«Public.ua»]. Retrieved from <https://hromadske.ua/posts/pandemiya-vsередini-pandemiyi-yak-karantin-v-ukrayini-vplivaye-na-domashnye-nasilstvo> [in Ukrainian].
11. MarketingSherpa is a research institute (2021). Retrieved from <https://www.marketingsherpa.com/> [in Ukrainian].
12. Stopfake.org.uk (2021). [«Stopfake.org.uk»]. Retrieved from <https://www.stopfake.org/uk/pro-nas/> [in Ukrainian].
13. Under quarantine, Ukrainian victims of domestic violence struggle to access help (2020). [Under quarantine, Ukrainian victims of domestic violence struggle to access help]. / *Ukraine's Global Voice*. *KyivPost*. 2020-04-30. Retrieved from <https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/under-quarantine-ukrainian-victims-of-domestic-violence-struggle-to-access-help.htm> [in Ukrainian].

УДК 376-056.34(495)

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.4>

**Paraskevi KALTSOUNI**

*PhD Student, Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University, 2 M. Kryvonosa str., Ternopil, Ukraine, 46027*

**ORCID:** 0000-0001-8991-6039

**To cite this article:** Kaltsouni, P. (2021). The integration of children with special educational needs and factors that make this process successful. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 22–27, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.4>

## THE INTEGRATION OF CHILDREN WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS AND FACTORS THAT MAKE THIS PROCESS SUCCESSFUL

*One of the broader goals of integration is to create a school for all that will meet the special needs and capabilities of all students with and without special educational needs. The dimension of the term integration is not achieved by the simple coexistence of children with and without special educational needs (spatial integration). Functional integration begins in the classroom and depends on the use of effective strategies and practices by the teacher, so that children with special educational needs are actively involved in both academic and social learning.*

*The main aim of this article which refers in – the integration of children with special education needs and factors that make this process successful – is to analyze and investigate the integration practices that teachers use in special education, their concern about the integration of all the children and to present the factors that make this process successful.*

*For this purpose, a bibliographic search of descriptive-analytical nature took place, through the offered bibliography and articles. In particular, a search was made on the Internet database, law libraries and in electronic libraries of domestic and international level using the keywords. Due to the interest of the topic and its current character, a plethora of material, books, articles, as well as practices of international and pan-Hellenic conferences and magazines were identified.*

*The study of the integration of children with special education needs and factors that make this process successful is an important undertaking, as the last decades have been marked by an attempt by the wider society to get rid of prejudices against people with disabilities.*

*It is concluded that pedagogical inclusive practices as well as applications of inclusive education can ensure equal access for all to the general school and eliminate the chances of stigmatization of students.*

*The teacher plays a dominant role in the implementation of inclusive education. By guiding and facilitating students and effectively applying pedagogical inclusive practices the modern teacher can achieve inclusion by providing opportunities for two-way communication. A basic condition for its practical application is its continuous training in issues of inclusion.*

**Key words:** *integration, children with special educational needs, inclusive education, spatial integration.*

**Параскеві КАЛЬЦУНІ**

*аспірантка, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, вул. М. Кривоноса, 2, м. Тернопіль, Україна, 46027*

**ORCID:** 0000-0001-8991-6039

**Бібліографічний опис статті:** Кальцуні, П. (2021). Інтеграція дітей з особливими освітніми потребами та факторами, які роблять цей процес успішним. *Ввічливість Humanitas*, 6, 22–27, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.4>

## ІНТЕГРАЦІЯ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ ТА ФАКТОРИ, ЯКІ РОБЛЯТЬ ЦЕЙ ПРОЦЕС УСПІШНИМ

*Однією з більш широких цілей інтеграції є створення школи для всіх, яка буде відповідати особливим потребам і можливостям всіх учнів з особливими освітніми потребами і без них. Вимір терміна «інтеграція» не досягається простим співіснуванням дітей з особливими освітніми потребами і без них (просторова інтеграція). Функціональна інтеграція починається у класі і залежить від використання викладачем ефективних стратегій і практик, щоб діти з особливими освітніми потребами брали активну участь як в академічному, так і в соціальному навчанні.*

*Основна мета цієї статті, яка стосується інтеграції дітей з особливими освітніми потребами та факторів, що роблять цей процес успішним, – це проаналізувати та дослідити інтеграційні практики, які вчителі використовують у спеціальній освіті, їх турботу про інтеграцію всіх дітей і навести фактори, які роблять цей процес успішним.*

*З цією метою було виконано описово-аналітичне дослідження запропонованих літературних джерел та статей. Зокрема, за ключовими словами було досліджено джерела з мережі Інтернет, бібліотек.*

*Вивчення інтеграції дітей з особливими освітніми потребами та факторів, які роблять цей процес успішним, є важливим заходом, оскільки останні десятиліття були відзначені спробою суспільства позбутися упереджень щодо людей з обмеженими можливостями.*

*Зроблено висновок, що педагогічні інклюзивні практики, а також застосування інклюзивної освіти можуть забезпечити рівний доступ для всіх до загальноосвітньої школи та усунути шанси стигматизації учнів.*

*У реалізації інклюзивної освіти домінуючу роль відіграє вчитель. Направляючи та допомагаючи студентам та ефективно застосовуючи педагогічні інклюзивні практики, сучасний учитель може досягти інклюзії, надаючи можливості для двостороннього спілкування. Основною умовою його практичного застосування є його безперервне навчання із питань інклюзії.*

**Ключові слова:** інтеграція, діти з особливими освітніми потребами, інклюзивна освіта, просторова інтеграція.

## Introduction

The inclusion of children with special educational needs in general schools has been the subject of debate around the world in recent decades. It is a process that aims to create a school suitable for all students, in which the difference in perceptions and lifestyle of each child will be accepted (Zoniou – Sideri, 1998). However, if we look back a few years, we would be faced with issues of intense racism, but also feelings of shame and guilt. They were and sometimes continue to be the cause of the social stigma of their family, as well as the pole of attraction of strange comments or even pity, on the part of their "normal" fellow human beings (Vlachou – Balafouti & Zoniou – Sideri, 2000).

**The relevance and the latest publications.** The most recent law on special education (3699/2008, article 6) in Greece states that children with special educational needs and/or disabilities have the right to attend general school always with the support of properly qualified teaching staff. In other words, it is the coexistence and co-teaching of all children regardless of individuality and educational needs (Lioudakis, 2000). In Greece the model of co-teaching is called parallel support.

## Literature Review

The image began to become visible during the 20th century, when developments in the sciences of psychology, sociology and pedagogy put every child – regardless of mental, physical and emotional development – at the center of social becoming. Thus, for the first time, the most discussed issue in politics, but also in every school of general education, especially in foreign countries, is the integration of "disabled" people in all their fellow human beings with formal development.

The modern trend of Pedagogy is now based

on the principles of co-education of children with and without special needs, as well as the creation of a "school for all", where all children will be educated and will not be distinguished from each other due to mental, linguistic, physical or their emotional specificity. Children with some disabilities are no longer characterized as "disabled" or "sick" as was customary in the past but as "children with special educational needs" (Zoniou-Sideri, 1998).

As Vislie (2003) and Ballard (1995) argue, inclusion in education describes the process by which a school seeks to meet the needs of students as individuals by reviewing and restructuring its curriculum. Several studies show that children with special educational needs can progress to a general school as long as the necessary differentiation is made in their curricula and their way of teaching (Manset & Semmel, 1997). In addition, Hegarty (1993) concludes that children attending special schools do not show greater academic and social progress than children with special educational needs attending general schools.

Therefore, attending general schools seems to benefit both these children and their peers of formal development as they daily recognize the needs of these children and form a positive attitude towards disability (Sebba & Ainscow, 1996). It is clear that the more complete and comprehensive the investigation of the perceptions and attitudes of children of typical development about their classmates with disabilities, the more representative is the image we have of their attitude towards children with disabilities in general and the factors that they shape it. However, although education can be particularly effective in the field of special education, research findings show that children with special educational needs may

experience rejection and bullying in general schools not only by their classmates but also by teaching staff (Thompson, Whitney, & Smith, 1994; Mayberry & Lazarus, 2002).

In short, an integration program to be considered successful must activate the academic and social integration of children with special educational needs in a group of peers and socially adequate children of typical development.

However, the problems persist and mainly focus on the exact definition of integration. In the education system, the term inclusion is often alternated with the term integration in order to describe the education of students with special educational needs with typical students in the general school (Draper, Aleknavicious, & Crooks, 1998). The common feature of the two definitions is that they support coexistence at the educational and social level for people with or without disabilities. The integration excels from the fact that it maintains the characteristics of the team while the integration does not project them so strongly (Zoniou – Sideri, 1998). This fact, the multitude of definitions, through which the definition of integration has passed, also highlights its complexity. According to Florian (1998) there have been various definitions from time to time to convey the concept of integration. There were definitions that placed particular emphasis on the fact that integration initially promotes interactions between children, as it values all children as active members of the school team and secondly addresses all those necessary organizational arrangements that should take place in the school space, so that learning does not exclude any student.

Integration in particular does not seem to accept the concept of assimilation, but to consider each child as a functional member who actively participates in a school environment, in all activities and in a constantly changing classroom environment, in terms of the quality of his / her practices, to emphasize the child's abilities and not only aim at the coexistence of students with and without educational needs in common school contexts, but also to provide incentives for the formation of their interpersonal relationships (social inclusion) (Odom, 2000). It is that process that appropriately shapes the Curriculum to meet the needs of all students with the ultimate goal of avoiding the separation of students with special educational needs from their classmates with typical development (Florian, 1998).

The placement of children with special educational needs in general schools can be done in various ways in the context of integration. These range from partial to full integration. The main models of school integration are the following:

a) integration in special schools that are co-located in the same school complex as the general schools, in which children with special educational needs are the largest percentage of the day in the special school classroom,

b) integration of the child in the regular class for a few hours of the week,

c) the integration of the child in the regular class for most of the school day, where all children are considered members of the class,

d) the full integration of the child with special educational needs in the regular class, with the provision of supportive assistance from a specialist scientist or team (psychologists, school counselors),

e) the child's inclusion in the regular classroom with the assistance of a special educator (special educator), ie co-teaching (Polychronopoulou, 2003). This assistance provided by the specialist staff in the integration departments can cover some and / or all courses depending on the needs of the student.

Integration is divided into three forms in terms of its content: spatial, social and functional (Zoniou – Sideri, 1998). The term spatial integration refers to those cases where children with and without special educational needs attend the same school space but in different buildings and their contact is almost non-existent. Social inclusion aims to develop social interactions between all children not in the classroom but at school events (eg breaks, celebrations and excursions). The last form, the functional integration excludes any discrimination and integrates the child in the regular classroom by activating his participation in educational and social activities while he is provided with the appropriate supportive help (by a special educator or teacher of general education). We conclude that the form of functional integration offers services to both students with simple and students with serious and multiple special educational needs. The purpose of functional integration is to lead students to cognitive and social development, so that they function as active members not only in the school but also in society as a whole.



Taking into account the multiple definitions of integration, we should note that in the context of this dissertation we will be concerned with the importance of functional integration for children with special educational needs, to all their classmates, in general schools and integration departments. This form of integration can not be understood in a school context that is distinguished by: lack of support services, traditional teaching methods, inappropriate space construction (Kochhar, West & Taymans, 2000). As much as integration is something desired by all teachers, so is the need to find methods and practices through which it can be successfully completed.

The teacher, in his effort to meet the needs of all children, needs to use a variety of teaching approaches in order to be effective in educating his students. The teaching approaches that will be chosen should promote active learning, encourage collaboration between students, cultivate critical thinking and provide incentives for participation in the learning process (Ainscow, 1997). A necessary condition for carrying out the work of teachers is the provision of material assistance (Arbeiter & Hartley, 2002). The need for more classes and teaching aids is considered urgent. The appropriate equipment for students with special educational needs would favor their smooth integration: accessibility to the school, suitable seats, appropriate teaching material adapted to the needs of the child.

Rose (2001) research examines the views of primary school teachers regarding the situations that must prevail for the smooth integration of students with special educational needs. In terms of classroom support, it was argued by both groups (teachers and principals) that the inclusion of a student from the general to the special school is more likely to be achieved if the child is accompanied by support staff. The principals agreed on this, emphasizing the fact that the contribution of the support staff is necessary as if the teacher dedicates more time to the special student he will neglect the rest. Teachers also focus on an ideal environment for children with special educational needs, without exclusions (Proctor & Niemeiert, 2001). They emphasize that their priority is the child (children first) and whatever they want to implement for this primary goal will be to meet his needs. The provision of assistance to the general class teacher by the special educator also plays an important role (Avramidis & Norwich, 2002). This relationship should be characterized by cooperation and mutual respect. All specialties (teachers, school principal,

psychologist, social worker) that exist within a school with students with special educational needs should form a functional group. The interdisciplinary staff of an inclusive school is called upon to develop cooperative relations with the parents of children with special educational needs, especially in the context of the individualized educational program of the child (Vlachou, 2006). This is because parents are the first to know their child's growth rate, what is important to him and what his abilities are.

In addition, it is necessary to have a curriculum that will be addressed to all students in the class and will recognize the differentiated opportunities and learning needs of each child individually regardless of the educational context in which he is (Rose, 1998).

In summary, the factors mentioned that favor the integration process are: collaborative teaching, support from society, the provision of appropriate specialist teaching staff, the use of effective teaching strategies, the participation of children in teaching, the inclusion staff to always be available, working well with the parents of the children and setting individual goals for each child's special abilities (Gibb et al., 2007). All these conditions for the promotion of integration mentioned so far are the necessary elements that motivate participation in the learning process to all students. These conditions also enable children with severe disabilities attending special schools to go to general (Rose, 1998). However, many argue that general schools are not the most suitable to accommodate students with special educational needs due to the many shortcomings and obstacles mentioned in the next section.

Most schools in their current form are unsuitable to receive students with disabilities (Zoniou – Sideri, 1996). The research reported above by Gibb et al. (2007) also collected the factors that are an obstacle to the smooth implementation of integration. According to the findings, these factors are: inappropriate teaching strategies, lack of socialization of the student, low academic ability of children, diversity of staff views on inclusion, stress on the part of parents of students with special educational needs. Furthermore, the general education teachers claimed that the successful integration will take place only if the child participates in the regular curriculum, while the staff of the special school did not emphasize this. The teacher's negative attitude towards integration is

an obstacle to the student's successful integration. This denial may have to do with the new roles that the implementation of integration entails (Padeliadu & Lampropoulou, 1997).

An important finding is that children who have been taught by teachers with positive attitudes toward inclusion have been found to have significantly higher academic levels than children who have been taught by teachers with less positive attitudes towards education (Monsen & Frederickson, 2004). This understanding is particularly important as it will enable us to assess how and in what direction to intervene and strengthen the participation, interaction and development of meaningful relationships between children in the classroom, improving school integration and social acceptance of children with special educational needs. Another obstacle is the lack of cooperation between special and general teachers in the general class and the lack of knowledge of the latter (Vlachou, 2006). The ineffective implementation of the integration is due to the large groups of children, the lack of staff, the lack of training of teachers in matters of special pedagogy and inclusive education in the general school.

The above are obstacles for the successful integration of children with special needs and create situations that make it difficult for all children to attend. Attending general school is mentioned as an alternative in case the parents consciously give up securing a place in the special school or in cases where they can do it alone in a larger group (Zoniou – Sideri, 1996).

The school integration of children with special educational needs is a precondition for the smooth integration of these children in society. The role of the school is to educate all children taking into account their particular skills and personality, so as to promote their development: learning, psychological and social. Positive research results have from time to time highlighted the importance of integration into the social development of the child with special educational needs, as they state that:

a) it is a process that provides many opportunities for social interaction of children with and without special educational needs, something that can not be achieved if they are in separate educational contexts (Jenkins, Speltz & Odom, 1989),

b) significantly improves the social development and behavior of children with special educational needs (Kalambouka et al., 2007),

c) gives the opportunity for students with special educational needs to be active members of the curriculum as it promotes the cultivation of academic and social skills (Coster & Haltiwanger, 2004),

d) enhances the participation of people with special educational needs and in other contexts of meeting them fellow human beings of typical development (Coster & Haltiwanger, 2004) and

e) creates a positive attitude in typically developing children towards disability and the disabled person (Odom, 2002).

### Conclusions

The necessity of the practice of integration lies in the fact that children with special educational needs go from dependence to independence, form their personal identity and expand the values, attitudes and social standards that govern the social system in which they operate and live. However, there are those who express strong concerns and concerns about the inclusion programs, as they claim that more time and attention is devoted to children with special educational needs, resulting in neglect of other students (Heflin & Bullock, 1999). In order to achieve the social development of children with special educational needs, the role of the school and especially of the special educator becomes essential. But beyond the integration efforts of special educators, an important factor in enhancing the social interaction of the students attending the integration department is the type of program that is followed and the extent to which it provides for social development activities. However, the effectiveness of such intervention programs, with social orientation, requires their start from the first school years.

### REFERENCES:

1. Ainscow, M. (1997). Organization of school classes of co-education. In Tafa, E. (ed.). *Co-education of children with and without learning and behavioral problems* (pp. 25–54). Athens: Greek Letters.
2. Arbeiter, S., & Hartley, S. (2002). Teachers' and pupils' experiences of integrated education in Uganda. *International Journal of Disability, Development and Education*, 49(1), 61–78.

3. Avramidis, E., & Norwich, B. (2002). Teachers' attitudes towards integration/inclusion: a review of the literature. *European journal of special needs education, 17*(2), 129–147.
4. Ballard, K. (1995). Inclusive, paradigms, power and participation. In C. Clarck, A. Dyson & A. Millward (Eds). *Towards inclusive Schools?* London : David Fulton.
5. Coster, W. J., & Haultiwanger, J. T. (2004). Social—behavioral skills of elementary students with physical disabilities included in general education classrooms. *Remedial and special education, 25*(2), 95–103.
6. Draper, N., Aleknavicius, K., & Crooks, L. (1998). *Teacher and student perspectives on a physical education inclusion programme at a college of further education*. University of Canterbury. School of Sport & Physical Education.
7. Florian, L. (1998). An examination of the practical problems associated with the implementation of inclusive education policies. *Support for learning, 13*(3), 105–108.
8. Gibb, K., Tunbridge, D., Chua, A., & Frederickson, N. (2007). Pathways to inclusion: Moving from special school to mainstream. *Educational Psychology in Practice, 23*(2), 109–127.
9. Heflin, L.J., & Bullock, L.M. (1999). Inclusion of students with emotional/behavioral disorders: A survey of teachers in general and special education. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth, 43*(3), 103–111.
10. Hegarty, S. (1993). Reviewing the literature on integration. *European journal of special needs education, 8*(3), 194–200.
11. Jenkins, J.R., Odom, S.L., & Speltz, M.L. (1989). Effects of social integration on preschool children with handicaps. *Exceptional Children, 55*(5), 420–428.
12. Kalambouka, A., Farrell, P., Dyson, A., & Kaplan, I. (2007). The impact of placing pupils with special educational needs in mainstream schools on the achievement of their peers. *Educational research, 49*(4), 365–382.
13. Kochhar-Bryant, C.A., West, L.L., & Taymans, J. M. (2000). *Successful inclusion: Practical strategies for a shared responsibility*. Prentice Hall.
14. Manset, G., & Semmel, M.I. (1997). Are inclusive programs for students with mild disabilities effective? A comparative review of model programs. *The Journal of Special Education, 31*(2), 155–180.
15. Mayberry, S.C., & Lazarus, B.B. (2002). *Teaching students with special needs in the 21st century classroom*. R&L Education.
16. Mosen, J.J., & Frederickson, N. (2004). Teachers' attitudes towards mainstreaming and their pupils' perceptions of their classroom learning environment. *Learning Environments Research, 7*(2), 129–142.
17. Odom, S.L. (2000). Preschool inclusion: What we know and where we go from here. *Topics in early childhood special education, 20*(1), 20–27.
18. Odom, S.L. (2002). Narrowing the question: Social integration and characteristics of children with disabilities in inclusion settings. *Early Childhood Research Quarterly, 17*(2), 167–170.
19. Padelidiadu, S & Lampropoulou, V. (1997). Attitudes of special and regular education teachers towards school integration. *European Journal of Special Needs Education, 12*. 173–183.
20. Polychronopoulou, S. (2003). *Children and adolescents with special needs and abilities. Modern trends in education and special support*. Athens: Atrapos.
21. Proctor, R., & Niemeier, J.A. (2001). Preservice teacher beliefs about inclusion: Implications for early intervention educators. *Journal of Early Intervention, 24*(1), 55–66.
22. Rose, S.R. (1998). *Group work with children and adolescents: Prevention and intervention in school and community systems (Vol. 38)*. Sage.
23. Rose, R. (2001). Primary school teacher perceptions of the conditions required to include pupils with special educational needs. *Educational review, 53*(2), 147–156.
24. Sebba, J., & Ainscow, M. (1996). International developments in inclusive schooling: mapping the issues. *Cambridge Journal of education, 26*(1), 5–18.
25. Thompson, D., Whitney, I., & Smith, P. K. (1994). Bullying of children with special needs in mainstream schools. *Support for Learning, 9*(3), 103–106.
26. Vislie, L. (2003). From integration to inclusion: focusing global trends and changes in the western European societies. *European journal of special needs education, 18*(1), 17–35.
27. Vlachou, A. (2006). Role of special/support teachers in Greek primary schools: A counterproductive effect of 'inclusion' practices. *International Journal of Inclusive Education, 10*(1), 39–58.
28. Vlachou-Balafouti, A., & Zoniou-Sideri, A. (2000). Greek policy-practices in the area of special/inclusive education. In F. Armstrong, D. Armstrong, & L. Barton (Eds.). *Inclusive education: Policy, contexts and comparative perspectives* (pp. 27–41). London: David Fulton Publishers.
29. Zoniou-Sideri, A. (1996). *The disabled and her education. A psychopedagogical accession approach*. Athens: Greek letters.
30. Zoniou-Sideri, A. (1998). *The disabled and their education. A psychopedagogical approach to integration*. Athens: Greek Letters.

УДК 331-053.6-057.85/.86:364.4

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.5>

**Наталія ЛЕВЧЕНКО**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, докторант кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, м. Умань, Черкаська область, Україна, 20300

**ORCID:** 0000-0002-5479-1907

**Scopus-Author ID:** 57216785280

**Бібліографічний опис статті:** Левченко, Н. (2021). Молодіжний працівник – сучасний професіонал з молодіжної роботи. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 28–37, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.5>

## МОЛОДІЖНИЙ ПРАЦІВНИК – СУЧАСНИЙ ПРОФЕСІОНАЛ ІЗ МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ

Реформування, децентралізація державного управління в Україні вимагає впровадження нових підходів та принципів у формуванні молодіжної політики, впровадження та реалізації молодіжної роботи на всіх рівнях держави. Одним із пріоритетів ефективної реалізації молодіжної політики в Україні є розроблення, впровадження та розвиток освітніх програм для молодіжних працівників, запровадження нових форм, методів та інструментів молодіжної роботи. **Мета роботи** – проаналізувати особливості професії «молодіжний працівник» у контексті молодіжної політики.

У дослідженні використано комплекс загальнонаукових **методів**: аналіз наукових публікацій для окреслення сутності проблем становлення та розвитку професії «молодіжний працівник»; аналіз та синтез – для виокремлення особливостей професії «майбутній працівник»; систематизація та узагальнення наукової літератури, нормативних документів для формулювання висновків за результатами дослідження.

**Наукова новизна роботи** полягає в тому, що у дослідженні вперше розглянуто професії, до обов'язків яких відповідно до класифікатора професій входить робота з молоддю; вивчено нормативно-правові документи, акти, які регламентують молодіжну політику, молодіжну роботу та особливості роботи молодіжного працівника; висвітлено особливості професії «молодіжний працівник» та становлення її в Україні; проаналізовано закордонні джерела щодо становлення та розвитку професії «молодіжного працівника».

**Висновки:** проаналізувавши особливості професії «молодіжний працівник», констатуємо, що розвиток державної молодіжної політики в Україні стрімко вносить корективи та відкриває нові можливості й потреби в реалізації та впровадженні молодіжної роботи. Така діяльність неможлива без висококваліфікованих, обізнаних професіоналів (фахівців), які володіють відповідними компетентностями.

**Ключові слова:** молодіжна політика, молодіжна робота, молодь, соціальна робота, молодіжний працівник, професія.

**Nataliia LEVCHENKO**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Doctoral Student at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 2 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

**ORCID:** 0000-0002-5479-1907

**Scopus-Author ID:** 57216785280

**To cite this article:** Levchenko, N. (2021). Molodizhnyi pratsivnyk – suchasnyi profesional z molodizhnoi roboty [Youth worker – modern youth work professional]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 28–37, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.5>

## YOUTH WORKER – MODERN YOUTH WORK PROFESSIONAL

**Summary.** Reforming and decentralizing public administration in Ukraine requires introduction of new approaches and principles in the formation of youth policy, integration and implementation of youth work at all levels of government. One of the priorities of effective implementation of youth policy in Ukraine is development, integration and improvement of educational programs for youth workers, introduction of new forms, methods and tools of youth work. The purpose of the work is to analyze the features of the profession «youth worker» in the context of youth policy.

*The study used a set of general scientific methods: analysis of scientific publications to outline the essence of the problems of formation and development of the profession «youth worker»; analysis and synthesis – to highlight the features of the profession «future employee»; systematization and generalization of scientific literature, normative documents for formulation of conclusions based on research results.*

*The scientific novelty of the work is that the study for the first time considered professions, whose responsibilities according to the classifier of professions include work with young people; normative-legal documents, acts regulating youth policy, youth work and features of work of the youth worker are studied; the peculiarities of the profession «youth worker» and its formation in Ukraine are highlighted; foreign sources on the formation and development of the profession of «youth worker» are analyzed.*

*Conclusions: analyzing the features of the profession «youth worker», we state that the development of state youth policy in Ukraine is rapidly making adjustments and discovering new opportunities and needs in the field of implementation and integration of youth work. Such activities are impossible without highly qualified, knowledgeable professionals (specialists) who have the appropriate competencies.*

**Key words:** youth policy, youth work, youth, social work, youth worker, profession.

**Актуальність проблеми.** Одним із пріоритетів ефективної реалізації молодіжної політики в Україні є розроблення, впровадження та розвиток освітніх програм для молодіжних працівників, членів молодіжних та дитячих громадських об'єднань; запровадження нових форм, методів та інструментів молодіжної роботи, зокрема для розвитку освітніх, інформаційних та інших електронних молодіжних ресурсів, систем дистанційного надання послуг для молоді (ЗУ Про основні засади молодіжної політики, 2021).

Реформування, децентралізація державного управління в Україні вимагає впровадження нових підходів та принципів формування молодіжної політики, впровадження та реалізації молодіжної роботи на всіх рівнях держави.

І. Пеша зазначає, що молодіжна робота, яка є інструментом реалізації молодіжної політики на рівні громади, має формуватися з урахуванням усіх наявних ресурсів та відповідно до потреб та інтересів молоді конкретної громади, за активної участі молоді в цьому процесі (Пеша, 2020).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми формування та реалізації державної молодіжної політики України порушено у працях Є. Бородіна, М. Головатого, Т. Донченко, Г. Коваль, Л. Криварчук, Н. Метьолкіної, Р. Сторожук, І. Пеші та ін. (Бородін, 2006; Головатий, 1993; Донченко, 2010; Коваль, 2013; Криварчук, 2008; Метьолкіна, 2007; Сторожук, 2007; Пеша, 2020). Особливості формування молодіжної політики в контексті організації молодіжної роботи на регіональному рівні присвячені праці М. Димитрова, О. Кулик, В. Орлова, І. Парубчак, В. Перепелиці, Г. Смокої та ін. (Димитров, 2006; Кулик, 2011; Орлов, 2008; Парубчак, 2005; Перепелиця, 2001; Смокова, 2019).

Н. Коваленко у своєму дослідженні розглядає можливість адаптації моделі підготовки молодіжного працівника з досвіду Фінляндії як орієнтиру підготовки фахівця в рамках освітньо-професійної програми «Методика виховної роботи» другого рівня вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки в Сумському державному педагогічному університеті імені А.С.Макаренка.

Н. Коваленко зазначила, що молодіжні працівники повинні володіти такими компетентностями: здатність та готовність до здійснення волонтерських і громадських заходів, заходів для людей похилого віку; здатність підтримки самовираження молоді; включення осіб, які потребують підтримки, підвищення їх суспільної участі, планування бізнесу. Ці компетентності, як вважає авторка, дозволять молодіжним працівникам ефективніше підтримувати молодих людей у бажанні стати громадянами та брати участь у рішеннях і діях, що впливають на них та громаду (Коваленко, 2019).

В Україні основні аспекти соціальної молодіжної політики, підготовки відповідних кадрів регламентують законодавство, нормативно-правові акти, а саме: Національний класифікатор України Класифікатор професій ДК 003:2010 (2010), Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку реалізації програм, проектів та проведення заходів державної політики у молодіжній сфері та сфері національно-патріотичного виховання» (2016), Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі» (2017), Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Національного знаку якості та критеріїв якості для молодіжних центрів» (2017), Наказ

Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник»» (2018), Постанова Кабінету Міністрів України «Про утворення державної установи «Всеукраїнський молодіжний центр» та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» (2019), Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Умов оплати праці працівників молодіжних центрів» (2019), Указ Президента України «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року» (2020), Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки» (2020), Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки» (2020), Закон України «Про основні засади молодіжної політики» (2021), Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді» (2021) та інші.

**Мета дослідження** – проаналізувати особливості професії «молодіжний працівник» у контексті молодіжної політики.

**Матеріали та методи дослідження.** Для досягнення мети у дослідженні використано комплекс загальнонаукових методів: аналіз наукових публікацій для окреслення сутності проблем становлення та розвитку професії «молодіжний працівник»; аналіз та синтез – для виокремлення особливостей професії «майбутній працівник»; систематизація та узагальнення наукової літератури, нормативних документів для формулювання висновків за результатами дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз закордонних джерел підтвердив, що молодіжний працівник спрямовує і підтримує молодь у її особистісному, соціальному та освітньому розвитку, щоб допомогти їй розкрити свій потенціал. Молодіжний працівник також створює, організовує та проводить громадські програми, орієнтовані на молодь віком від 11 до 25 років. Такий працівник, щоб залучити молодих людей, із високим ризиком працює в коледжах, релігійних групах, школах, молодіжних центрах, проводить цільову вуличну роботу. Його робота ґрунтується на добровільному залученні молодих людей, довірливих відносинах, підтримці.

Основними обов'язками молодіжного працівника є: оцінка потреби молодих людей у правильному плануванні та проведенні програм, пов'язаних із такими сферами, як:

- зміцнення здоров'я, заняття фітнесом;
- попередження шкідливих звичок та криміналу (куріння, наркотики, угруповання, насильство, стосунки та знущання);
- організація та проведення мистецьких, спортивних, житлових заходів, громадських та екологічних проєктів, навчання на свіжому повітрі;
- розвиток відносин із молоддю на основі поваги та довіри;
- підтримка молодих людей у різних ситуаціях;
- настанова, навчання та підтримка окремих людей;
- встановлення цілей для прогресу та регулярний контроль і перегляд якості проведення місцевої молодіжної роботи;
- співпраця із сім'ями та іншими ключовими людьми в житті молодої людини, а також із фахівцями з інших організацій, що займаються молоддю (соціальна допомога, охорона здоров'я, поліція, освіта, що попереджують правопорушення молоді та місцеві органи влади, щоб створити потужну мережу підтримки);
- відвідування регулярних тренінгів та пропозиції можливості розвитку, щоб підтримувати актуальні знання з охорони здоров'я й безпеки та розвитку місцевої політики;
- набір, навчання та керування персоналом, включаючи волонтерів; виконання адміністративних завдань, підтримка ефективні системи запису та відповідь на запити;
- співпраця з батьками та громадськими групами, щоб заручитися підтримкою покращеного забезпечення та захищати інтереси молоді;
- визначення та пошук джерел фінансування проєктів для покращення послуг та ресурсів для молоді;
- складання бізнес-планів, управління бюджетами, звіт про роботу (Job profile Youth worker). Для молодіжного працівника важливі такі професійні та людські навички, як: сильна прихильність до молоді та розуміння факторів, що впливають на її життя; здатність надавати надійну підтримку молодим людям і діяти чесно під час стресу; відмінні міжособистісні

навички, здатність установлювати та підтримувати добрі стосунки з молоддю; терпіння, терпимість і гнучкість; почуття пригод і бажання спробувати щось нове; офіційні комунікативні навички для презентацій, написання звітів та заявок на фінансування; здатність ставитися з турботою з повагою, тактом і чуйністю до молодих людей, усвідомлюючи при цьому межі, яких вимагає конфіденційність, і межі, які регулюють відносини з молоддю; велика психологічна стійкість; інтерес або талант до спорту (Job profile Youth worker).

Основна сфера діяльності молодіжних працівників: місцеві органи влади, зокрема інтегровані служби підтримки молоді (IYSS); добровільні організації (YMCA), Барнардо та Національна асоціація по догляду та переселенню правопорушників (NACRO); школи та коледжі; житлові товариства; церкви та громади чи релігійні групи; молодіжні порушники команди (YOT); суспільні послуги; Національна служба здоров'я (NHS) (Job profile Youth worker).

Здійснивши аналіз національного класифікатора професій (2010) та довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 80 «Соціальні послуги») (2017), ми виявили посади працівників соціальної сфери та їх кваліфікаційні характеристики:

– *керівники* (директор центру підвищення кваліфікації працівників, директор базового центру зайнятості, директор закладу (установи) надання соціальних послуг, директор реабілітаційної установи (центру) для осіб з інвалідністю, головний експерт із регулювання соціально-трудових відносин, головний профконсультант, завідувач відділення (соціальні послуги), завідувач логопедичного пункту, начальник навчально-тренувального центру);

– *професіонали* (актуарій (актуарій у соціальній сфері), аналітик у сфері професійної зайнятості, вихователь-методист, вихователь соціальний по роботі з дітьми-інвалідами, вчитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель-реабілітолог, експерт з регулювання соціально-трудових відносин, ергономіст (ергономіст з організації робочих місць осіб з інвалідністю), інженер з профадаптації, інспектор праці (правовий), інспектор із праці, інструктор слухового кабінету, методист (методист навчально-методичної роботи з надання соціальних послуг), педагог соціальний, пере-

кладач-дактилолог, перекладач-дактилолог навчальних закладів, практичний психолог, профконсультант, психолог (психолог установи соціального закладу), соціальний патолог, соціальний працівник, страховий експерт з охорони праці, фахівець з аналізу ринку праці, фахівець із соціальної допомоги вдома, фахівець із соціальної роботи);

– *фахівці* (асистент соціального вихователя по роботі з дітьми-інвалідами, асистент учителя-дефектолога, асистент учителя-логопеда (асистент учителя-логопеда (соціальне обслуговування)), асистент учителя-реабілітолога, вихователь, інструктор з трудової адаптації, інструктор-методист у справах глухих, інструктор-перекладач із обслуговування глухих робітників, майстер виробничого навчання (заклади (установи) соціального захисту), методист із професійної реабілітації, соціальний працівник (допоміжний персонал), тифлокоментатор, фахівець із вирішення конфліктів (побутова сфера), фахівець з інтерв'ювання, фахівець із найму робочої сили, фахівець із фізичної реабілітації, черговий із режиму (у спеціальних та спеціалізованих закладах, центрах, школах, училищах, притулках тощо); *робітники* (соціальний робітник, перекладач жестової мови (сурдоперекладач), супроводжувач осіб з обмеженими можливостями, евакуатор) (Довідник, 2017).

Проаналізуємо завдання та обов'язки, кваліфікаційні вимоги до зазначених вище професій та що саме повинні знати кандидати на посаду під час працевлаштування.

На нашу думку, «педагог соціальний» та «соціальний працівник» – це професії, які пов'язані з молодіжною роботою. Завдання та обов'язки педагога соціального:

– вивчення, узагальнення та впровадження в роботу нових методів навчання та виховання;

– ведення документації щодо дітей, які потребують соціальної реабілітації (особові справи, листування з органами виконавчої влади, суб'єктами профілактично-виховної та лікувальної реабілітації, батьками чи особами, які їх замінюють);

– складання плану виховної та реабілітаційної роботи;

– посередництво між закладами освіти, соціальними установами, сім'єю, трудовими колективами, громадськістю, органами опіки та піклування, організація їх взаємодії;

- об'єднання зусиль із метою створення в соціальному середовищі умов для всебічного розвитку дітей та підлітків;

- проведення соціальної роботи щодо організації спілкування дітей, молоді, дорослих у громаді за місцем їхнього проживання;

- сприяння участі дітей та молоді в науковій, технічній, спортивній, художній творчості, суспільно корисній діяльності;

- вплив на подолання міжособистісних, внутрішньосімейних конфліктів;

- необхідна консультативна психолого-педагогічна допомога дитячим, молодіжним, громадським об'єднанням, групам соціального ризику, дітям і підліткам, які потребують допомоги;

- ствердження настановами та особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі: справедливості, гуманізму, доброти, працелюбства, інших добродітностей;

- виховання поваги до батьків, жінки, культурно-національних, духовних, історичних цінностей України, дбайливого ставлення до навколишнього середовища;

- підготовка дітей та підлітків до життя в суспільстві на принципах взаєморозуміння, миру, злагоди, поваги;

- дотримання педагогічної етики, постійне підвищення свого фахового рівня, педагогічної майстерності та кваліфікації (Довідник, 2017).

Кваліфікаційні вимоги до цієї професії відповідно до посад – це наявність вищої освіти другого рівня за ступенем «магістр» спеціальності з галузі знань 23 Соціальна робота (педагог соціальний вищої категорії: вища освіта другого рівня за ступенем «магістр»; підвищення кваліфікації, стаж роботи на посаді педагога соціального I категорії – не менше ніж 8 років; педагог соціальний I категорії: вища освіта другого рівня за ступенем «магістра»; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді педагога соціального II категорії – не менше ніж 5 років; педагог соціальний II категорії: вища освіта другого рівня за ступенем «магістра»; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді педагога соціального – не менше ніж 3 роки; педагог соціальний: вища освіта другого (магістерського) рівня без вимог до стажу роботи).

Завдання та обов'язки соціального працівника:

- організувати процес виявлення осіб, сімей, які потрапили в складні життєві обста-

вини та потребують соціальної допомоги чи послуг;

- розробляти та контролювати проведення заходів із захисту та безпеки отримувачів соціальних послуг;

- розробляти профілактичні програми для вирішення актуальних соціальних проблем у межах адміністративно-територіальної одиниці;

- організувати та координувати роботу мультидисциплінарної команди при реалізації індивідуального плану надання соціальних послуг;

- працювати з особами та сім'ями, які потребують соціальних послуг;

- проводити комплексне визначення стану та оцінювання індивідуальних потреб отримувачів соціальних послуг, які потрапили в складні життєві обставини;

- разом з отримувачем соціальних послуг або особою, що представляє його інтереси, розробляти, переглядати, за необхідності коригувати та координувати виконання індивідуального плану надання соціальних послуг;

- виявляти та залучати ресурси, наявні в адміністративно-територіальній одиниці, для реалізації індивідуального плану надання соціальних послуг;

- готувати для укладання з отримувачем соціальних послуг договір про надання соціальних послуг;

- оформляти необхідні документи для отримання соціальних послуг;

- представляти, за необхідності, інтереси отримувача соціальних послуг з метою захисту його прав та вирішення проблем в установах, організаціях, закладах та на підприємствах, а також перед фізичними особами, та надавати допомогу в оформленні скарг, документів (заяв, довідок тощо), необхідних для отримання пільг, матеріальної та інших видів допомоги;

- співпрацювати та підтримувати зв'язки з іншими організаціями, підприємствами, установами та закладами, а також фахівцями для реалізації індивідуального плану надання соціальних послуг, сприяти, за необхідності, переспрямуванню до інших суб'єктів надання послуг;

- надавати послуги із соціального супроводу (патронажу); соціальної адаптації, соціальної інтеграції (реінтеграції); соціальної



та психологічної реабілітації; представництва інтересів, посередництва з метою вирішення конфліктних ситуацій, консультування, соціальної профілактики тощо;

- організувати заходи із влаштування потенційних отримувачів соціальних послуг, які потребують сторонньої допомоги, у спеціалізовані заклади (лікувальні, освітні, соціальні, реабілітаційні, кризові тощо);

- контролювати процес та якість надання послуг соціальними працівниками-фахівцями, соціальними робітниками та проводити моніторинг якості та оцінку послуг при реалізації індивідуальної програми надання соціальних послуг;

- брати участь у плануванні діяльності установи (закладу), організації;

- керувати діяльністю соціальних робітників і соціальних працівників-фахівців установи (закладу), організації;

- навчати соціальних робітників на робочому місці та координувати процес їхнього стажування.

- брати участь у розв'язанні конфліктів між отримувачем і надавачем соціальних послуг, що можуть виникнути під час надання соціальних послуг;

- забезпечувати професійний рівень роботи персоналу установи (закладу), організації та організувати підвищення їхньої кваліфікації;

- брати участь у міжвідомчих зустрічах, нарадах, засіданнях, зборах;

- надавати інформацію про діяльність установи (закладу), організації зацікавленим сторонам, засобам масової інформації відповідно до вимог чинного законодавства України;

- підвищувати свій професійний рівень та кваліфікацію.

Кваліфікаційними вимогами до цієї професії за відповідними посадами є наявність вищої освіти першого або другого рівнів за ступенем бакалавра або магістра спеціальності з галузі знань 23 Соціальна робота (провідний соціальний працівник: вища освіта першого або другого рівнів за ступенем бакалавра або магістра; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді соціального працівника I категорії – не менше ніж 2 роки; соціальний працівник I категорії: вища освіта першого або другого рівнів за ступенем бакалавра або магістра; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді соціального

працівника II категорії – не менше ніж 2 роки; соціальний працівник II категорії: вища освіта першого або другого рівнів за ступенем бакалавра або магістра; підвищення кваліфікації; для бакалавра стаж роботи на посаді соціального працівника – не менше ніж 1 рік, для магістра – без вимог до стажу роботи; соціальний працівник: вища освіта першого рівня за ступенем бакалавра без вимог до стажу роботи) (Довідник, 2017).

У Законі України «Про основні засади молодіжної політики» (2021) визначено поняття «молодіжний працівник» – це особа, яка здійснює молодіжну роботу, пройшла спеціалізовану підготовку в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує молодіжну політику, та отримала свідоцтво встановленого зразка. Визначено також мету діяльності молодіжних працівників: реалізація молодіжної політики, організація молодіжної роботи та створення умов для всебічної самореалізації молоді в різних сферах суспільного життя, розкриття її потенціалу, захист інтересів та прав молоді (ЗУ Про основні засади молодіжної політики, 2021).

Однак у класифікаторі професій ДК 003:2010 професії «молодіжний працівник» не виявлено. За 2021 р. в Україні на державному рівні були спроби внести зміни до класифікатора професій категорію «молодіжний працівник», що засвідчують різні факти та новини на офіційних сайтах Міністерств, на сторінках державних управлінь у соціальних мережах.

9 липня 2021 р. відбулося засідання Колегії Міністерства молоді та спорту України, під час якого заступниця Міністра молоді та спорту України Марина Павленко розповіла про стан реалізації програми «Молодіжний працівник», зокрема результати, плани й перспективи розвитку, та зазначила, що «програма є одним із пріоритетів Державної цільової соціальної програми «Молодь України 2021–2025» та інструментом упровадження європейських підходів молодіжної роботи. Вона спрямована також на офіційне визнання понять «молодіжна робота» та професії «фахівця з питань молоді». За сім років реалізації програми навчання пройшли понад 3600 молодіжних працівників з усіх регіонів України». М. Павленко зазначила, що Мінмолодьспортом досягнуто домовленості

з Мінекономіки та МОН щодо визнання професії «молодіжного працівника» як фахівець із питань молоді і внесення її до Класифікатора професій, а також триває спільна робота з Міністерством освіти і науки України щодо визначення напрямів із розроблення нормативно-правових актів, які регламентують уведення нової професії у правове поле.

17 серпня 2021 р. обговорено питання розроблення професійного стандарту «Молодіжний працівник» під час онлайн-зустрічі із працівниками Національного агентства кваліфікацій, ініційованої спеціалісткою з молодіжних програм ПРООН в Україні А. Остріковою, і керівником відділу молодіжної роботи Державного інституту сімейної та молодіжної політики Л. Мукосеєвою. А. Острікова розповіла, що існує проблема офіційного працевлаштування людей, що виконують функції молодіжних працівників, – про них не згадує Класифікатор професій і немає відповідного професійного стандарту, але існує реальна потреба в таких працівниках, особливо в нещодавно створених по всій країні об'єднаних територіальних громадах та молодіжних центрах. Л. Мукосеєва зазначила, що розроблення відповідного професійного стандарту стане одним із кроків щодо професіоналізації молодіжної роботи. Члени Національного агентства кваліфікацій Т. Семигіна та І. Осадчук, а також керівник управління кваліфікацій секретаріату НАК І. Окоєв пояснили ініціаторам зустрічі покроковий алгоритм розроблення професійних стандартів і наголосили, що нині розробляти професійний стандарт можна лише для професій, які вже наявні у Класифікаторі професій.

Отже, вважаємо, що депутатам, держслужбовцям, управлінням територіальних громад потрібно об'єднатися, щоб обґрунтувати та клопотатися перед відповідними державними структурами з пропозицією щодо внесення «молодіжного працівника» до класифікатора професій.

У листопаді 2021 р. Міністерством молоді та спорту України затверджені рекомендації щодо засад діяльності радників із питань молоді. Радники з питань молоді підпорядковуються керівникам центрального, місцевого органу виконавчої влади, керівникам органу місцевого самоврядування на громадських чи інших засадах і співпрацюють із відпові-

дальним структурним підрозділом (особою), на яку покладені функції щодо формування та реалізації молодіжної політики. Основними завданнями та функціями радника з питань молоді рекомендовано визначати надання консультацій та внесення керівнику відповідного органу пропозицій щодо формування та реалізації молодіжної політики у відповідному органі, зокрема: створення умов для залучення молоді до громадського, політичного, соціально-економічного, культурного життя суспільства, популяризації ролі та важливості участі молоді у процесі ухвалення рішень; підтримки молоді в реалізації її соціально-економічного потенціалу, зокрема для вирішення житлових питань, питань професійного розвитку, працевлаштування, задоволення освітніх, медичних, культурних та інших потреб; формування громадської, національної та культурної ідентичності української молоді; сприяння інституційному розвитку молодіжних та дитячих громадських об'єднань, молодіжних центрів, посилення їхньої ролі у процесі становлення молоді; розвитку молодіжної інфраструктури; розвитку національного та міжнародного молодіжного співробітника (Рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді, 2021).

У нормативному документі раднику відповідно до покладених завдань рекомендовано: здійснювати аналіз стану справ у напрямі розвитку молодіжної політики, розробляти проекти нормативно-правових актів (рішень), обирати засоби їх обґрунтування, оцінювати наслідки їхнього запровадження, розробляти завдання, програми, методи і методики підготовки та реалізації управлінських рішень; брати участь у проведенні аналізу стану реалізації молодіжної політики та забезпечення можливостей для молоді у відповідній адміністративно-територіальній одиниці; брати участь в організації та проведенні моніторингів виконання Закону України «Про основні засади молодіжної політики», галузевих планів, державних, обласних, районних, міських, селищних, сільських програм, календарних планів з питань молодіжної політики, за їх результатами вносити пропозиції з питань удосконалення діяльності органу щодо розвитку молодіжної політики; брати участь

в організації та проведенні інформаційно-просвітницьких, освітньо-виховних, експертно-аналітичних, культурологічних проєктів та заходів для молоді; надавати консультації щодо врахування прав молоді при розробці нормативно-правових актів та розпорядчих документів, політик і програм, індикаторів для їхнього оцінювання; надавати консультації щодо включення питання молодіжної політики до стратегій розвитку адміністративно-територіальних одиниць; входити до складу комісій із питань планування та розподілу фінансування на реалізацію, проведення заходів із питань розвитку молодіжної політики; сприяти забезпеченню встановлення та розвитку інформаційних зв'язків між органами та суб'єктами молодіжної роботи (Рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді, 2021).

Вимоги до посади радника: наявність вищої освіти за освітнім ступенем не нижче бакалавра; досвід аналітичної та практичної роботи у сфері молодіжної політики не менше 3 років; документ про проходження спеціалізованих навчань Міністерства молоді та спорту України та інших міжнародних програм; досвід участі, організації освітньо-виховних заходів (тренінгів, семінарів тощо) щодо розвитку молодіжної політики, підтверджений відповідним сертифікатами; вік на момент призначення не перевищує 35 років; вільне володіння українською мовою, знання мов Ради Європи є перевагою; наявність листів про підтримку кандидатури на посаду радника від молодіжних та дитячих громадських організацій та їхніх спілок, молодіжних рад, органів студентського самоврядування; володіння професійними знаннями (Рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді, 2021).

У 2014 р. через актуальність молодіжної роботи та з метою її поширення в Україні роз-

почали реалізовувати Програму «Молодіжний працівник» за підтримки Програми розвитку ООН України й у співпраці з Міністерством молоді та спорту України і Державним інститутом сімейної та молодіжної політики. Упровадження Програми «Молодіжний працівник» в Україні – це унікальна можливість підвищення професійного рівня представників державних службовців та громадських об'єднань, які працюють з молоддю, що сприятиме збільшенню кількості молоді, яка бере участь у формуванні молодіжної політики, та посилить на загальнодержавному рівні взаємодію державних і молодіжних громадських інституцій щодо соціального становлення молоді.

Кадрове забезпечення реалізації молодіжної політики є найважливішою системою заходів із розвитку молодіжної інфраструктури для органів державної влади і місцевого самоврядування та спрямовання на розвиток системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації фахівців органів управління у сфері молодіжної політики, а також на забезпечення регулярного навчання своїх працівників, діяльність яких пов'язана із реалізацією молодіжної роботи та молодіжної політики.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Аналіз наукових, теоретико-практичних, інформаційних джерел дав змогу підтвердити важливість майбутньої професії «молодіжний працівник». Розвиток державної молодіжної політики в Україні стрімко вносить корективи та відкриває нові можливості й потреби провадженні молодіжної роботи, що неможливе без висококваліфікованих, обізнаних професіоналів (фахівців), які володіють відповідними компетентностями.

Це дослідження не вичерпує всіх проблемних питань заявленої теми. Подальшим науковим дослідженням може бути систематизація компетентностей молодіжного працівника.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Бородін Є.І. Історія формування державної молодіжної політики в Україні (1991–2004 рр.) : монографія. Д. : Герда, 2006. 472 с.
2. Головатий М.Ф. Молодіжна політика в Україні: проблеми оновлення. Київ : Наук. думка, 1993. 325 с.
3. Димитров М.Ф. Пріоритетні напрями молодіжної політики у діяльності державних місцевих структур та громадських організацій. Проблеми освіти: наук.-метод. зб. Київ, 2006. Вип. 44. С. 63–66.
4. Донченко Т.О. Формування державної молодіжної політики в Україні: історико-правовий аспект. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Кисво-Могиланська академія»*. Сер. : Державне управління. 2010. Т. 125. Вип. 112. С. 141–145.

5. Коваленко Н. Компетентнісна модель молодіжного працівника: досвід Фінляндії. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. № 9(93), 2019. С. 36–47.
6. Коваль Г.В. Розвиток державної молодіжної політики: теорія, методологія, механізми реалізації : монографія. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2013. 432 с.
7. Комарова Н.М. Спосіб життя української молоді в сільській місцевості. *Практична психологія та соціальна робота*. № 4. 2006. С. 141–145.
8. Кривачук Л.Ф. Державна молодіжна політика в Україні: становлення та реалізація. *Вісник Львівської державної фінансової академії. Гуманітарні науки. Збірник наукових праць*. Львів : ЛДФА, 2008. Вип. 8. С. 98–109.
9. Кулик О.М. Особливості управлінської діяльності у сфері молодіжної політики в місті Києві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управ. : спец. 25.00.02 Механізми державного управління. Київ, 2011. 22 с.
10. Метьолкіна Н. Активізація громадської складової як необхідна умова підвищення ефективності державної молодіжної політики. *Інноваційні рішення в молодіжній політиці: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (26 – 27 червня 2007 року). Харків : Вид-во ЧП «Нове слово», 2007. 176 с.
11. Орлов В.В. Шляхи удосконалення регіональної молодіжної політики. *Економіка та держава*. № 6. 2008. С. 102–104.
12. Парубчак І.О. Політико-правові засади реалізації державної молодіжної політики у Львівській області. *Ефективність державного управління: зб. наук. праць*. Львів. регіон. ін-т держ. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; за ред. А. О. Чемериса. Львів : ЛРІДУ НАДУ. Вип.9. 2005. С. 112–119.
13. Перепелиця М.П. Державна молодіжна політика України (регіональний аспект) : монографія. К. : Укр. ін-т соц. долідж., Укр. Центр політ. Менеджменту, 2001. 242 с.
14. Пеша І. Обґрунтування напрямів та завдань молодіжної роботи на рівні територіальної громади. *Державне управління. Інвестиції: практика та досвід* № 19–20/2020. С. 155–160.
15. Про затвердження Випуску 80 «Соціальні послуги» довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : Наказ Міністерства соціальної політики України № 518 від 29.03.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0518739-17#n11> (дата звернення 11.10.2021 р.).
16. Про основні засади молодіжної політики : Закон України № 1414-IX від 27.04.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення 10.10. 2021 р.).
17. Рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді : Наказ Міністерства молоді та спорту України № 4370 від 11.11.2021 р. URL: <https://mms.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-rekomendacij-shchodo-zasad-diyalnosti-radnikov-z-pitan-molodi?fbclid=IwAR3HHG1YF-ei4UkMzD95-cVKN-mos8R4IzSqDzUsBHvUWHjWbylhn-vbPpQ> (дата звернення 08.11.2021 р.).
18. Смокова Г.І. Формування та чинники реалізації державної молодіжної політики України у період 2014–2018 рр. : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. політ. наук: спец. 23.00.02 Політичні інститути та процеси. Вінниця, 2019. 22 с.
19. Сторожук Р.П. Державна молодіжна політика в контексті європейського вибору України: механізми реалізації : дис. канд. наук з держ. управ.: спец. 25.00.02 Механізми державного управління. Одеса, 2007. 231 с.
20. Job profile Youth worker. URL: <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/youth-worker>

#### REFERENCES:

1. Borodin, Ye.I. (2006). Istoriia formuvannia derzhavnoi molodizhnoi polityky v Ukraini (1991 – 2004 rr.) [History of formation of the state youth policy in Ukraine (1991–2004)] : monohrafiia. D. : Herda. 472 s. [in Ukrainian].
2. Holovatiy, M.F. (1993). Molodizhna polityka v Ukraini: problemy onovlennia [Youth policy in Ukraine: problems of renewal]. Kyiv : Nauk. Dumka. 325 s. [in Ukrainian].
3. Dymytrov, M.F. (2006). Priorityetni napriamy molodizhnoi polityky u diialnosti derzhavnykh mistsevykh struktur ta hromadskykh orhanizatsii [Priority directions of youth policy in the activity of state local structures and public organizations]. Problemy osvity: nauk.-metod. zb. Kyiv. Vyp.44. S. 63–66. [in Ukrainian].
4. Donchenko, T.O. (2010). Formuvannia derzhavnoi molodizhnoi polityky v Ukraini: istoryko-pravovyi aspekt [Formation of the state youth policy in Ukraine: historical and legal aspect]. *Naukovi pratsi Chornomorskoho derzhavnoho universytetu imeni Petra Mohyly kompleksu «Kyievo-Mohylianska akademiia»*. Ser. : Derzhavne upravlinnia. T. 125. Vyp. 112. S. 141–145. [in Ukrainian].
5. Kovalenko, N. (2019). Kompetentnisna model molodizhnoho pratsivnyka: dosvid Finliandii [Competence model of a youth worker: the experience of Finland]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnologii*. № 9 (93). S. 36–47. [in Ukrainian].

6. Koval, H.V. (2013). Rozvytok derzhavnoi molodizhnoi polityky: teoriia, metodolohiia, mekhanizmy realizatsii [Development of state youth policy: theory, methodology, implementation mechanisms] : monohrafiia. Mykolaiv : Vyd-vo ChNU im. Petra Mohyly, 2013. 432 s. [in Ukrainian].
7. Komarova, N.M. (2006). Sposib zhyttia ukrainskoi molodi v silskii mistsevosti [Lifestyle of Ukrainian youth in rural areas]. *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota*. № 4. S. 141–145. [in Ukrainian].
8. Kryvachuk, L.F. (2008). Derzhavna molodizhna polityka v Ukraini: stanovlennia ta realizatsiia [State shelves in Ukraine: format and implementation]. *Visnyk Lvivskoi derzhavnoi finansovoi akademii. Humanitarni nauky. Zbirnyk naukovykh prats*. Lviv : LDFA. Vyp. 8. S. 98–109. [in Ukrainian].
9. Kulyk, O.M. (2011). Osoblyvosti upravlinskoii diialnosti u sferi molodizhnoi polityky v misti Kyievi [Features of management activities in the field of youth policy in the city of Kyiv]: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. nauk z derzh. uprav. : spets. 25.00.02 Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnia. Kyiv. 22 s. [in Ukrainian].
10. Metolkina, N. (2007). Aktyvizatsiia hromadskoi skladovoi yak neobkhidna umova pidvyschennia efektyvnosti derzhavnoi molodizhnoi polityky [Activation of the public component as a necessary condition for improving the effectiveness of state youth policy]. *Innovatsiini rishennia v molodizhnii politytsi: materialy Mizhnarodnoi naukovykh-praktychnoi konferentsii (26–27 chervnia 2007 roku)*. Kharkiv : Vyd-vo ChPI «Nove slovo» 176 s. [in Ukrainian].
11. Orlov, V.V. (2008). Shliakhy udoskonalennia rehionalnoi molodizhnoi polityky [Ways to improve regional youth policy]. *Ekonomika ta derzhava*. № 6. S. 102–104. [in Ukrainian].
12. Parubchak, I.O. (2005). Polityko-pravovi zasady realizatsii derzhavnoi molodizhnoi polityky u Lvivskoi oblasti [Political and legal bases of realization of the state youth policy in the Lviv region]. *Efektynist derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. prats*. Lviv. rehion. in-t. derzh. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy; za reh. red. A. O. Chemerysa. Lviv : LRIDU NADU. Vyp.9. S. 112–119. [in Ukrainian].
13. Perepelytsia, M.P. (2001). Derzhavna molodizhna polityka Ukrainy (rehionalnyi aspekt) [State Youth Policy of Ukraine (regional aspect)]: monohrafiia. K.: Ukr. in-t sots. dolidzh., Ukr. Tsentr polit. Menedzhmentu. 242 s. [in Ukrainian].
14. Piesha, I. (2020). Obruntuvannia napriamiv ta zavdan molodizhnoi roboty na rivni terytorialnoi hromady [Substantiation of directions and tasks of youth work at the level of territorial community]. *Derzhavne upravlinnia. Investytsii: praktyka ta dosvid* № 19–20/2020. S. 155 – 160. [in Ukrainian].
15. Pro zatverdzhennia Vypusku 80 «Sotsialni posluhy» dovidnyka kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv [On approval of Issue 80 «Social Services» of the handbook of qualification characteristics of employees' professions]: Nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy № 518 vid 29.03.2017 r. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0518739-17#n11> [in Ukrainian].
16. Pro osnovni zasady molodizhnoi polityky [On the basic principles of youth policy]: Zakon Ukrainy № 1414-IKh vid 27.04.2021 r. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> [in Ukrainian].
17. Rekomendatsii shchodo zasad diialnosti radnykiv z pytan molodi [Recommendations on the principles of youth counselors]: Nakaz Ministerstva molodi ta sportu Ukrainy № 4370 vid 11.11.2021 r. Retrieved from <https://mms.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-rekomendacij-shchodo-zasad-diyalnosti-radnykiv-z-pitan-molodi?fbclid=IwAR3HHG1YF-ei4UkMzD95-cVKN-mos8R4IzSqDzUsBHvUWHjWbylhn-vbPpQ> [in Ukrainian].
18. Smokova, H. I. (2019). Formuvannia ta chynnyky realizatsii derzhavnoi molodizhnoi polityky Ukrainy u period 2014 – 2018 rr. [Formation and factors of implementation of the state youth policy of Ukraine in the period 2014 – 2018] : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. polit. nauk: spets. 23.00.02 Politychni instytuty ta protsesy. Vinnytsia, 2019. 22 s. [in Ukrainian].
19. Storozhuk, R.P. (2007). Derzhavna molodizhna polityka v konteksti yevropeiskoho vyboru Ukrainy: mekhanizmy realizatsii [State youth policy in the context of Ukraine's European choice: implementation mechanisms] : dys. kand. nauk z derzh. uprav.: spets. 25.00.02 Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnia. Odesa, 2007. 231 s. [in Ukrainian].
20. Job profile Youth worker. Retrieved from <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/youth-worker> [in English].

УДК 316.62:394

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.6>**Яна МАРТИНЮК***аспірантка, Київський університет імені Бориса Грінченка, бульвар І. Шамо, 18/2, м. Київ, Україна, 02154***ORCID:** 0000-0003-2646-5845**Бібліографічний опис статті:** Мартинюк, Я. (2021) Організація волонтерської діяльності в умовах територіальної громади. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 38–43, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.6>

## ОРГАНІЗАЦІЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

*В Україні динамічно розвивається державна політика з питань децентралізації влади та створення територіальних громад, що передбачає передачу повноважень із державного рівня до органів місцевого самоврядування громади. Все більше прав, компетенцій, можливостей, коштів переходить у розпорядження територіальної громади та її мешканців. Одним із важливих інструментів змін є волонтерська діяльність та активізація мешканців щодо покращення життя у громаді своїми силами. Залучення мешканців до визначення нагальних проблем спільноти, зацікавленість жителів у пошуку шляхів їх вирішення спонукає до рішучих дій щодо впровадження визначених кроків із вирішення проблем громади. Від соціальної активності та згуртованості мешканців залежить те, наскільки швидко відбудуться зміни в їх громаді, які сфери життя буде охоплено та за якими напрямами буде налагоджена волонтерська робота. Якщо грамотно підійти до організації волонтерської діяльності в територіальній громаді, залучивши мешканців до роботи та створивши ініціативні волонтерські групи, можна вирішити проблеми громади, тим самим покращити життя її мешканців, підняти громаду на новий рівень. Однією з інноваційних форм роботи із громадою є онлайн-волонтерство, що полегшує організацію волонтерської діяльності у громаді. Мета статті полягає в розгляді основних ознак територіальної громади та аспектів волонтерської діяльності, які впливають на розвиток та організацію волонтерства у територіальній громаді. Гостро постає питання відсутності сталих алгоритмів та етапів організації волонтерської діяльності в територіальній громаді щодо вирішення соціальних проблем її мешканців.*

*Автором досліджено сутність територіальної громади як об'єкта волонтерської діяльності; розкрито уявлення про організацію волонтерської діяльності в територіальних громадах, особливості роботи волонтерів в умовах сьогодення; обґрунтовано основні поняття: «територіальна громада» та «волонтерська діяльність у територіальній громаді». Також автором виокремлено основні ознаки територіальної громади та схарактеризовано специфіку організації волонтерської діяльності в територіальній громаді.*

**Ключові слова:** громада, територіальна громада, волонтерська діяльність, волонтерська діяльність у територіальній громаді.

**Yana MARTYNIUK***Postgraduate Student, Borys Grinchenko Kyiv University, 18/2 I. Shamo Boulevard, Kyiv, Ukraine, 02154***ORCID:** 0000-0003-2646-5845

**To cite this article:** Martyniuk, Ya. (2021). Orhanizatsiia volonterskoï diialnosti v umovakh terytorialnoi hromady [Organizing volunteer activity in a territorial community]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 38–43, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.6>

## ORGANIZATION OF VOLUNTEER ACTIVITIES IN A TERRITORIAL COMMUNITY

*At the present time in Ukraine, the state policy on the decentralization of power and establishment of territorial communities is dynamically developing which involves the transfer of powers from the state level to local self-government bodies of the community. More and more rights, powers, opportunities, and resources are transferred to the control of the territorial community and its residents. One of the important tools of change is volunteer activities and activation of residents to improve life in the community by their own efforts. Involving residents in identifying general community problems, involving them in finding ways to solve them, thereby encouraging the community to take decisive actions to implement the identified criteria for solving community problems and, as a result, making the community active and active. The social activity and involvement of residents determine how quickly changes will take place in their community, which spheres of life will be supported, and in which areas the work will be created. If you can competently approach*

*the organization of volunteer activities in a territorial community by involving the residents in the work and creating initiative volunteer groups, you can solve the problems of the community, thereby improving the lives of its residents and raising the community to a new level. One of the innovative forms of working with the community is online volunteering, which facilitates the organization of volunteer activities in the community. The goal of this article is to look at the main features of the territorial community and the aspects of volunteer activities that affect the development and organization of volunteering in the territorial community. Thus, the lack of steel algorithms and stages of organization of volunteering activities in the territorial community, in order to solve social problems of its residents is an urgent issue.*

*This article examines the essence of the territorial community as a subject of volunteer activities and its residents as a subject of these activities; it reveals the concept of organization of volunteer activities in territorial communities, the peculiarities of volunteers' work in the present conditions.*

*The essence of the basic understanding of "territorial community" and "volunteer activities in the territorial community" is revealed. The main features of a territorial community are specified. The specifics of the organization of volunteering activities in the territorial community are characterized.*

**Key words:** *community, territorial community, volunteer activities, volunteer activities in the territorial community.*

**Постановка проблеми.** Розвиток децентралізації в Україні передбачає перехід влади та її механізмів керування до громади, саме тому мешканці виступають рушійною силою у вирішенні місцевих, територіальних проблем, їх вивченні та пошуку шляхів їх вирішення. Територіальна громада є основним первинним суб'єктом організації волонтерської діяльності для вирішення соціальних проблем громади.

Нині надзвичайно актуальним є застосування різних технологій для організації волонтерської діяльності щодо вирішення нагальних проблем у територіальній громаді. Особливістю є співпраця влади територіальної громади та її мешканців у спільному прийнятті рішень на місцевому рівні задля покращення умов розвитку громади. Проблема повноцінної організації волонтерської діяльності у територіальній громаді полягає у відсутності конкретних технологій та алгоритмів їх упровадження.

**Аналіз досліджень.** Проблеми громади досліджували такі вітчизняні науковці, як: В. Звонар, Т. Сила, І. Козубовська, М. Бриль, О. Врублевський, О. Данчева, Е. Чубаров, Т. Репицький, Ю. Ткачук, Б. Шевчук; питання роботи в громаді розробляли О. Безпалько, Г. Слосанська, Т. Семігіна, В. Сидорова; технологіями залучення громади до волонтерської діяльності переймалися В. Петрович, О. Кузьменко, Н. Романова, Ю. Поліщук, Т. Лях, З. Бондаренко.

**Мета статті.** Незважаючи на значну кількість наукових праць щодо різних аспектів волонтерської діяльності, питання організації волонтерської діяльності в умовах територіальної громади потребує подальшого ґрунтовного вивчення.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні розвиваються інноваційні підходи до заохочення громадян до участі в місцевому самовряду-

ванні, підтримки та поширення волонтерських ініціатив членів громади.

Як зазначає І. Козубовська у роботі «Територіальна громада як об'єкт діяльності фахівця із соціальної роботи», громада – це об'єднання людей, які мешкають на одній географічній місцевості, мають спільні проблеми, інтереси, соціальні характеристики або зв'язки (Козубовська, 2019). Автор окреслює територіальну громаду як територіальну спільноту, що складається з фізичних осіб, які постійно мешкають, працюють на спільній території, безпосередньо або через сформовані ними муніципальні структури вирішують питання місцевого значення, мають спільну комунальну власність, володіють на цій території нерухомим майном, сплачують комунальні податки та пов'язані територіально-особистісними зв'язками системного характеру (Козубовська, 2019).

Кандидат соціологічних наук В. Саакян зазначає, що громада – це групова соціальна спільнота, члени якої поділяють єдину територію та об'єднані повсякденними регулярними стосунками, відрізняється від інших спільнот індивідуальністю та емоційністю внутрішніх зв'язків, що зумовлюється родовими, сусідськими і товарицькими взаємостосунками, культурою, замкнутістю системи (Саакян, 2002). Автор стверджує, що членів громади об'єднує спільне територіальне проживання, колективні зв'язки та стосунки.

У Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» територіальна громада – це жителі, об'єднані постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними адміністративно-територіальними одиницями, або добровільне об'єднання жителів кількох сіл, селищ, міст, що мають єдиний адміністративний центр (Про місцеве самоврядування в Україні, 2021).

В Указі Президента України «Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні» трактується поняття «територіальна громада» як спільнота мешканців, жителів населених пунктів (сіл, селищ, міст), об'єднаних загальними інтересами у вирішенні питань місцевого значення як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування (Указ, 2006). Тож визначення територіальної громади в законах України робить наголос на спільній території проживання та спільному органі самоврядування.

Б. Шевчук говорить, що громада – це мешканці, які спільно проживають на певній території, мають визначений законодавством правовий статус, ідентифікують себе із нею і мають спільні інтереси (Шевчук, 2019). Науковець акцентує увагу на жителях, які ототожнюють себе зі спільнотою та поділяють спільні інтереси громади, в якій проживають.

Проаналізувавши різні думки щодо визначення громади, можна виділити такі спільні ознаки територіальної громади, як: спільна територія проживання в межах певних кордонів; спільні інтереси громади; соціальна взаємодія мешканців; ідентифікація мешканців громади зі спільнотою; встановлений законодавчо правовий статус; спільна комунальна власність.

Також громада як різновид соціального середовища має низку функцій, спрямованих на визначення спільних цінностей, традицій, норм, санкцій, моделей та норм поведінки жителів громади: ціннісно-орієнтовану; культурологічну; нормативно-правову; соціального контролю; інтегративну (Безпалько, 2006)

Т. Лях у праці «Методика організації волонтерських груп» наголошує, що волонтерська діяльність – це спосіб підтримки, піклування, надання допомоги членам громади; взаємодії між людьми для спільного вироблення нових шляхів вирішення проблем, які виникають (Лях, 2010). Головною думкою є надання допомоги громадянам у співпраці «людина – людині» та вирішення суспільних проблем.

У Законі України «Про волонтерську діяльність» зазначено, що волонтерська діяльність – добровільна, безкорислива, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами та волонтерськими організаціями шляхом надання волонтерської допомоги (Про волонтерську діяльність, 2020). Підкреслю-

ється саме безкорислива, соціально спрямована допомога, яка може надаватися як конкретним громадянином, так і організаціями.

Волонтерська діяльність у територіальній громаді буде ефективною лише у разі залучення громадою організацій та волонтерів, які мають досвід у налагодженні волонтерської діяльності, або ж людей, котрі готові надати знання та поділитися досвідом ефективного впровадження волонтерських проєктів у територіальних громадах, знайти шляхи до зацікавлення, включення та активізації мешканців до волонтерської діяльності. Можна виокремити два шляхи розвитку подальших дій.

Перший – залучені волонтери надають знання, розвивають навички, розглядають шляхи створення волонтерського руху в громаді спільно з мешканцями. Надання методів, технологій та принципів налагодження волонтерства у територіальній громаді, де громада зацікавлена в отриманні знань. Другий – надання безпосередньої допомоги тим мешканцям, які її потребують (матеріальної, речової, юридичної тощо), де мешканці громади виступають пасивними отримувачами послуг.

Отже, можна виділити три характерні особливості волонтерської діяльності: діяльність має бути неприбутковою; діяльність повинна бути добровільною, згідно з особистою волею індивідуума; діяльність повинна бути корисною кому-небудь, не тільки волонтеру, або суспільству загалом.

Волонтерська діяльність у територіальній громаді – це добровільна, безкоштовна допомога, яка спрямована на вирішення соціальних проблем шляхом активізації мешканців громади і залучення їх до волонтерської діяльності, котра мотивує та згуртовує мешканців до вирішення спільних проблем і питань, об'єднує лідерів до спільної роботи на благо суспільства, організовує волонтерську роботу в громаді.

Для того, щоб ефективно організувати роботу в громаді, потрібно чітко розуміти та розмежувати їх види, адже для кожної з них притаманні ті чи інші особливості, які потрібно враховувати. В Україні у системі місцевого самоврядування варто виокремлювати такі види територіальної громади: територіальні громади базового рівня (сільські, селищні, міські); територіальні громади факультативного рівня (районів, областей). При цьому у межах тери-



торіальних громад факультативного рівня реалізуються колективні територіальні інтереси територіальних громад сіл, селищ і міст. Натомість сільські, селищні, міські територіальні громади є спільнотами, у межах яких здійснюється життєдіяльність населення, жителів певних адміністративно-територіальних одиниць (Про волонтерську діяльність, 2021).

Для організації роботи волонтерів у територіальній громаді потрібно орієнтуватися в їх типології, розуміти, яка група волонтерів і чим може займатися в територіальній місцевості, на що та чи інша група може спрямувати свої сили, в якому напрямі вона компетентна, на який час може бути організована ця група тощо. Всі ці фактори впливають на продуктивність роботи та на її результат.

Так, Т. Лях класифікує волонтерів за такими ознаками, як: вік; ступінь професіоналізму; тривалість волонтерської діяльності; соціальна роль/статус; ступінь мобільності; досвід волонтерської роботи; приналежність до організації; склад волонтерської групи (Лях, 2009). Отже, волонтером може бути будь-хто, незважаючи на вік, стать, соціальний статус чи ступінь професіоналізму, що розширює можливість впливу на громаду.

Коли в громаді вже сформована ініціативна група волонтерів, їх можна поділити за певними ролями, які вони відіграють в організації, та їхньою участю в роботі організації на різних рівнях: напрям програм та політики; розроблення, планування та менеджмент; безпосереднє надання послуг; забезпечення підтримки матеріалами та обладнанням. Також такі громади можуть бути залучені до різноманітних програм, наприклад економічного, соціального розвитку, місцевих громад та господарства.

Волонтерська діяльність, котра планується та реалізується в територіальній громаді, повинна дотримуватися певних етапів, завдань, принципів роботи. Т. Семигіна виділяє такі завдання, як: налагодження та підтримка контактів з індивідами, групами й організаціями; розвиток профілю громади, оцінка її ресурсів і потреб; розроблення стратегічного аналізу і планування цілей, завдань і пріоритетів; співробітництво і ведення переговорів з іншими установами, закладами та фахівцями; ефективне втручання у розроблення і проведення політики, у тому числі налагодження контактів із місцевими політиками; робота з конкрет-

ними людьми, включаючи консультування; керування ресурсами, включаючи штатний розпис та бюджет; підтримка груп та організацій в отриманні ресурсів, наприклад через заявки на грант; контроль та оцінка прогресу, а також найефективнішого використання ресурсів; розроблення, контроль та оцінка стратегій рівних можливостей (Семигіна, 2002).

Для ефективної організації волонтерської діяльності в умовах громади потрібно розуміти та знати не лише завдання, а й напрями роботи в громаді (Закон, 2020):

- здійснення волонтерської допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, що потребують соціальної реабілітації;
- догляд за хворими, інвалідами, одинокими, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги;
- підтримка громадян, які постраждали внаслідок стихійного лиха, екологічних, техногенних та інших катастроф, у результаті соціальних конфліктів, нещасних випадків, а також жертв злочинів, біженців;
- здійснення волонтерської допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;
- організація та проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання;
- організація та проведення заходів національного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією масових спортивних, культурних та інших видовищних і громадських заходів;
- ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру (Про волонтерську діяльність, 2020).

Одним із головних елементів для визначення проблем та потреб конкретно тієї чи іншої громади є її спроможність.

Великий тлумачний словник сучасної української мови трактує поняття спроможності як наявність умов, сприятливих для чого-небудь, обставин, які допомагають чомусь, можливість (Шевчук, 2019). Виділяються такі акценти у визначенні спроможності, як здатність до

використання наявних умов, обставин для здійснення певної діяльності.

Спроможність територіальної громади визначає наявність умов (фінансових, інфраструктурних, кадрових), на основі яких у процесі функціонування визначається здатність територіальної громади надавати публічні послуги, а також можливість задіяти невикористаний та прихований потенціал (інвестиційний, економічний, людський, управлінський, фінансовий, громадської участі) задля розвитку територіальної громади.

Більшість територіальних громад, котрі мають повноваження самостійно вирішувати місцеві питання, стикаються з неспроможністю їх виконувати через брак матеріальних та фінансових ресурсів; через низьку якість або відсутність інфраструктури; через брак кадрів відповідної кваліфікації; через пасивність мешканців щодо вирішення проблем громади.

Громада за своєю специфікою має різні сфери діяльності, які потрібно вдосконалювати, та напрями волонтерської роботи, які потрібно розвивати, а саме: приміські громади тяжіють до міст, відпочинкові – до розвитку туризму, прикордонні – до боротьби з виїздом громадян за кордон, громади, прилеглі до операції об'єднаних сил, – до співпраці з військовими. Водночас практично в усіх громадах є однакові проблеми: вода, каналізація, звалище, дорога, соціальна інфраструктура та вкрай незадовільний менеджмент земельних ресурсів. Десь додаються демографічні, транспортні чи навіть правові проблеми.

Типовими напрямками волонтерської діяльності в територіальних громадах виділяють: благоустрій і озеленення; санітарна очистка й утилізація твердих побутових відходів; розвиток комунальної інфраструктури та комунальних інженерних мереж; підвищення якості та створення конкурентного ринкового середовища; надання комунальних послуг; вдосконалення руху громадського транспорту; ремонт доріг і територій; вирішення екологічних проблем, облаштування дитячих майданчиків, місць відпочинку і скверів; створення клубів за інтересами; поліпшення громадського правопорядку та вирішення проблем дитячої бездоглядності тощо.

Це підтверджує той факт що мешканці територіальної громади спрямовують свою увагу на ті проблеми, з якими жителі стикаються щодня, для місцевих вони є пріоритетними.

Волонтери, потрібно зауважити, виконують безпосередню роботу з людьми, завжди перебуваючи в контакті із громадою, тому вони є важливим суб'єктом соціально-педагогічної діяльності, безпосередніми суб'єктами соціальної роботи, які працюють за різними напрямками в територіальній громаді.

Наше сьогодні вносить свої зміни в розвиток та організацію волонтерської діяльності в громадах, і події з пандемією у світі відобразилися також на волонтерстві. Пандемія COVID-19 внесла свої корективи у волонтерську діяльність, в напрями її роботи, карантинні заходи ускладнили повноцінну роботу волонтерських організацій та волонтерства загалом. Виникає новий формат волонтерської діяльності, такий як віртуальне волонтерство – це інноваційний формат здійснення волонтерської діяльності через засоби масової інформації, а саме Інтернет, телефон, онлайн-формат волонтерських програм (Байдарова, 2021).

Перехід волонтерства в онлайн-формат має свої переваги (дотримання карантинних норм задля безпеки мешканців громади та волонтерів; започатковано нові форми роботи, наприклад доставка продуктів харчування та продуктів першої необхідності тим людям, які знаходяться на самоізоляції; підтримка громадян у телефонному режимі) та недоліки (відсутня комунікація волонтерів і мешканців громади через відсутність Інтернету; перенесення офлайн-формату зустрічей та проєктів на невизначений термін; труднощі у мотивації та залученні громадян до волонтерської діяльності; непідготовленість до роботи в онлайн-форматі; відсутність платформи для неформального спілкування волонтерів) для роботи в громаді (Байдарова, 2021).

Отже, сучасні події впливають на розвиток волонтерської діяльності та стимулюють її до розвитку та вдосконалення, пошуку нових форм та напрямів діяльності, методів та нових платформ роботи із громадою.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Байдарова О., Дюльгерова А. Волонтерська діяльність в Україні в умовах пандемії COVID-19. *Social Work and Education*. 2021. № 3. С. 311–328.

2. Безпалько О.В. Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи. Монографія. Київ : Науковий світ, 2006. 363 с.
3. «Про волонтерську діяльність» : Закон України від 19.04.2011 р. № 43 : станом на 3 лип. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text>
4. «Про місцеве самоврядування в Україні» : Закон України від 21.05.1997 р. № 24 : станом на 24 листоп. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр#Text>
5. Козубовська І. Територіальна громада як об'єкт діяльності фахівця з соціальної роботи. *Social Work and Education*. 2019. № 6. С. 19–31.
6. Лях Т.Л. Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Луганськ, 2009. 301 с.
7. Лях Т.Л. Методика організації волонтерських груп. Київ : Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. 160 с.
8. Лях Т.Л., Фролова Л. Особливості організації діяльності волонтерських груп в умовах пандемії COVID-19. *Актуальні проблеми соціальної роботи та соціального забезпечення : європейський та національний вимір* : Матеріали І Міжнар. науково-практ. конф., м. Луцьк, 27 трав. 2021 р. Луцьк, 2021. С. 208.
9. Саакян В.Э. Проявление и тенденции развития общины и общинности в Армении: автореф. автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидат социологических наук : спец. 22.00.03. Ереван, 2002. 22 с.
10. Семігіна Т.В. Підготовка соціальних працівників до роботи в громаді. *Наукові засади*. 2002. Т. 20. С. 389–393. URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8662/Semygina\\_Pidgotovka\\_socialnyx\\_pracivnykiv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8662/Semygina_Pidgotovka_socialnyx_pracivnykiv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. «Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні» : Указ Президента України від 22.07.1998 р. : станом на 28 трав. 2006 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/810/98#Text>
12. Шевчук Б.М. Територіальна громада: поняття, статус та ознаки. *Ефективність державного управління*. 2019. № 4. С. 39–49.

#### REFERENCES:

1. Baidarova O. (2021). Volonterska diyalnist v ukrayini v umovah pandemiyi COVID-19 [Volunteerism in Ukraine under conditions of pandemic COVID-19]. *Social Work and Education – Social Work and Education*, 3, 311–328 [in Ukrainian].
2. Bezpalko O.V. (2006). *Organizaciya socialno-pedagogichnoyi roboti z ditmi ta moloddyu u teritorialnij gromadi: teoretiko-metodichni osnovi [The organization of socio-pedagogical work with children and young people in the territorial community: theoretical and methodological bases]*. Kyiv [in Ukrainian].
3. Zakon Ukrayini «Pro volontersku diyalnist» [Law of Ukraine «On Volunteer Activity»]. ( 2020, July 03). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text> [in Ukrainian].
4. Zakon Ukrayini «Pro misceve samovryaduvannya v Ukrayini» [Law of Ukraine «On Local Self-Government in Ukraine»]. ( 2021, November, 24). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
5. Kozubovska I. (2019). Teritorialna gromada yak bo`yekt diyalnosti fahivcya z socialnoyi robogti [Territorial community as a subject of activity of a social work practitioner]. *Social Work and Education – Social Work and Education*, 6, 25 [in Ukrainian].
6. Lyakh T.L. (2009). Socialno-pedagogichna diyalnist studentskih volonterskih grup [Socio-pedagogical activities of volunteer groups: candidate of pedagogical sciences]. *Candidate's thesis*. Lugansk [in Ukrainian].
7. Lyakh T.L. Metodika organizaciyi volonterskih grup (2010). [Methods of organizing volunteer groups: tutorial]. Kyiv: *Kiyivsk. un-t imeni Borisa Grinchenka – State University named after Boris Grinchenko* [in Ukrainian].
8. Lyakh T.L. & Frolova. L. (2021). Osoblivosti organizaciyi diyalnosti volonterskih grup v umovah pandemiyi COVID-19 [Peculiarities of organizing the activities of volunteer groups in the conditions of pandemic COVID-19]. *FOP Ivanyuk V. P. – FOP Ivanyuk V. P.*, 208 [in Ukrainian].
9. Sahakyan V.E. (2002). Proyavlenie i tendencii razvitiya obshiny i obshinnosti v Armenii [Manifestation and trends of development of community and communality in Armenia]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Yerevan [in Armenia].
10. Semigina T.V. (2002). Pidgotovka socialnih pracivnikiv do roboti v gromadi [Preparation of social workers to work in the community]. (n.d.). *ekmair.ukma.edu.ua*. Retrieved from [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8662/Semygina\\_Pidgotovka\\_socialnyx\\_pracivnykiv.pdf?sequence=1](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8662/Semygina_Pidgotovka_socialnyx_pracivnykiv.pdf?sequence=1) [in Ukrainian].
11. Bezpalko O.V., Zviereva I.D., Veretenko T.G. (2013). *Socialna pedagogika [Social pedagogy]*. Kyiv : Academyvdav [in Ukrainian].
12. Ukaz Prezidenta Ukrayini «Pro zahodi shodo vprovadzhennya Konceptiyi administrativnoyi reformi v Ukrayini» [Decree of the President of Ukraine «About the measures for the implementation of the Concept of administrative reform in Ukraine»]. (2006, May 28). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/810/98#Text>
13. Shevchuk B.M. (2019). Teritorialna gromada: ponyattya, status ta oznaki [Territorial community: notion, status and signs]. *Efektivnist derzhavnogo upravlinnya – Bogdan Mikhailovich Shevchuk*, 4, 39-49 [in Ukrainian].

УДК 364-78(477)

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.7>

**Олександр ПОПОВ**

кандидат педагогічних наук, асистент кафедри педагогіки та соціальної роботи, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, вул. Михайла Коцюбинського, 2, м. Чернівці, Україна, 58012

**ORCID:** 0000-0002-7135-0476

**Бібліографічний опис статті:** Попов, О. (2021). Теоретико-методологічні підходи до здійснення соціальної роботи з місцевими громадами в Польщі. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 44–50, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.7>

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З МІСЦЕВИМИ ГРОМАДАМИ В ПОЛЬЩІ

Статтю присвячено аналізу сучасних теоретико-методологічних підходів до здійснення соціальної роботи з місцевими громадами в Польщі. Дослідження, результати якого представлено у статті, здійснювалося на базі Вроцлавського університету (Польща) у формі так званого «desk research» та передбачало здійснення компаративного аналізу українських і польських нормативно-правових актів, наукових публікацій, офіційних вебсайтів урядових установ та організацій, громадських організацій, соціальних служб тощо.

Констатовано наявність термінологічних розбіжностей у польській науковій думці щодо визначення третього з «класичних» методів соціальної роботи. Так, до найчастіше вживаних термінів належать «середовищна соціальна робота», «організація місцевих громад», «робота з місцевими громадами». Для уникнення термінологічної плутанини прийнято рішення про їх використання в межах статті як синонімічних.

З'ясовано, що сучасна соціальна робота з місцевими громадами в Польщі бере свої витоки від американських та західноєвропейських джерел. Визначено й охарактеризовано основні теоретико-методологічні підходи до здійснення середовищної соціальної роботи, які були розроблені безпосередньо в Польщі, зокрема: Модель організації місцевої громади, Модель центрів локальної активності, Програми локальної активності. З огляду на ці підходи у країні створюються різноманітні локальні варіації соціальної роботи з місцевими громадами. Вказано на наявність критичних поглядів на імплементацію всіх зазначених підходів насамперед через обмеженість їх середовищного впливу, необхідність існування певного вихідного рівня самоорганізації громади тощо.

З огляду на більш широке та тривале впровадження у практику діяльності польських соціальних служб наведених теоретико-методологічних підходів до здійснення соціальної роботи з місцевими громадами обґрунтовано доцільність їх детального вивчення для розроблення вітчизняних моделей.

**Ключові слова:** соціальна робота в Польщі, соціальна робота з місцевими громадами, організація місцевих громад, середовищна соціальна робота.

**Oleksandr POPOV**

Candidate of Pedagogical Sciences, Assistant Professor at the Department of Pedagogy and Social Work, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, 2, Mykhayla Kotsyubynskoho str., Chernivtsi, Ukraine, 58012

**ORCID:** 0000-0002-7135-0476

**To cite this article:** Popov, O. (2021). Teoretyko-metodolohichni pidkhody do zdiisnennia sotsialnoi roboty z mistsevymy hromadamy v Polshchi [Theoretical and methodological approaches to community social work in Poland]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 44–50, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.7>

## THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO COMMUNITY SOCIAL WORK IN POLAND

The article analyzes contemporary theoretical and methodological approaches to community social work in Poland. The research was carried out at the University of Wroclaw (Poland). Desk research methods were used in order to conduct a comparative analysis of Ukrainian and Polish laws and regulations, scientific publications, official websites of government agencies, non-governmental organizations, social service providers, etc.

*Since different terms are used in the Polish-speaking world when addressing community social work (such as “praca środowiskowa”, “organizowanie społeczności lokalnej”, “praca socjalna ze społecznością lokalną”, etc.), it was decided to interpret them within the article as synonymous, so that the terminological confusion would be avoided.*

*It was found out that contemporary community social work in Poland takes its origins in American and Western European sources. The key theoretical and methodological approaches to community social work, which were developed directly in Poland, are identified and characterized, in particular: Model of local community organization, Model of local activity center, Local activity programs. In addition, various local variations of community social work, which are predominantly the offshoots of the above-mentioned approaches were developed in Poland over the last few years. The article also indicates the presence of critical views on the community social work practice in Poland, primarily due to the fact that models, which are already implemented in the country have a rather limited environmental impact and require a certain initial level of community self-organization, etc.*

*Given the longer history and wider implementation of Polish models of community social work, it is concluded that their further study is justified. Moreover, it is reasonable to consider Polish experience, while implementing community social work in Ukraine.*

**Key words:** social work in Poland, social work practice with local communities, community organizing, community social work.

**Актуальність проблеми.** Упродовж останніх кількох років в українській системі соціальної роботи відбуваються досить відчутні зміни, що зумовлені впливом реформи децентралізації, прийняттям нового Закону України «Про соціальні послуги», запровадженням цілої низки стандартів надання соціальних послуг тощо. За таких умов актуальним є вдосконалення наявних та запровадження у практику діяльності вітчизняних соціальних служб якісно нових підходів до реалізації соціальної роботи. На особливу увагу в цьому контексті заслуговують ті з них, які передбачають орієнтацію на соціальне середовище загалом, здійснення соціальної роботи з усією місцевою громадою.

З огляду на те, що ці підходи на сьогодні досить рідко використовуються в Україні, а також з урахуванням того, що спроби імплементації так званого «середовищного» методу соціальної роботи в сусідній Польщі здійснюються ще з 90-х рр. ХХ ст., обґрунтованим вважаємо вивчення польського досвіду розроблення теоретико-методологічних засад соціальної роботи з місцевими громадами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Соціальна робота у громаді була предметом наукових досліджень низки українських учених. Так, О. Безпалько розробила структурно-функціональну модель організації соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнями в територіальній громаді (Безпалько, 2006). Т. Семигіна розкрила теоретичні та правові засади роботи у громаді, визначила специфіку надання соціальних послуг у ній (Семигіна, 2004; Семигіна, 2019). Г. Слосанська описала теорії, моделі та методи соціальної роботи в територіальній

громаді (Слосанська, 2018), разом із В. Поліщук вивчила закордонний досвід соціальної роботи у громаді (Поліщук, Слосанська, 2019). Зарубіжну соціальну роботу у громадах розглядала також А. Попова (Попова, 2019).

Однак концепції соціальної роботи з місцевими громадами, які були розроблені безпосередньо в Польщі, залишаються фактично не вивченими в українській науковій думці.

**Метою дослідження** є здійснення аналізу сучасних теоретико-методологічних підходів до здійснення соціальної роботи з місцевими громадами в Польщі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Насамперед варто зауважити, що для позначення третього з так званих «класичних» методів соціальної роботи в польській науковій думці використовуються різноманітні терміни, а саме: «середовищна соціальна робота», «організація місцевих громад», «робота з місцевими громадами» тощо. З огляду на те, що пропонується стаття не має на меті здійснення детального термінологічного аналізу, видається раціональним використовувати зазначені терміни в її межах як синонімічні.

Під час опису різноманітних теоретико-методологічних концепцій і підходів до здійснення соціальної роботи з місцевими громадами польські вчені зазвичай звертаються до американських та західноєвропейських джерел.

Власне, спроби адаптації та впровадження закордонного досвіду соціальної роботи з місцевими громадами в Польщі почали здійснювати ще в 1990-х рр. Досить вдалим прикладом такої діяльності став польсько-нідерландський проект «Організація місцевої громади в Польщі» (проект MATRA COP), у межах

якого польською мовою було перекладено публікації щодо роботи з місцевими громадами, автором яких є нідерландський учений Г. Брукман та британські дослідники П. Хендерсон і Д. Томас (Blok, Czekanowski, 2001). Конкретні практичні заходи в межах проєкту були реалізовані в Гданську, Познані та Вжесні (Wódz, Kowalczyk, 2014: 32).

Унаслідок аналізу сучасних закордонних підходів до здійснення соціальної роботи з місцевими громадами польський дослідник Є. Кшишковський дійшов висновку, що з-поміж них найбільше відповідають польським реаліям системні концепції та їх відгалуження (екологічні чи мережеві), а також так звані комплексні підходи, зокрема Комплексні громадські ініціативи – Comprehensive Community Initiatives (Krzyszowski, 2010).

Варто зазначити, що польські дослідники досить інтенсивно працюють також над розробленням власних концепцій соціальної роботи з місцевими громадами. У цьому контексті найбільш доречним прикладом вважаємо Модель організації місцевої громади (далі – MOMГ), творцями якої стали експерти Асоціації центрів локальної активності та Фонду Інституту зв'язків із громадськістю Лабораторії соціальних інновацій Б. Бонбська, М. Дудкевич, П. Йордан, Т. Кажмерчак, Е. Коздровіч, М. Мендель, М. Поплонська-Ковальська, М. Римша та Б. Скшипчак. Цю модель було створено у 2009–2014 рр. у межах реалізації системного проєкту «Створення та розроблення стандартів послуг допомоги та соціальної допомоги» на замовлення Департаменту допомоги й соціальної інтеграції Міністерства праці та соціальної політики Республіки Польща. Пілотна апробація MOMГ здійснювалася з березня 2011 р. по листопад 2012 р. Вона передбачала її тестове впровадження в 52 відібраних закладах соціальної допомоги та 82 соціальними працівниками (Bąbska i in., 2014: 3).

Загалом MOMГ враховує польські традиції середовищної роботи (зокрема, у межах соціальної педагогіки), досвід соціальної роботи з громадами, накопичений здебільшого завдяки діяльності Інституту громадських справ та Асоціації центрів локальної активності, а також відповідні освітні програми польських університетів, які мають стосунок до соціальної роботи з місцевою громадою (Bąbska i in., 2014). Окрім

польських джерел, автори MOMГ також опрацювали низку іноземних теоретико-методологічних концепцій, пов'язаних із середовищною соціальною роботою та розвитком місцевих громад (Bąbska, Rymsza, 2014: 17).

Ключовою особливістю MOMГ є її зорієнтованість на сучасні польські реалії та врахування різних нормативно-правових аспектів, що безпосередньо й зумовлює відносну легкість її імплементації в польській системі соціального забезпечення. Так, для впровадження цієї моделі, на думку її авторів, досить було певним чином змінити структуру закладів соціальної допомоги (Bąbska i in., 2014: 83–85). Варто зазначити, що такі зміни врешті-решт було здійснено з прийняттям у липні 2019 р. Закону про реалізацію соціальних послуг центрами соціальних послуг (Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, 2019).

Базовою ідеєю MOMГ, на переконання її розробників, є припущення про те, що «підтримка, анімація, інтеграція та активізація людей, сімей і груп у конкретній локальній спільноті неможлива без методичного перетворення соціального середовища та послідовного посилення потенціалу місцевої громади» (Bąbska i in., 2014: 11).

У межах окресленої моделі суб'єктами впливу є як територіальні громади (наприклад, гміна, конкретна місцевість, житловий масив чи вулиця тощо), так і категорійні громади (наприклад, люди з інвалідністю, безпритульні та інші групи осіб). Хоча діяльність при цьому спрямовується насамперед на маргіналізовані спільноти або ті з них, щодо яких є ризик соціального відчуження (Bąbska, Rymsza, 2014: 32), проте адресатом діяльності все-таки є громада загалом (Bąbska i in., 2014: 106). Із цього постає, що під час здійснення роботи з конкретною цільовою групою клієнтів необхідно розглядати її лише в контексті залученості в місцеве середовище. Це своєю чергою зумовлює потребу в організації та реалізації діяльності на користь усієї громади, а також необхідність урахування потреб та інтересів інших груп населення (Bąbska, Popłońska-Kowalska, 2012: 49). Зауважимо, що організація місцевої громади, окрім корекційних функцій, виконує також профілактично-просвітницькі завдання (Bąbska i in., 2014: 88–89).

Соціальний працівник як організатор місцевої громади повинен виконувати три основні

професійні ролі: локального аніматора, організатора соціальних мереж та місцевого планувальника. При цьому автори моделі наголошують на тому, що організаторами місцевих громад, окрім соціальних працівників, можуть бути й інші відповідно підготовлені спеціалісти. Більше того, із часом, на їхню думку, цілком доцільним може стати виокремлення самостійної професії організатора місцевих громад (Bańska i in., 2014: 12–14).

Зазначена модель базується на підході емпативності та передбачає одночасне використання двох стратегій мобілізаційної діяльності: активізацію і мобілізацію членів громади для спільної роботи й самодопомоги та мобілізацію інституцій і мереж співпраці (Bańska i in., 2014: 20).

Складовими компонентами структури процесу організації місцевої громади є діагностика, активізація, освіта та інтеграція. Однак не варто хибно тлумачити їх як окремі елементи чи послідовні етапи середовищної соціальної роботи, оскільки на практиці вони часто збігаються в часі та доповнюють одна одну (Bańska, Rymsza, 2014: 103).

План дій не повинен відрізнятися залежно від того, з якими громадами здійснюється робота (територіальними чи категорійними), а основними його ознаками є циклічність і повторюваність. Загалом у процесі організації місцевої громади умовно можна виділити шість етапів, зокрема: 1) середовищну діагностику; 2) вибір предмета діяльності та розпізнавання його потреб і потенціалу; 3) знайомство з людьми / установами / організаціями – пошук союзників; 4) створення плану та структури діяльності; 5) реалізацію запланованих заходів; 6) моніторинг та оцінку ефективності дій (Bańska, Rymsza, 2014: 153).

Варто зауважити, що МОМГ, незважаючи на численні позитивні аспекти, пов'язані зі спробами її впровадження в Польщі, також нерідко піддається критиці. Наприклад, К. Вудз констатує, що за змістом вона зазвичай «не виходить за межі традиційного канону середовищної анімації, сформованого в межах соціальної педагогіки», а тому цій моделі, на переконання вченої, не вистачає критичної, соціополітичної перспективи (Wódcz, 2013: 59). Дослідниця також зазначила: «Необхідною умовою успіху в роботі з громадою є мінімальний рівень соціальної самоорганізації (соціального капіталу), а там, де

його немає, – робота від основ, тобто використання підходу, який визначається як розбудова потенціалу громади» (Wódcz, 2011: 47).

У публікаціях деяких авторів до прикладів соціальної роботи з місцевими громадами в Польщі відносять також Модель центрів локальної активності, яка фактично слугувала «ідеологічним» підґрунтям для МОМГ (Wódcz, Kowalczyk, 2014: 31). Ця модель є своєрідним різновидом методу анімації місцевого середовища та адресувалася насамперед різноманітним місцевим інституціям (Skrzypczak, 2016: 144). Вихідним для Моделі центрів локальної активності було припущення про можливість розвитку місцевих спільнот шляхом упродовження різноманітних форм середовищної роботи, спрямованих на активізацію мешканців (наприклад, складання мапи потреб, самопомога, партнерство, анімаційний проект тощо) (Wódcz i in., 2010: 33).

Під час опису розвитку середовищної соціальної роботи в Польщі польські дослідники часто згадують також Програми локальної активності (далі – ПЛА). Їх було запроваджено в межах Операційної програми «Людський капітал», яка реалізовувалася за підтримки Європейського Союзу у 2008 р. Такі програми здебільшого здійснюються закладами соціальної допомоги та повітовими центрами допомоги родині. Значною мірою ПЛА спираються на досвід діяльності центрів локальної активності та передбачають проведення заходів задля активізації мешканців і їх соціальної інтеграції, а також для вирішення проблем громади. Їх основними адресатами є різні професійні та соціальні групи, які проживають на визначеній території (у гміні, певній місцевості чи кварталі в межах міста, селі тощо), які перебувають у складних життєвих обставинах або яким загрожує соціальна ізоляція. Водночас ПЛА можуть спрямовуватися й на інших людей, які мешкають у визначеній громаді, або загалом на всю громаду (Wódcz i in., 2010: 30–31).

Ключовою ідеєю, яка лежить в основі ПЛА, є припущення щодо того, що «покращення становища бенефіціарів вимагає від них заангажування та співпраці з метою виявлення й використання наявного в них потенціалу» (Krzyszowski, Przywojska, 2014: 98), а ефективна реалізація програми можлива лише в разі співпраці та координації діяльності установ

та організацій, які є важливими для задоволення потреб місцевої громади і створення так званих «локальних партнерств» (Wódz i in., 2010: 31).

ПЛА, як і МОМГ, також піддаються критиці. Зокрема, Б. Бонбська та М. Поплонська-Ковальська зазначили, що ПЛА фактично не передбачають цілісне трактування місцевої громади, адже відповідно до Операційної програми «Людський капітал» їх бенефіціарами є певні групи, тоді як інші можуть розглядатися лише як оточення. До того ж діяльність у межах ПЛА зазвичай має короткотерміновий характер (Bąbska, Popłońska-Kowalska, 2012: 60). Науковці із Сілезького університету під керівництвом К. Вудз на підставі аналізу результатів досліджень встановили, що середовищний вплив ПЛА є відносно незначним (за рідкісними винятками): такі програми насамперед впливають на клієнтів соціальних служб і їхніх родичів, значно менше – на волонтерів та неурядові організації. Як правило, це є наслідком того, що ПЛА здебільшого обмежуються організацією різних заходів, лише у кращому разі вони передбачають включення мешканців у діяльність на користь громади (Wódz, Kowalczyk, 2014: 32). Варто також зазначити, що ПЛА можуть виходити за межі традиційного розуміння соціальної роботи, адже до їхніх напрямів діяльності може належати також місцевий розвиток у широкому розумінні, зокрема в економічному й культурному аспектах.

Зауважимо, що, окрім названих підходів, на основі спроб використання середовищного методу соціальної роботи в Польщі створюються різноманітні місцеві варіації соціальної роботи з громадами. Наприклад, А. Дунайська, Б. Ромашкевич та А. Ставицький виокремлюють так звану Гданську модель соціальної роботи в локальному середовищі, яка значною мірою базується на досвіді роботи у двох районах Гданська – Вжещі та Оруні – у межах польсько-голландського проекту MATRA COP та програми «Центр

локальної активності» (Banaszak-Dankowska i in., 2005: 67–68).

Більше того, нині в Польщі є досить багато програм, концепцій і бізнес-моделей, пов'язаних із дещо ширшим поняттям «громадська робота». Це, зокрема, програми «Дій локально» та «Локальні партнерства PAFF» від Польсько-американської фундації волі, які впроваджує Академія розвитку філантропії в Польщі. На основі досвіду їх реалізації (за підтримки команди А. Гізи-Полещук із Лабораторії соціальних досліджень та інновацій «Stocznia») було розроблено метод анімації місцевих громад для загального блага. Однак з огляду на те, що більшість із них лише побіжно стосується соціальної роботи, здійснення їх аналізу в межах представленої статті вважаємо недоцільним.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Підсумовуючи викладене, зазначимо, що більшість розроблених у Польщі підходів до здійснення соціальної роботи з місцевими громадами вже пройшла певну практичну апробацію. Окрім того, є приклади тривалого здійснення середовищної соціальної роботи в окремих місцевих громадах, що своєю чергою дає можливість краще оцінити її ефективність, а також визначити можливі шляхи вдосконалення такої діяльності.

Водночас аналіз українських концепцій і моделей соціальної роботи, які орієнтовані на громаду, свідчить про те, що їх упровадження у практичну діяльність соціальних служб поки що є досить обмеженим і не має системного характеру.

З огляду на наведене, а також те, що під час розгортання реформи децентралізації в нашій країні саме Польща часто слугувала певним орієнтиром, зразком, вважаємо за доцільне продовжувати вивчення польського досвіду здійснення соціальної роботи з місцевими громадами для з'ясування його позитивних і негативних рис, а також визначення можливостей його запозичення в Україні.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Безпалько О. Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи : монографія. Київ : Науковий світ, 2006. 363 с.
2. Поліщук В., Слосанська Г. Соціальна робота в громаді за кордоном: історія та сучасні тенденції розвитку. *Social work and education*. 2019. Vol. 6. Issue 4. P. 390–407.
3. Попова А. Соціальна робота з дітьми в місцевих громадах Сполучених Штатів Америки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Київ, 2019. 20 с.



4. Семигіна Т. Робота в громаді: практика й політика. Київ : Видавничий дім «КМ Академія», 2004. 180 с.
5. Семигіна Т. Соціальні послуги у територіальних громадах України: інновації правового регулювання. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 4. С. 65–75.
6. Слосанська Г. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи : монографія. Тернопіль : ТНПУ імені В. Гнатюка, 2018. 382 с.
7. Bąbska B., Popłońska-Kowalska M. Organizowanie społeczności lokalnej – koncepcja środowiskowej pracy socjalnej. *Programy Aktywności Lokalnej – nowa jakość w pomocy społecznej? Doświadczenia w organizowaniu społeczności lokalnych i aktywizowaniu grup wymagających wsparcia* / red. J. Kowalczyk. Kraków : Oficyna Wydawnicza Impuls, 2012. S. 45–62.
8. Bąbska B., Rymśza M. Organizowanie społeczności lokalnej: metodyka pracy środowiskowej. Warszawa : Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, 2014. 273 s.
9. Krzyszkowski J. Między państwem opiekuńczym a opiekuńczym społeczeństwem: determinanty funkcjonowania środowiskowej pomocy społecznej na poziomie lokalnym. Łódź : Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2010. 371 s.
10. Krzyszkowski J., Przywojska J. Program aktywności lokalnej (PAL) jako instrument kreowania aktywnej polityki społecznej na problemowych obszarach wiejskich. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*. 2014. № 179. S. 94–104.
11. Model środowiskowej pracy socjalnej / organizowania społeczności lokalnej / B. Bąbska, M. Dudkiewicz, P. Jordan, T. Kaźmierczak, E. Kozdrowicz, M. Mendel, M. Popłońska-Kowalska, M. Rymśza, B. Skrzypczak. Warszawa : Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, 2014. URL: [http://www.osl.org.pl/wp-content/uploads/2014/12/Model\\_OSL1.pdf](http://www.osl.org.pl/wp-content/uploads/2014/12/Model_OSL1.pdf) (data pobrania: 10.12.2021).
12. Organizowanie społeczności: modele i strategie działania / red. K. Wódz, B. Kowalczyk. Warszawa : Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, 2014. 228 s.
13. Praca socjalna w środowisku lokalnym: praktyczne informacje na temat edukowania i aktywizowania społeczności lokalnej / A. Banaszak-Dankowska, B. Bąbska, A. Dunajska, J. Jakubowska, P. Jordan, A. Kowalska, B. Romaszkiwicz, T. Schimanek, A. Stawicki. Warszawa : Verlag Dashofer, 2005. 136 s.
14. Praca ze społecznościami lokalnymi: podstawowe materiały z Polski, Holandii i Wielkiej Brytanii / red. W. Blok, P. Czekanowski. Gdańsk ; Leeuwarden, 2001. 219 s.
15. Programy Aktywności Lokalnej jako instrument aktywizacji środowiska lokalnego w rozwiązywaniu problemów mieszkańców / K. Wódz, K. Faliszek, B. Kowalczyk, E. Leśniak-Berek, W. Mandrysz. *Przegląd Socjologiczny*. 2010. № 59(4). S. 29–60.
16. Skrzypczak B. Współczynnik społecznościowy: edukacyjne (re)konstruowanie instytucji społecznościowych – w perspektywie pedagogiki społecznej. Toruń : Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, 2016. 375 s.
17. Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. „O realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych” / Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001818/T/D20191818L.pdf> (data pobrania: 01.12.2021).
18. Wódz K. Instytucjonalne bariery rozwoju środowiskowej metody pracy socjalnej / organizowania społeczności lokalnej w Polsce. Warszawa : Fundacja Instytut Spraw Publicznych, 2013. URL: <https://www.isp.org.pl/uploads/drive/oldfiles/Program%20Polityki%20Spoecznej/Pomoc%20spoleczna/BarieryrozwojuOSLISPkazimieraWodz.pdf> (data pobrania: 02.12.2021).
19. Wódz K. Organizacja pracy ze społecznością lokalną jako instrument rewitalizacji społecznej. *Rewitalizacja społeczna: od aktywizacji do rozwoju lokalnego* / red. B. Skrzypczak. Katowice : Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, 2011. S. 36–52.

#### REFERENCES:

1. Bezpalko, O. (2006). *Orhanizatsiia sotsialno-pedahohichnoi roboty z ditmy ta moloddu u terytorialnii hromadi: teoretyko-metodychni osnovy: monohrafiia [Organizing of social-pedagogical work with children and youth in local community: theoretical and methodological bases: monograph]*. Kyiv : Naukovyi svit [in Ukrainian].
2. Polishchuk, V., & Słozanska, H. (2019). Sotsialna robota v hromadi za kordonom: istoriia ta suchasni tendentsii rozvytku [Community social work abroad: history and recent developments]. *Social work and education*, 6(4), 390–407 [in Ukrainian].
3. Popova, A. (2019). Sotsialna robota z ditmy v mistsevykh hromadakh Spoluchenykh Shtativ Ameryky [Social work with children in local communities in the USA]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
4. Semyhina, T. (2004) *Robota v hromadi: praktyka y polityka [Community work: practice and policy]*. Kyiv : KM Akademiia [in Ukrainian].
5. Semyhina, T. (2019). Sotsialni posluhy u terytorialnykh hromadakh Ukrainy: innovatsii pravovoho rehuliuвання [Social services in local communities of Ukraine: innovations of legal regulations]. *Visnyk Akademii pratsi, sotsialnykh vidnosyn i turyzmu – Bulletin of the Academy of Labor, Social Relations and Tourism*, 4, 65–75 [in Ukrainian].

6. Szlomska, H. (2018). *Sotsialna robota v terytorialnii hromadi: teorii, modeli ta metody: monohrafiia [Social work in local community: theories, models and methods: monograph]*. Ternopil : TNPU imeni V. Hnatiuka [in Ukrainian].
7. Bąbska, B., & Popłońska-Kowalska, M. (2012). Organizowanie społeczności lokalnej – koncepcja środowiskowej pracy socjalnej [Organizing the local community is the concept of environmental social work]. *Programy Aktywności Lokalnej – nowa jakość w pomocy społecznej? Doświadczenia w organizowaniu społeczności lokalnych i aktywizowaniu grup wymagających wsparcia* / ed. by J. Kowalczyk. Kraków : Oficyna Wydawnicza Impuls, pp. 45–62 [in Polish].
8. Bąbska, B., & Rymśa, M. (2014). *Organizowanie społeczności lokalnej: metodyka pracy środowiskowej [Organizing the local community: methodology of environmental work]*. Warszawa : Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL [in Polish].
9. Krzyszkowski, J. (2010). *Między państwem opiekuńczym a opiekuńczym społeczeństwem: determinanty funkcjonowania środowiskowej pomocy społecznej na poziomie lokalnym [Between the welfare state and the welfare society: determinants of community welfare functioning at the local level]*. Łódź : Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego [in Polish].
10. Krzyszkowski, J., & Przywojska, J. (2014). Program aktywności lokalnej (PAL) jako instrument kreowania aktywnej polityki społecznej na problemowych obszarach wiejskich [Local Activity Program (PAL) as an instrument for creating an active social policy in problematic rural areas]. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach – Economic Studies. Scientific Journals of the University of Economics in Katowice*, 179, 94–104 [in Polish].
11. Bąbska, B. et al. (2014). *Model środowiskowej pracy socjalnej / organizowania społeczności lokalnej [Model of environmental social work / community organization]*. Warszawa: Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL. Retrieved from: [http://www.osl.org.pl/wp-content/uploads/2014/12/Model\\_OSL1.pdf](http://www.osl.org.pl/wp-content/uploads/2014/12/Model_OSL1.pdf) [in Polish].
12. Wódz, K., & Kowalczyk, B. (eds.) (2014). *Organizowanie społeczności: modele i strategie działania [Organizing a community: models and strategies of action]*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich [in Polish].
13. Banaszak-Dankowska, A. et al. (2005). *Praca socjalna w środowisku lokalnym: praktyczne informacje na temat edukowania i aktywizowania społeczności lokalnej [Social work in the local community: practical information on educating and activating the local community]*. Warszawa : Verlag Dashofer [in Polish].
14. Blok, W., & Czekanowski, P. (eds.) (2001). *Praca ze społecznościami lokalnymi: podstawowe materiały z Polski, Holandii i Wielkiej Brytanii [Working with local communities: basic materials from Poland, the Netherlands and Great Britain]*. Gdańsk : Leeuwarden [in Polish].
15. Wódz, K. et al. (2010). Programy Aktywności Lokalnej jako instrument aktywizacji środowiska lokalnego w rozwiązywaniu problemów mieszkańców [Local Activity Programs as an instrument of activating the local environment in solving residents' problems]. *Przegląd Socjologiczny – Sociological Review*, 59(4), 29–60 [in Polish].
16. Skrzypczak, B. (2016). *Współczynnik społecznościowy: Edukacyjne (re)konstruowanie instytucji społecznych – w perspektywie pedagogiki społecznej [Social factor: Educational (re) construction of social institutions – in the perspective of social pedagogy]*. Toruń : Wydawnictwo Edukacyjne Akapit [in Polish].
17. Sejm of the Republic of Poland (2019). Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. “O realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych” [The Act of 19 July 2019 “On the provision of social services by the social service center”]. Retrieved from: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001818/T/D20191818L.pdf> [in Polish].
18. Wódz, K. (2013). *Instytucjonalne bariery rozwoju środowiskowej metody pracy socjalnej / organizowania społeczności lokalnej w Polsce [Institutional barriers to the development of the environmental method of social work / organizing the local community in Poland]*. Warszawa : Fundacja Instytut Spraw Publicznych. Retrieved from: <https://www.isp.org.pl/uploads/drive/oldfiles/Program%20Polityki%20Spoecznej/Pomoc%20spoleczna/BarierywrozwajuOSLISPkazimieraWodz.pdf> [in Polish].
19. Wódz, K. (2011). Organizacja pracy ze społecznością lokalną jako instrument rewitalizacji społecznej [Organization of work with the local community as an instrument of social revitalization]. *Rewitalizacja społeczna: od aktywizacji do rozwoju lokalnego* / ed. by B. Skrzypczak. Katowice : Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, pp. 36–52 [in Polish].

УДК 37.013.42-051]:34:005.336.2

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.8>

**Оксана ПРОТАС**

*доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, вул. Шевченка, 57, м. Івано-Франківськ, Україна, 76018*

**ORCID:** 0000-0002-4176-8353

**Бібліографічний опис статті:** Протас, О. (2021). Особливості викладання дисципліни «Методологія і технологія наукових досліджень» для майбутніх фахівців соціальної сфери. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 51–57, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.8>

**ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «МЕТОДОЛОГІЯ І ТЕХНОЛОГІЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ» ДЛЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

*У статті висвітлено особливості викладання дисципліни «Методологія і технологія наукових досліджень» для студентів спеціальності «Соціальна робота», що дає змогу виконати громадські та державні замовлення, забезпечити соціальну сферу кадрами, які будуть здатні професійно вирішувати завдання в науково-дослідному, організаційно-управлінському, науково-педагогічному, соціально-проектному, соціально-технологічному видах діяльності. Зауважено, що сьогодні є нагальна потреба у висококваліфікованих соціальних працівниках, які мають ґрунтовну загальнонаукову та професійну підготовку, здатні до самостійної і творчої наукової роботи. Наведено три концепції організації досліджень із соціальної роботи: рефлексивну, соціалістичну, реформістську. Встановлено, що саме дисципліна «Методологія і технологія наукових досліджень» допомагає студентам оволодіти основними принципами й методами проведення наукового дослідження в соціальній сфері, а також вивчити методологічні основи та технології наукового дослідження. Розглянуто структуру курсу: мету викладу матеріалу, основні завдання, питання, ключові слова теми, теоретичний матеріал, практичну компоненту, контрольні запитання та висновки. Сформовано методологічні принципи проведення наукового дослідження майбутніми фахівцями соціальної сфери, зокрема: а) науковість – опертя на наявні дані науки та використання понятійного апарату й соціологічного інструментарію сучасної науки; б) об'єктивність – виключення можливого впливу суб'єктивістських моментів свідомості студента та респондентів на процеси дослідження об'єкта, збору, обробки й аналізу інформації; в) усебічність – з'ясування різноманітних властивостей і зв'язків досліджуваного об'єкта з метою отримання найбільш повної та всебічної інформації про нього; г) прагматичність – націленість дослідника на отримання висновків та вироблення рекомендацій, які будуть корисні для практики суспільного життя. З огляду на здійснений аналіз окресленої проблеми запропоновано завдання для практичних занять та для самостійної роботи майбутніх фахівців соціальної сфери умовно поділити на чотири рівні: репродуктивний, частково пошуковий, дослідницький, творчий. Завдяки синтезу результатів дослідження розроблено приклади завдань для виконання майбутніми соціальними працівниками під час практичних занять у процесі викладання курсу «Методологія і технологія наукових досліджень».*

**Ключові слова:** наука, освіта, дисципліна, викладач, студент, методологія, технологія, наукове дослідження.

**Оксана PROTAS**

*Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Vasyl Stefanyuk Precarpathian National University, 57 Shevchenko str., Ivano-Frankivsk, Ukraine, 76018*

**ORCID:** 0000-0002-4176-8353

**To cite this article:** Protas, S. (2021). Osoblyvosti vykladannia dystsypliny “Metodolohiia i tekhnolohiia naukovykh doslidzhen” dlia maibutnix fakhivtsiv sotsialnoi sfery [Peculiarities of teaching the discipline “Methodology and technology of scientific research” for future specialists in the social sphere]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 51–57, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.8>

## PECULIARITIES OF TEACHING THE DISCIPLINE “METHODOLOGY AND TECHNOLOGY OF SCIENTIFIC RESEARCH” FOR FUTURE SPECIALISTS IN THE SOCIAL SPHERE

*The article highlights the features of teaching the discipline “Methodology and technology of scientific research” for students majoring in “Social work”, which allows to fulfill public and state orders, providing the social sphere with staff capable of professionally solving problems in research, organizational, managerial, scientific-pedagogical, socio-project, socio-technological activities. It is noted that today there is an urgent need for highly qualified social workers who have good general scientific and professional training, capable of independent scientific and creative work. Three concepts of organization of research on social work (reflexive, socialist, reformist) are given. It is established that the discipline “Methodology and technology of scientific research” helps students to master the basic principles and methods of scientific research in the social sphere, as well as to study the methodological foundations and technologies of scientific research. The structure of the course is considered: the purpose of the material, main tasks, questions, keywords, theoretical material, practical component, control questions and conclusions. Methodological principles of conducting research by future social specialists have been formed, in particular: a) science – based on available data of science and the use of conceptual apparatus and sociological tools of modern science; b) objectivity – the exclusion of possible influence of subjectivist moments of consciousness of students and respondents on research processes, collection, processing and analysis of information; c) comprehensiveness – clarifying the various properties and relationships of the studied object in order to obtain the most complete and comprehensive information about it; d) pragmatism – the researcher’s focus on conclusions and recommendations that will be useful for public practice life. Taking into account the analysis of scientists, the tasks for practical classes and tasks for independent work of future specialists in the social sphere are conditionally divided into four levels: reproductive, partly exploratory, research, creative. Having synthesized the results of the research, examples of tasks to be performed by future social workers during practical classes in the process of teaching the course “Methodology and technology of scientific research” have been developed.*

**Key words:** science, education, discipline, teacher, student, methodology, technology, scientific research.

**Актуальність проблеми.** Швидкий розвиток науки та підвищення її значення у світі вимагає формування в майбутніх фахівців соціальної сфери сукупності теоретичних знань і практичних навичок із метою реалізації наукових досліджень та їх ефективної організації. Так, використання накопичених знань, які залучають у процес проведення та впровадження наукових досліджень, сприяє прийняттю відповідних управлінських, технічних і технологічних рішень. Для майбутнього спеціаліста важливими стають вміння організувати науково-дослідну діяльність та ефективно використати вже відомі наукові напрацювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагоме значення для нас мають розвідки Р.М. Вернидуба (2012 р.), М.О. Вінника (2016 р.) щодо формування науково-дослідницьких умінь і навичок майбутніх фахівців; роботи І.Б. Савельчук, Н.А. Сейко стосовно проблем професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери (Савельчук, 2016; Сейко, 2018); праці С.С. Лебедевої (2015 р.), О.В. Лісовець (2017 р.) щодо досвіду професійної діяльності фахівців із соціальної роботи. Окремі роботи представляють проблему формування дослідницької компетентності майбутніх магістрів соціальної роботи (Архипова, 2018), підготовки майбутніх соціальних

працівників до науково-дослідної діяльності (Повідайчик, 2019; Прохорчук, 2018).

**Мета дослідження** – розкрити особливості викладання дисципліни «Методологія і технологія наукових досліджень» для майбутніх фахівців соціальної сфери.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Розвиток вузівської підготовки кадрів соціальної сфери, що включає підготовку фахівців, бакалаврів і магістрів, є провідним та визначальним фактором становлення системи безперервної соціальної освіти.

Підготовка магістрів зі спеціальності «Соціальна робота» дасть змогу виконати громадській державні замовлення та забезпечити соціальну сферу кадрами, здатними професійно вирішувати завдання в науково-дослідному, організаційно-управлінському, науково-педагогічному, соціально-проектному, соціально-технологічному видах діяльності.

Будь-які перетворення в системі підготовки магістрів – майбутніх професіоналів соціальної сфери – повинні проектуватися з урахуванням науково обґрунтованих підходів. Тому сьогодні актуальною є потреба у висококваліфікованих соціальних працівниках, які мають ґрунтовну загальнонаукову та професійну підготовку, здатні до самостійної і творчої наукової роботи. Ці фахівці повинні не лише добре орієнтуватися в нових методах наукових розро-

бок і досліджень, а й уміти впроваджувати їх результати у власну діяльність.

Для розвитку вітчизняної соціальної освіти на сучасному етапі стають необхідними наукові розробки, що забезпечують магістерську підготовку за спеціальністю «Соціальна робота». Одним із нагальних завдань є педагогічна підтримка магістерських досліджень, яка передбачає допомогу студенту у визначенні методологічних підходів до науково-дослідної діяльності у сфері соціальної роботи, соціальної освіти й соціального управління.

Найбільш коректний вибір наукових підходів до змісту та організації досліджень із соціальної роботи здійснив Малькольм Пейн, який виокремив три концепції цього виду діяльності:

1) рефлексивну – соціальна робота є процесом взаємодії, яка забезпечує зростання добробуту осіб, груп, громад, спільнот на регіональному й суспільному рівні;

2) соціалістичну – соціальна робота забезпечує співробітництво та взаємопідтримку в суспільстві з боку представників різних соціально-статусних груп і спільнот;

3) реформістську – соціальна робота є комплексом послуг із забезпечення соціального комфорту осіб та груп у соціумі (Пейн, 2007).

Саме навчальна дисципліна «Методологія і технологія наукових досліджень» допомагає студентам оволодіти основними принципами та методами проведення наукового дослідження в соціальній сфері, а також вивчити методологічні основи й технології наукового дослідження. Під час вивчення цієї дисципліни студенти формують уявлення про особливості здійснення наукового дослідження у сфері соціального захисту населення.

Якщо розглядати методологічність із позиції В.С. Швирева, а саме як усвідомлене ставлення до засобів і передумов діяльності з формування та вдосконалення наукового знання, то методологія наукового дослідження в галузі соціальної роботи знаходить своє відображення в таких процесах:

– усвідомленому виборі та реалізації методологічних підходів і методів проведення дослідження;

– аналізі та визначенні сутності досліджуваних соціальних явищ, процесів, систем соціальної роботи з позиції вибраних сучасних підходів;

– розробленні та реалізації продуктів, що вдосконалюють практику організаційно-управлінської діяльності в соціальній сфері у формі структур, моделей, соціальних проєктів, програм, рекомендацій тощо;

– інтерпретації отриманих даних, формулюванні висновків (Швирев, 1995).

Навчальна дисципліна «Методологія і технологія наукових досліджень» включає філософські аспекти, методологічні основи наукового пізнання, вивчення структури й основних етапів науково-дослідних робіт. Цей курс вивчає методи теоретичного дослідження, питання моделювання в наукових дослідженнях, а також допомагає правильно вибрати напрям наукового дослідження. Під час вивчення курсу студенти повинні навчитися проводити пошук, накопичення й обробку наукової інформації, а також проводити, обробляти та оформлювати результати експериментальних досліджень.

Структура курсу «Методологія і технологія наукових досліджень» складається з таких елементів: мети викладу матеріалу, основних завдань, розглянутих питань, ключових слів із теми, теоретичного матеріалу, практичної компоненти, контрольних запитань і висновків.

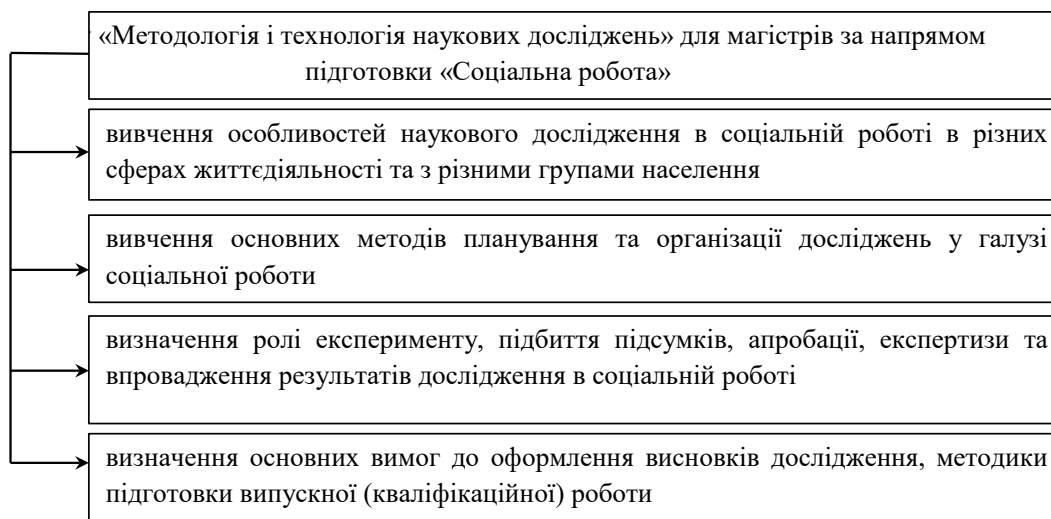
Основна мета курсу – опанувати основи науково-дослідної та дослідно-аналітичної діяльності (здійснювати аналіз і прогнозування, розробляти соціальні проєкти, технології) з проблем соціального становища та соціалізації населення, щоб мати змогу розробляти проєкти та програми соціальної роботи. Завдання курсу наведені на рисунку 1.

Науковці Н.А. Сейко та Н.М. Андрійчук у процесі формування завдань для практичних занять і завдань для самостійної роботи майбутніх фахівців соціальної сфери умовно поділили їх на чотири рівні:

1) завдання репродуктивного рівня, які передбачають відтворення студентами навчального матеріалу, отриманого у процесі слухання лекцій та самостійного вивчення теоретичного матеріалу;

2) завдання частково пошукового характеру, під час виконання яких студентам необхідно застосувати свої дослідницькі навички для отримання нової професійної інформації;

3) дослідницькі завдання, які передбачають застосування сучасних методів дослідження



**Рис. 1. Основні завдання курсу «Методологія і технологія наукових досліджень» для магістрів за напрямом підготовки «Соціальна робота»**

*Джерело: складено автором на основі праць (Важинський, Щербак, 2016; Зацерковний, Тішаєв, Демидов, 2017; Повідайчик, 2019)*

для виконання поставленого професійного завдання;

4) творчі завдання, що демонструють наявність у студентів високого рівня дослідницьких умінь і навичок, а також здатність до пошуку нестандартних рішень у виконанні завдань (Сейко, Андрійчук, 2020: 302).

Така форма подання викладачем навчального матеріалу дає можливість скласти цілісне уявлення про його зміст. З іншого боку, наведена структура дає можливість студенту самостійно визначити ступінь вивчення матеріалу:

- а) знайомство з основними висновками теми;
- б) здобуття знань на основі вивчення теоретичного матеріалу та їх перевірка за допомогою контрольних запитань;
- в) формування вмінь і навичок у процесі виконання практичної роботи (Сейко, 2018).

У процесі викладу матеріалу курсу викладачеві необхідно акцентувати на тому, що у проведенні дослідження на технологічному рівні методології вагоме значення мають методи, на які спирається магістрант, та технологія організації дослідницької діяльності, що відображена у програмі дослідження. Також варто зауважити, що в дослідженнях можуть широко застосовуватися як власні методи соціальної діагностики (соціальне картографування, паспортизація, соціальна експертиза тощо), так і методи інших наук, зокрема психології, соціології, математики тощо. Під час проведення наукового дослідження

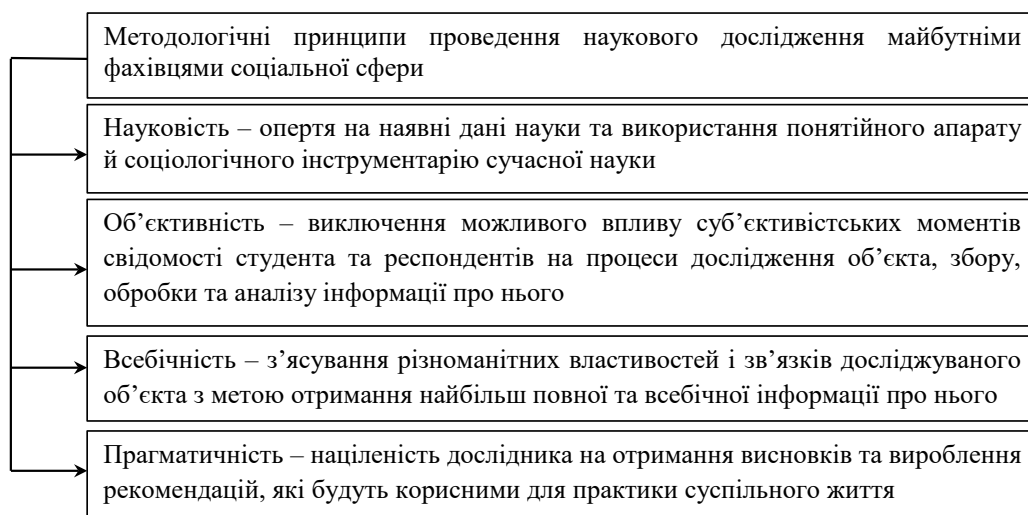
використовуються загальнотеоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, індукція, дедукція, абстрагування, узагальнення, конкретизація, моделювання), соціологічні методи (анкетування, інтерв'ювання, контент-аналіз, рейтинг), соціально-психологічні методи (спостереження, соціометрія, тестування), соціально-педагогічні методи (аналіз продуктів діяльності, спостереження, дослідно-експериментальна робота), математичні методи (ранжування, шкалювання, кореляція).

Під час проведення наукового дослідження майбутніми фахівцями соціальної сфери як основні методологічні принципи можна використовувати певні правила (див. рис. 2).

У таблиці 1 наведемо приклади завдань для виконання майбутніми соціальними працівниками під час практичних занять у процесі викладання курсу «Методологія і технологія наукових досліджень».

Таким чином, викладання дисципліни дає можливість студентам опанувати:

- основні методи здійснення дослідницької роботи з окремими особами та різними групами населення;
- основні методи раціональної організації наукового дослідження у сфері соціальної роботи, прийняття методологічних і методичних рішень у процесі планування, підготовки та здійснення емпіричного дослідження в соціальних службах та установах;



**Рис. 2. Методологічні принципи проведення наукового дослідження майбутніми фахівцями соціальної сфери**

*Джерело: складено автором на основі праць (Архипова, 2018; Прохорчук, 2018; Савельчук, 2016)*

Таблиця 1

**Приклади завдань для виконання майбутніми соціальними працівниками під час практичних занять у процесі викладання курсу «Методологія і технологія наукових досліджень»**

Рівень	Приклад завдання
Репродуктивний рівень	Наведіть визначення таких понять: методологія, метод, наукове дослідження, соціальний працівник.
Частково пошуковий рівень	Розробіть 5–6 запитань для стандартизованого інтерв’ю з представниками вибраної Вами соціальної групи (наприклад, бездомні, безробітні в умовах маленького містечка, учасники ЛГБТ-спільноти).
Дослідницький рівень	Сформуйте мініопитувальник із метою дослідження громадської думки щодо ставлення до представників вибраної Вами соціально уразливої групи населення (наприклад, бездомні, безробітні в умовах маленького містечка, учасники ЛГБТ-спільноти). Визначте групу респондентів, яка братиме участь в опитуванні: пересічні громадяни, молодь 20–30 років, працівники закладів сфери державного фінансування (лікарні, навчальні заклади, заклади сфери культури, громадського харчування тощо), підприємці обох статей 25–50 років, інша група респондентів (вказіть, яка саме). Обґрунтуйте власний вибір групи респондентів для проведення дослідження (3–4 речення).
Творчий рівень	Перегляньте відеовиступ Жоржетт Мюльхейр за посиланням <a href="https://www.ted.com/talks/GeorgetteMulheir_2012S-480p-uk">https://www.ted.com/talks/GeorgetteMulheir_2012S-480p-uk</a> . Здійсніть аналіз цього відеовиступу за такими соціальними показниками: 1) тема, мета відеовиступу; 2) основні соціальні проблеми, які порушуються спікером (3–4 позиції); 3) структура виступу; 4) основні соціальні поняття, які були використані. Оцініть результативність відеовиступу з огляду на поставлену мету.

*Джерело: авторська розробка*

– методику координації діяльності учасників конкретного емпіричного дослідження у сфері соціальної роботи, проведення консультаційних заходів з учасниками дослідницького колективу під час здійснення наукового дослідження у сфері соціальної роботи;

– методи проведення аналітичної, прогностно-експертної та моніторингової роботи;

– основні методи соціологічного, соціально-психологічного та соціально-педагогічного дослідження;

– основні професійні технології організації наукового дослідження в органах та установах соціальної роботи.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, викладання дисципліни «Методологія і технологія наукових досліджень» для студентів спеціальності «Соціальна робота» пов’язане, по-перше, з усвідомленим вибором та реалізацією підходів і методів проведення дослідження; по-друге, з визначенням сутності та специфіки

досліджуваного об'єкта і предмета в контексті вибраних методологічних підходів; по-третє, з методами розроблення продуктів дослідницької діяльності у формі структур, моделей, соціальних проєктів, програм, рекомендацій тощо, які вдосконалюють соціальні практики.

Методологічні основи наукових досліджень із соціальної роботи на загальнофілософському рівні виявляються в застосуванні принципів взаємозв'язку та взаємозумовленості соціальних явищ, соціальної детермінованості професійної діяльності тощо. Як загальнонаукові можуть бути застосовані такі підходи:

- системний (розкриття цілісності об'єкта, виявлення його внутрішніх зв'язків і відносин);
- комплексний (розгляд групи явищ у сукупності);
- цілісний (цілісне уявлення об'єкта, у своїй цілі не зводиться до простої суми елементів);
- діяльнісний (визнання єдності психіки та діяльності, єдності будови внутрішньої і зовнішньої діяльності, діяльного опосередкування міжособистісних відносин);
- історичний (вивчення конкретно-історичної генези та розвитку об'єкта дослідження);
- якісний (встановлення своєрідності досліджуваного явища, його відмінності від інших явищ);
- кількісний (аналіз та оцінка явищ і процесів у кількісних величинах та числах);
- феноменологічний (опис спостережуваних зовні характеристик досліджуваного явища);

– сутнісний (виявлення стійких характеристик, внутрішніх зв'язків, механізмів і рушійних сил досліджуваного явища) тощо.

У дослідженнях із соціальної роботи на науковому рівні можуть активно використовуватися акмеологічний, ситуаційний, ресурсний, маркетинговий, кваліметричний, рольовий, когнітивний, культурологічний, особистісно орієнтований, компетентнісний, соціально-педагогічний, проєктний, технологічний та інші підходи.

У науковому дослідженні може бути вибраний провідний підхід або застосований комплекс підходів, навіть якщо робота має прикладний характер (необхідно методологічно обґрунтувати програму дослідження та досліджуваний предмет).

Вибір методологічної основи знаходить своє відображення в методах дослідження. Успішність наукового дослідження залежить від узгодженості методологічних підходів і методів, що сприяє підвищенню якості результатів дослідження та перетворенню практики соціальної роботи.

З огляду на здійснений аналіз окресленої проблеми у статті запропоновано завдання для практичних занять та для самостійної роботи майбутніх фахівців соціальної сфери умовно поділити на чотири рівні: репродуктивний, частково пошуковий, дослідницький, творчий. Завдяки синтезу результатів дослідження розроблено приклади завдань для виконання майбутніми соціальними працівниками під час практичних занять у процесі викладання курсу «Методологія і технологія наукових досліджень».

#### REFERENCES:

1. Arkhypova, S.P. (2018). Formuvannia doslidnytskoi kompetentnosti maibutnikh mahistriv sotsialnoi roboty u protsesi profesiinoi pidhotovky [Formation of research competence of future masters of social work during vocational training]. *Visnyk Cherkaskoho universytetu – Journal of Cherkasy University*, 15, 3–12 [in Ukrainian].
2. Vazhynskiy, S.E., & Shcherbak, T.I. (2016). *Metodyka ta orhanizatsiia naukovykh doslidzhen: navchalnyi posibnyk [Methods and organization of scientific research: tutorial]*. Sumy : SumDPU im. A.S. Makarenka [in Ukrainian].
3. Zatserkovnyi, V.I., Tishaiev, I.V., & Demydov, V.K. (2017). *Metodolohiia naukovykh doslidzhen: navchalnyi posibnyk [Methodology of scientific research: tutorial]*. Nizhyn : NDU im. M. Hoholia [in Ukrainian].
4. Pein, M. (2007). *Sotsyalnaia rabota: sovremennaia teoriia [Social work: modern theory]*, transl. from English O.V. Boyko, B.N. Motenko. Moscow : Akademyia [in Russian].
5. Povidaichyk, O.S. (2019). Teoriia i praktyka profesiinoi pidhotovky maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do naukovo-doslidnytskoi diialnosti [Theory and practice of professional training for research activities of future social workers]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Ternopil [in Ukrainian].
6. Prokhorchuk, O.M. (2018). Formuvannia doslidnytskoi kompetentnosti bakalavriv sotsialnoi pedahohiky u protsesi profesiinoi pidhotovky [Formation of research competence in bachelors of social pedagogy during vocational training]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].



7. Savelchuk, I.B. (2016). Pidhotovka sotsialnykh pratsivnykiv za suchasnykh umov: innovatsiini tendentsii [Training of social workers in today's context: innovative trends]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu. Serii "Pedagogichni nauky" – Bulletin of Zhytomyr State University. Series "Pedagogical Sciences", 1(83)*, 120–125 [in Ukrainian].

8. Seiko, N.A., Andriichuk, N.M. (2020). Yakisni ta kilkisni metody doslidzhennia v kursi "Metodolohiia naukovykh doslidzen" dlia maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv [Qualitative and quantitative research methods in the course "Research methodology" for future social workers]. *Novi tekhnologii navchannia – New learning technologies, 94*, 299–305 [in Ukrainian].

9. Seiko, N.A. (2018). Fandraizynh u sferi osvity yak sotsialna tekhnolohiia (istoryko-pedahohichniy kontekst problemy) [*Fundraising in education as a social technology (historical and pedagogical context of the problem)*]. *Suchasni sotsialni tekhnologii v osviti: monohrafia – Modern social technologies in education: monograph* / ed. by N.A. Seiko. Zhytomyr : FOP Yevenok [in Ukrainian].

10. Shvyrev, B.S. (1995). Znanie i mirotnoshenie [Knowledge and attitude]. *Filosofiya nauki. Vypusk 1: Problemy ratsional'nosti* [*Philosophy of science. Issue 1: Problems of rationality*] / ed. by V.A. Smirnov. Moscow : IF RAN, pp. 163–184 [in Russian].

УДК 37.035.7; 355.233

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.9>

**Оксана СОБЧИШИН**

*аспірант кафедри соціальної роботи, спеціальної освіти та менеджменту соціокультурної діяльності, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, вул. М. Кривоноса, 2, м. Тернопіль, Україна, 46000*

**ORCID:** 0000-0003-2175-5392

**Бібліографічний опис статті:** Собчишин, О. (2021). Лідерські якості майбутніх військовослужбовців України у XXI столітті. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 58–67, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.9>

## ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ МАЙБУТНІХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ У XXI СТОЛІТТІ

*Питання формування лідерських якостей військовослужбовців у час військових дій на Сході України є надзвичайно важливим, визначальним завданням. Потреба у висококваліфікованих офіцерських кадрах, які спроможні успішно виконувати бойові завдання та майстерно управляти своїм підрозділом, зумовила те, що лідерство у військовій сфері відіграє особливу роль. Мета дослідження – визначити та охарактеризувати групи лідерських якостей військовослужбовців, що необхідні для досягнення успіху й ефективного виконання поставлених у XXI столітті завдань. Для досягнення поставленої мети використано такі теоретичні методи дослідження, як аналіз наукових джерел, синтез, порівняння та узагальнення. У роботі здійснено аналіз наукових праць зарубіжних і вітчизняних авторів, що присвячені проблемі лідерства та умовам формування лідерських якостей військовослужбовців. Розглянуто зміст поняття «лідерство», запропоновані окремими науковцями його дефініції, а також термін «військовий лідер» згідно з Доктриною розвитку військового лідерства у Збройних Силах України. Проаналізовано різні підходи вітчизняних науковців щодо виокремлення лідерських якостей у майбутніх військовослужбовців. Науковою новизною дослідження є те, що на основі науково-теоретичного аналізу було визначено та охарактеризовано основні групи морально-психологічних якостей, які необхідні військовому лідерові у XXI столітті, а саме: моральні, патріотичні, організаторські, військово-спеціальні. Саме ці групи якостей військовослужбовців є запорукою успіху на шляху до отримання якісних результатів діяльності та виконання поставлених завдань у період динамічних, нестабільних і складних умов сьогодення. Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо в більш детальному обґрунтуванні визначених груп морально-психологічних якостей майбутніх військовослужбовців, дослідженні основних передумов і чинників їх формування, а також розробленні алгоритму розвитку лідерських якостей курсантів.*

**Ключові слова:** лідерство, військове лідерство, формування лідерських якостей, військовий лідер.

**Оксана SOBCHYSHYN**

*PhD Student at the Department of Social Work, Special Education and Management of Socio-Cultural Activities, Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University, 2 M. Kryvonos str., Ternopil, Ukraine, 46000*

**ORCID:** 0000-0003-2175-5392

**To cite this article:** Sobchyshyn, O. (2021). Liderski yakosti maibutnikh viiskovosluzhbovtziv Ukrainy u XXI stolitti [Leadership qualities of the future military personnel of Ukraine in the 21st century]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 58–67, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.9>

## LEADERSHIP QUALITIES OF THE FUTURE MILITARY PERSONNEL OF UKRAINE IN THE 21<sup>ST</sup> CENTURY

*The issue of forming the leadership qualities of servicemen during hostilities in Eastern Ukraine is an extremely important, defining task. The need for highly qualified officers who are able to successfully perform combat missions and skillfully manage their unit, has led to the fact that leadership in the military plays a special role. The purpose of the study is to identify and characterize the groups of leadership qualities of servicemen that are necessary for the success and effective implementation of the tasks set in the 21st century. To achieve this goal, theoretical research methods such as analysis of scientific sources, synthesis, comparison and generalization were used. The analysis of scientific works of foreign and domestic authors devoted to the problem of leadership and conditions of formation of leadership qualities of servicemen is carried out in the work. The meaning of the concept of “leadership” proposed by some scholars of its*

*definition, as well as the term “military leader” in accordance with the Doctrine of the development of military leadership in the Armed Forces of Ukraine. Different approaches of domestic scientists to the identification of leadership qualities in future servicemen are analyzed. The scientific novelty of the study is that on the basis of scientific and theoretical analysis identified and characterized the main groups of moral and psychological qualities needed by a military leader in the 21st century, namely: moral, patriotic, organizational, military special. These groups of qualities of servicemen are the key to success on the way to obtaining quality results and fulfilling the set tasks in the period of dynamic, unstable and difficult conditions of today. Prospects for further scientific research are seen in a more detailed justification of certain groups of moral and psychological qualities of future servicemen, study of the basic prerequisites and factors of their formation, as well as developing an algorithm for developing leadership qualities of cadets.*

**Key words:** leadership, military leadership, formation of leadership qualities, military leader.

*Лідерство й навчання – це речі, які не можуть існувати одне без одного.*

Джон Кеннеді

**Актуальність проблеми.** В умовах сьогодення лідерство стало вимогою сучасної світової спільноти. Унаслідок зосередження уваги на останніх світових подіях стає зрозуміло, що будь-якому керівникові необхідно оволодіти інноваційними методами управління в різних сферах життя. Зокрема, у військовій сфері також відбувається зміна класичних форм ведення війни, що вимагає прогресивного оновлення стандартів освітніх програм підготовки майбутніх військових спеціалістів. У ХХ–ХХІ століттях виникає необхідність зміни дій військової справи, воєнної політики та способів мислення. Потреба у висококваліфікованих офіцерських кадрах, які спроможні успішно виконувати бойові завдання та майстерно управляти своїм підрозділом, зумовила те, що лідерство у військовій сфері відіграє особливу роль.

Зазначимо, що ефективне лідерство забезпечується наявністю в особистості лідерських якостей. Останні є індивідуально-особистісними та соціально-психологічними особливостями особистості, що впливають на колектив і сприяють досягненню поставленої мети (Максименко, 2014). Одні науковці вважають, що особистість народжується лідером, а навчання й виховання при цьому не відіграють ніякої ролі. Ми підтримуємо іншу позицію, згідно з якою лідерські якості можна розвинути, хоча для цього й потрібні певні вроджені задатки. Однак обидві групи дослідників акцентують на тому, що все-таки наявність / формування / розвиток лідерських якостей на сучасному етапі розвитку суспільства набуває дедалі більшої актуальності, є одним із найважливіших компонентів ефективного керівництва в будь-якій сфері життєдіяльності та залишається однією з найбільш актуальних проблем сьогодення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вітчизняні й зарубіжні вчені присвятили багато праць лідерським якостям особистості в педагогіці (Д. Алфімов, С. Калашнікова, О. Романовський, Р. Сопівник, В. Ягоднікова та інші), психології (Т. Бендас, К. Вороніна, Т. Гура, В. Зазикін, О. Козак, Б. Паригін, Л. Почебут, І. Мейжис, Н. Радіна, Ш. Тейлор та інші), менеджменті (Т. Гребенюк, Д. Големан, Дж. Коттер, К. Левін, В. Лугова, Р. Стенберг та інші), а також у військовій справі (О. Барабанщиков, О. Бондарчук, О. Бойко, М. Качан, О. Кокун, Д. Коцеруба, М. Кузнецов, О. Романовський, Г. Шевченко, В. Ягупов та інші). Зокрема, науковці представили результати теоретичного аналізу змісту поняття «лідер». Так, О. Козак надав категоризацію лідерських якостей, висвітлених у психологічних дослідженнях (Козак, 2019). Д. Алфімов запропонував структуру лідерських якостей особистості та розтлумачив поняття «ефективний лідер». Науковець охарактеризував його як впливову особистість, яка вміє організовувати, планувати та контролювати діяльність підлеглих задля здійснення поставлених завдань (Алфімов, 2010, с. 50). В. Лугова та Т. Гребенюк охарактеризували значення лідера для ефективної роботи підприємства, виявили різницю між менеджером і лідером та запропонували заходи щодо розвитку лідерських якостей менеджерів підприємств (Лугова, Гребенюк, 2018).

Що ж до військового лідера, то вітчизняні науковці Д. Коцеруба та О. Романовський розглядали проблеми лідерства у військовому колективі (Коцеруба, 2000; Романовський та ін., 2001). О. Маковський досліджував процес формування лідерських якостей майбутніх офіцерів (Маковський, 2002), А. Видай – лідерську спрямованість майбутнього офіцера Збройних

Сил України (Видай, 2002). О. Бойко розглянув організаційні умови впровадження методики формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів у вищих військових закладах освіти та визначив, що однією з головних організаційних умов є поєднання процесів навчання й виховання, формування та розвитку військових лідерів тощо (Бойко, 2020). О. Кокун запропонував психологічну структуру лідерських якостей майбутнього офіцера (Кокун, 2012).

Проте, незважаючи на численні дослідження, у науковій літературі немає «універсального» підходу до розуміння аналізованого поняття або набору лідерських якостей. Немає також єдності у визначенні особливостей формування військового лідера.

**Мета дослідження** – на основі аналізу наукової літератури щодо розкриття змісту і структури лідерських якостей та основних підходів до їх формування виокремити групи лідерських якостей військовослужбовця України у XXI столітті.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У час військових дій на Сході України формування й розвиток лідерських якостей у військових є надзвичайно важливим, визначальним завданням. Проявити себе лідером із бездоганним і неухильним додержанням усіх правил – це основна мета кожного військовослужбовця, який виконує свої обов’язки із захисту держави. Для досягнення успіху й ефективного виконання поставлених завдань у цьому напрямі військовий лідер зобов’язаний розуміти основний зміст процесів планування та організації діяльності й контролю, підготовки та згуртування особового складу (Національна академія внутрішніх справ, 2016, с. 4). Окрім того, військовому лідерові варто опанувати низку управлінських компетентностей, завдяки яким

він зможе здійснювати вплив на свідомість і поведінку своїх підлеглих, що сприятиме ефективності виконання завдань.

Для того щоб зрозуміти сутність військового лідерства та ключові моменти формування лідерських якостей у майбутніх військовослужбовців, варто спочатку розглянути зміст поняття «лідерство». Аналіз наукової літератури із цього питання свідчить про наявність різних підходів до формулювання цього феномену. У таблиці 1 представлено основні тлумачення поняття «лідерство», запропоновані окремими науковцями (Грищенко, 2015).

У документі «Вступ в армійське лідерство», розробленому для військовиків Сполучених Штатів Америки, термін «лідерство» визначається як процес впливу на людей, який надає їм мету, напрям, мотивацію для виконання місії та покращення роботи організації (Introduction to army leadership, 2005). Підсумовуючи наведене, можна стверджувати, що лідерство є унікальним феноменом, який проявляється в усіх сферах людської діяльності, є універсальним інструментом для досягнення поставлених цілей, переплітається з умінням переконувати, мотивувати та вести за собою людей.

Зміст військового лідерства розкривається в Доктрині розвитку військового лідерства у Збройних Силах України, яка є визначальним документом, що відображає систему поглядів щодо військового керівництва у Збройних Силах України (далі – ЗСУ), основні принципи його розвитку, стандарти, рівні, цінності, чесноти, властивості характеру та базові компетентності військових лідерів (Генеральний штаб Збройних Сил України, 2020). У цьому документі зазначається, що військовий лідер – це авторитетний військовослужбовець, якому група інших військовослужбовців за будь-яких обставин надають право

Таблиця 1

**Сутність поняття «лідерство»**

Автор	Сутність поняття
Р. Дафт	Відносини між лідером і членами групи, які чинять вплив одне на одного та спільно прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, що відображають загальні цілі
М. Головатий	У широкому розумінні – здатність впливати на інших і на стан спільної діяльності, а у вузькому – ситуація, коли лідер радикально впливає на стан справ у колективі та за багатьма якостями переважає інших
Д. Майєрс	Процес, під час якого певні члени групи ведуть за собою всіх інших
Р. Такер	Вплив на розум, енергію тих людей, яким належить зіграти свою роль у тому чи іншому процесі
Д. Мацумото	Процес взаємного впливу лідера та його послідовників заради досягнення групових, організаційних і соціальних цілей

приймати важливі для них рішення, що відповідають загальним національним інтересам оброну держави та визначають напрям і характер їх діяльності. Він здатний забезпечити успішне виконання завдань, згуртувати особовий склад для злагодженої роботи, максимально задовольняти індивідуальні потреби військовослужбовців і вести їх до мети й подальшого вдосконалення професійних навичок (Генеральний штаб Збройних Сил України, 2020, с. 11). Для цього військовий лідер має володіти набором індивідуальних морально-психологічних якостей і властивостей, які характеризують військовослужбовця та відповідають місії ЗСУ. Ці якості мають бути єдиними для всіх військових лідерів незалежно від посади, а також перетворитися на цінності та принципи засадничої військової діяльності. Формування й розвиток лідерських якостей у військових розпочинається з моменту професійної підготовки в закладах військового типу та триває впродовж їхнього просування в кар'єрі.

Акцент на необхідності формування лідерських якостей у військовослужбовців зроблено у Стратегії розвитку лідерства у Збройних Силах Сполучених Штатів Америки (Department of the Army of United States, 2013). Це документ, що висвітлює основні вимоги до керівника, його професійного розвитку та особистісного потенціалу, ефективної підготовки особового складу всіх рівнів, а також вказівки щодо постановки цілей, шляхів і засобів розвитку військових лідерів усіх рангів. Формування лідерських якостей у військових відбувається у процесі професійної підготовки, самоосвіти та набуття професійного досвіду. У Стратегії розвитку лідерства у Збройних Силах США визначено основні якості, якими мають володіти військові лідери: стійкість, відповідальність, кмітливість, гнучкість та адаптованість. Військовий лідер США мотивує, надихає підлеглих та впливає на них, тим самим налаштовує їх на досягнення поставлених цілей. Для отримання якісних результатів діяльності та виконання поставлених завдань лідер повинен спрямовувати особисте мислення та прийняття рішень на забезпечення якомога більшого розвитку військової організації (Department of the Army of United States, 2013).

Аналіз військової служби показує, що процес розвитку лідерських якостей військового зумовлений характером його роботи в силовій

структурі та формується впродовж усієї діяльності, яка охоплює всі аспекти бойової підготовки й завдань. Очевидним є той факт, що тривалий вплив діяльності знаходить своє відображення в особистісно-психологічних групах якостей. Стресове навантаження та високий рівень відповідальності в умовах бойових дій є визначальними чинниками формування, становлення й розвитку військових лідерів. Як зазначено в документі «Army Doctrine Publication 6-22 (ADP 6-22). Army Leadership and the Profession», для досягнення поставлених цілей у період динамічних, нестабільних і складних умов сьогодення, що характеризуються загрозливими й небезпечними умовами для життя, військовому офіцеру необхідні ключові лідерські якості, як-от: професіоналізм, патріотизм, самовпевненість, комунікативність, співпереживання, чесність, обґрунтоване судження, аналітичне мислення, ініціативність, мужність, рішучість, розумова спритність, психологічна стійкість, здатність переконувати та надихати (Department of the Army of United States, 2019). У військових академіях США формують військових із тими ж лідерськими якостями (патріотизм, професіоналізм, упевненість у собі та комунікативність). Ці якості тісно й ефективно взаємодіють з іншими та формують ключові компоненти воєначальника. Справжній лідер у США – завжди патріот (Department of the Army of United States, 2019).

Для успішного досягнення поставленої мети військовослужбовцю, згідно з Доктриною розвитку військового лідерства у Збройних Силах України, необхідно:

- формувати позитивний морально-психологічний клімат і здійснювати ефективний вплив на особовий склад;
- формувати мету (цілі) та визначати способи її досягнення;
- застосовувати ефективні способи внутрішньої комунікації;
- мотивувати й надихати особовий склад своїм прикладом до прийняття рішень і дій під час підготовки та виконання завдань за призначенням;
- удосконалювати індивідуальну й колективну бойові спроможності;
- забезпечувати інтегральний розвиток, командотворення та згуртування особового складу;

– утверджувати відданість військовослужбовців національним традиціям воїнського етосу;

– сприяти особистій і командній (колективній) відповідності міжнародним принципам військового лідерства;

– задовольняти індивідуальні потреби особового складу в розвитку та самовдосконаленні (Генеральний штаб Збройних Сил України, 2020, с. 11).

Для виконання перелічених вище завдань військовослужбовець має володіти набором лідерських якостей, які будуть сприяти зазначеним процесам.

Вітчизняні науковці розробили різні підходи до вивчення проблеми формування й виокремлення лідерських якостей у майбутніх військовослужбовців.

Так, Т. Солодовник і П. Пономаренко стверджують, що професійний успіх особистості залежить від її лідерського потенціалу та харизми. На думку вчених, лідер повинен володіти унікальним набором особистісних якостей, до яких відносять уміння діяти нестандартно, впливати на колектив (військовий підрозділ), переконувати і приймати рішення незалежно від умов та обставин. Науковці віднесли до особистісних якостей військовослужбовця психологічну стійкість, стресостійкість до небезпечних обставин, розумові здібності, професійні знання, ініціативність і патріотизм. Необхідною умовою ефективного виконання обов'язків військовослужбовця є лідерські якості, які потребують цілеспрямованого розвитку. Науковці дійшли висновку, що завдяки застосуванню інноваційних педагогічних технологій у курсантів ЗСУ будуть розвиватися лідерські якості (Солодовник, Пономаренко, 2020).

Цікаву думку висловив О. Заруба, який зазначив, що формування українського військового лідера має відбуватися через розвиток його загальної культури. Автор стверджує, що завдяки викладанню низки дисциплін, які належать до соціальних наук, та обов'язковому списку для вивчення спеціалізованої літератури із соціології, військової історії, міжнародних відносин, стратегічних комунікацій український військовослужбовець зможе стати справді сучасним лідером. О. Заруба впевнений, що рішення майбутніх командирів за від-

сутності знань і широкого погляду на ситуацію не лише у країні, а й у світі загалом може бути недолугим у сфері національної безпеки (Заруба, 2019).

Своєю чергою Л. Лебедик та В. Стрельников шляхом індивідуального підходу в навчанні майбутніх офіцерів Національної гвардії України проаналізували сутність феноменів «лідерство» й «лідерські якості» та визначили три базові лідерські навички (уміння здійснювати діагностування розвитку підлеглих, гнучкість і партнерство), які розвиваються до рівня автоматизму в ході постійного відпрацювання. Автори з'ясували та довели, що ефективне формування лідерських якостей має відбуватися на чотирьох рівнях управління: собою, окремими підлеглими, військовим підрозділом (командою), військовою організацією. На думку вчених, майбутній офіцер Національної гвардії України задля піднесення свого авторитету та зміцнення влади має добре розбиратися у власній справі, володіти знаннями та постійно вдосконалюватися (Лебедик, Стрельников, 2021).

У процесі розгляду наукових праць щодо формування лідерських якостей майбутніх військовослужбовців особливу увагу варто звернути на роботу О. Маковського. Науковець здійснив ґрунтовне дослідження цієї проблеми у межах психолого-педагогічної науки. Він проаналізував практику роботи вищих військових навчальних закладів, сформулював власну гіпотезу, завдання й методику експериментального дослідження. О. Маковський уперше визначив та експериментально перевірів організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх офіцерів. Рівень сформованості лідерських якостей він пропонує визначати за допомогою п'яти критеріїв: військово-професійного, соціально-психологічного, творчого, особистісного та індивідуально-типологічного (Маковський, 2002).

О. Топчій здійснив порівняльний аналіз виховання лідерських якостей курсантів у зарубіжних військових вищих навчальних закладах. Автор з'ясував, що система педагогічної практики зарубіжних військових вищих навчальних закладів для курсантів та офіцерів військових підрозділів є тим самим необхідним засобом лідерського виховання. Завдяки цій системі майбутні військовослужбовці зможуть розвинути

в собі вміння організації та проведення необхідних занять, а також виконувати практичні завдання спільно з особовим складом. На думку науковця, завдяки цій практиці курсант буде не лише здійснювати процес лідерського виховання особового складу, а й сам здобувати та вдосконалювати управлінські якості (Топчій, 2011).

А. Вітченко вказує на можливість розвитку лідерських якостей майбутніх військових магістрів за допомогою кейс-технології, яка дасть змогу поєднати різні методи, форми й засоби навчання. Автор стверджує, що саме кейс-технологія суттєво посилить систему підготовки військових магістрів оперативнотактичної ланки управління шляхом інтеграції теоретичного навчання з професійно-практичною та науково-дослідницькою діяльністю (Вітченко, 2018).

На думку О. Кокуна, «універсального» набору лідерських якостей немає, оскільки ймовірність того, що член групи може стати лідером, залежить тільки від того, як він здатний проявити себе у відповідних ситуаціях. Дослідник визначає, що у процесі військово-професійного відбору курсантів необхідно брати до уваги саме наявність особистісних властивостей, які є головною передумовою формування лідерських якостей. О. Кокун розробив психологічну структуру лідерських якостей майбутнього офіцера, яка складається з 5 основних компонентів:

1) комунікативно-організаційного (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленнєві та організаційні здібності);

2) емоційно-вольового (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, упевненість у собі, вимогливість, самовладання, стресостійкість);

3) мотиваційного (мотивація до лідерства й успіху);

4) мисленнєвого (швидкість мислення, логічність, креативність, проникливість, здатність до прогнозування та узагальнення, критичність, розсудливість);

5) особистісного (активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, відповідальність, почуття гумору, оптимістичність, чесність, патріотизм, прагнення до самовдосконалення) (Кокун, 2012).

Наявність лідерських якостей, на думку О. Приліпко, можна визначити за допомогою

різноманітних методик, розроблених ЗСУ, які надають розгорнуту характеристику особистості. На основі аналізу отриманих даних військовий психолог має змогу бачити психологічний портрет військовослужбовця, його індивідуально-психологічні особливості, які можуть як сприяти його подальшому розвитку, так і перешкоджати його професійному зростанню. О. Приліпко до таких методик відносить опитувальник «Адаптивність – 200», методику психологічної діагностики «Лідер – 1», методику діагностики самооцінки психічних станів (адаптований варіант методики Г. Айзенка), методику діагностики мотивації Т. Елерса, методику діагностики типу поведінкової активності Л. Вассермана та Н. Гуменюка, диференційно-діагностичний опитувальник Є. Климова (Приліпко, 2019).

Свою чергою Г. Бондарев, О. Дичко та І. Криленко вважають, що найефективніші психолого-педагогічні умови, які сприяють формуванню лідерських якостей у курсантів, застосовуються саме в арміях країн НАТО. Тому дослідники виділили низку найбільш ефективних умов, зокрема:

1) залучення уваги курсантів до проблеми формування лідерських якостей;

2) розвиток у курсантів лідерських якостей шляхом ознайомлення та засвоєння теорії і практики лідерства, засвоєння процесу утворення знань і навичок, мотивів та установок, психічних процесів і властивостей особистості, які забезпечать їй можливість позиціонувати себе як реального лідера;

3) максимально ефективного використання можливостей військового середовища, яке часто характеризується небезпечними для життя умовами;

4) активне використання виховних можливостей колективу в інтересах формування готовності до лідерської діяльності в майбутніх офіцерів;

5) формування лідерської позиції, досвіду лідерського мислення, характеру, поведінки та емоційного реагування;

6) стимулювання діяльності курсантів із формування готовності до лідерської діяльності;

7) розвиток здібностей курсантів до самовиховання (Бондарев та ін., 2021).

У процесі професійної підготовки майбутніх військовослужбовців необхідно звернути

увагу на працю В. Лагодзіновського. Саме він розкрив основні принципи емоційного лідерства у військовій справі. За результатами його досліджень можна констатувати, що завдяки емоційному інтелекту військовий лідер зможе сформувати колектив і вести його до намічених цілей. Завдяки вмінню викликати повагу, довіру й симпатію воєначальники здобудуть покращення рівня взаємодії з підрозділом (Лагодзіновський, 2020).

О. Кокун, І. Пішко та Н. Лозінська у своєму дослідженні розробили процедуру кількісного оцінювання рівня розвитку лідерських якостей курсантів за допомогою психодіагностичних методик. Науковці пропонують застосовувати такі методики у процесі відбору майбутніх курсантів на навчання:

1. Опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО187-А.
2. Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема.
3. Методику діагностики лідерських здібностей Є. Жарікова, Є. Крушельницького.
4. Методику діагностики комунікативних та організаторських схильностей – КОС В. Синявського та Б. Федоришина.
5. Шкалу темпераментів Л. Терстоуна (в адаптації Й. Хойновського).
6. Опитувальник вольового самоконтролю А. Зверкова та Є. Ейдмана.
7. Методику діагностики мотивації до успіху Т. Елерса.
8. Методику вивчення мотивації професійної діяльності К. Замфір – А. Реана (Кокун та ін., 2013).

Використання військово-професійного відбору курсантів за цією методикою дає змогу визначити наявність тих особистісних властивостей курсанта, які є передумовою формування в нього лідерських якостей.

З огляду на наведене можемо визначити такі групи морально-психологічних якостей військового лідера:

- моральні (відповідальність, справедливість, чесність, повага, відвага, турбота, співчуття, рівність, мужність, самоконтроль);
- патріотичні (відданість Україні та рідному народові, братерство, збереження та шанування

національних ідей, рідної мови, історії народу, держави, культури, традицій, вшанування національних героїв, самоідентифікація);

– організаторські (стратегічне мислення, планування, мотивація, вимогливість, комунікабельність, критичність і самокритичність, психологічна вибірковість, емоційний інтелект);

– військово-спеціальні (компетентність, дисциплінованість, технічна ерудиція, знання в роботі військової техніки та озброєння, правильне до них ставлення, фізична витривалість, психологічна стійкість, швидкість прийняття рішень, ефективне виконання завдань).

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Особливості військової діяльності у ХХІ столітті зумовлюють гостру потребу у висококваліфікованих офіцерських кадрах. Тому формування та розвиток лідерських якостей у курсантів можна вважати одним із пріоритетних завдань їх військово-професійної підготовки. Аналіз наукової літератури з проблем формування якостей лідера в майбутніх офіцерів свідчить про те, що вітчизняні й зарубіжні науковці зробили значний внесок у дослідження цього питання. Науковцями розроблені різні підходи до вивчення проблематики формування лідерських якостей у майбутніх військових та виокремлені ключові з них.

Науково-теоретичний аналіз дав нам можливість визначити такі основні групи морально-психологічних якостей військового лідера, як моральні, патріотичні, організаторські та військово-спеціальні. Саме ці групи якостей військовослужбовця є запорукою успіху на шляху до отримання якісних результатів діяльності та виконання поставлених завдань у період динамічних, нестабільних і складних умов сьогодення.

Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо в більш детальному обґрунтуванні визначених груп морально-психологічних якостей майбутнього військовослужбовця, дослідженні основних передумов і чинників їх формування, а також розробленні алгоритму розвитку лідерських якостей курсантів.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Максименко С. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2014. № 24. С. 7–16.



2. Козак О. Особистість лідера в сучасному психологічному дискурсі. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2019. № 1. С. 136–141.
3. Алфімов Д. Зміст феномену «лідерські якості особистості». *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2010. № 11. С. 44–51.
4. Лугова В., Гребенюк Т. Розвиток лідерських якостей менеджерів підприємств. *Актуальные научные исследования в современном мире*. Переяслав-Хмельницький, 2018. Вып. 4(36). Ч. 2. С. 26–31.
5. Коцераба Д. Шляхи та умови удосконалення виховання курсантів Національної академії Державної прикордонної служби України : дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2000. 220 с.
6. Романовський О., Пономарьов О., Сироснятников А. Проблеми формування особистості лідера. Харків, 2001. 193 с.
7. Маковський О. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2002. 18 с.
8. Видай А. Формування лідерської спрямованості особистості майбутнього офіцера ЗС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2002. 196 с.
9. Бойко О. Організаційні умови впровадження методики формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів у вищих військових закладах освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 6. Т. 2. С. 31–37.
10. Кокун О. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. № 4(29). С. 170–174.
11. Психологія менеджменту в правоохоронній діяльності : матеріали для самостійної роботи / Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2016. 67 с.
12. Грищенко І. Теоретико-методологічні засади лідерства. *Наукові розвідки з державного та муніципального управління*. 2015. Вип. 1. С. 110–122.
13. Introduction to army leadership. URL: <https://www.uakron.edu/armyrotc/MS1/24.pdf>
14. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України / Генеральний штаб Збройних Сил України. 2020, грудень. URL: <https://dovidnykmpz.info/zagalni/doktryna-rozvytku-viys-kovoho-liderstva-u-zbroynnykh-sylakh-ukrainy-2020/>
15. Army Leader Development Strategy / Department of the Army of United States. 2013. URL: <https://www.hsdl.org/?abstract&did=739223>
16. Army Doctrine Publication 6-22 (ADP 6-22). Army Leadership and the Profession / Department of the Army of United States. July 2019. URL: [https://armypubs.army.mil/epubs/DR\\_pubs/DR\\_a/ARN20039-ADP\\_6-22-001-WEB-0.pdf](https://armypubs.army.mil/epubs/DR_pubs/DR_a/ARN20039-ADP_6-22-001-WEB-0.pdf)
17. Солодовник Т., Пономаренко П. Розвиток лідерських якостей майбутніх офіцерів Військового інституту танкових військ НТУ «ХПІ». *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я* : тези доповідей XXVIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 28–30 жовтня 2020 р. : у 5 ч. / за ред. Є. Сокола. Харків : НТУ «ХПІ», 2020. Ч. 4. С. 146.
18. Заруба О. Лідерство у вищих військових навчальних закладах: моделі та програми підготовки. *Інформаційна безпека людини, суспільства, держави*. 2019. № 3(27). С. 93–103.
19. Лебедик Л., Стрельников В. Формування лідерських якостей у майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. № 3. С. 40–49.
20. Топчій О. Проблема виховання лідерських якостей курсантів в зарубіжних військових вищих навчальних закладах. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету. Серія «Педагогіка»*. 2011. № 5. С. 163–168.
21. Вітченко А. Розвиток лідерських якостей майбутніх військових магістрів з використанням кейс-технології. *Наука і оборона*. 2018. № 4. С. 43–48.
22. Приліпко О. Роль та місце системи психологічної діагностики «Лідер – 1» в процесі підготовки військових психологів. *Вестник педагогик: наука и практика*. 2019. № 47. С. 7–8.
23. Бондарев Г., Дичко О., Криленко І. Умови формування лідерських якостей у курсантів військового вишу. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я* : тези доповідей XXIX Міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 18–20 травня 2021 р. : у 5 ч. / за ред. Є. Сокола. Харків : ВІТВ НТУ «ХПІ», 2021. Ч. 5. С. 35.
24. Лагодзіновський В. Емоційне лідерство як чинник ефективності управління військовим підрозділом: аналіз зарубіжних досліджень. *Psychological Journal*. 2020. Vol. 6. Issue 11(43). P. 34–46.
25. Кокун О., Пішко І., Лозінська Н. Кількісне оцінювання рівня розвитку лідерських якостей курсантів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. Вип. 4. С. 222–226.

## REFERENCES:

1. Maksymenko, S. (2014). Liderstvo yak funktsiia profesiinoi psykholohichnoi kompetentnosti osobystosti [Leadership as a function of the individual professional psychological competence]. *Problemy suchasnoi psykholohii – Issues of modern psychology*, 24, 7–16 [in Ukrainian].
2. Kozak, O. (2019). Osobystist lidera v suchasnomu psykholohichnomu diskusii [The personality of the leader in the modern psychological discussion]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia “Psykhologichni nauky” – Scientific Bulletin of Kherson State University. Series “Psychological Sciences”*, 1, 136–141 [in Ukrainian].
3. Alfimov, D. (2010). Zmist fenomenu “liderski yakosti osobystosti” [The content of the phenomenon “leadership qualities of a person”]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh – Pedagogy of the formation of creative personality in higher and secondary schools*, 11, 44–51 [in Ukrainian].
4. Luhova, V., & Hrebenuk, T. (2018). Rozvytok liderskykh yakosteii menedzheriv pidpriemstv [The development of a manager’s leadership qualities]. *Aktualnye nauchnye yssledovanyia v sovremennom myre – Actual scientific researches in modern world*, 4(36), 26–31 [in Ukrainian].
5. Kotseruba, D. (2000). Shliakhy ta umovy udoskonalennia vykhovannia kursantiv Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy [The ways and conditions for improving the education of cadets of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine]. *Candidate’s thesis*. Khmelnytskyi [in Ukrainian].
6. Romanovskiy, O., Ponomarov, O., & Syrosniatnykov, A. (2001). *Problemy formuvannia osobystosti lidera [The problems of the leader’s personality formation]*. Kharkiv [in Ukrainian].
7. Makovskiy, O. (2002). Formuvannia liderskykh yakosteii maibutnykh ofitseriv [Formation of the leadership qualities of future officers]. *Extended abstract of candidate’s thesis*. Khmelnytskyi [in Ukrainian].
8. Vydai, A. (2002). Formuvannia liderskoi spriamovanosti osobystosti maibutnoho ofitsera ZS Ukrainy [Formation of leadership orientation of the personality of the future officer of the Armed Forces of Ukraine]. *Candidate’s thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
9. Boiko, O. (2020). Orhanizatsiini umovy vprovadzhennia metodyky formuvannia liderskoi kompetentnosti maibutnykh ofitseriv u vyshchyykh viiskovykh zakladakh osvity [Organizational conditions for the implementation of the methodology for the formation of leadership competence of future officers in higher military educational institutions]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh – Pedagogy of the formation of creative personality in higher and secondary schools*, 6, 31–37 [in Ukrainian].
10. Kokun, O. (2012). Psykhologichna struktura liderskykh yakosteii maibutnoho ofitsera [Psychological structure of leadership qualities of the future officer]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy – Bulletin of National University of Defense of Ukraine*, 4(29), 170–174 [in Ukrainian].
11. National Academy of Internal Affairs (2016). *Psykhologhiia menedzhmentu v pravookhoronni diialnosti: materialy dlia samostiinoi roboty [Psychology of management in law enforcement: materials for independent work]*. Kyiv [in Ukrainian].
12. Hryshchenko, I. (2015). Teoretyko-metodolohichni zasady liderstva [Theoretical and methodological principles of leadership]. *Naukovi rozvidky z derzhavnoho ta munitsypalnoho upravlinnia – State and municipal administration scientific research*, 1, 110–122 [in Ukrainian].
13. Introduction to army leadership (2005). Retrieved from: <https://www.uakron.edu/armyrotc/MS1/24.pdf> [in English].
14. General Staff of the Armed Forces of Ukraine (2020). *Doktryna rozvytku viiskovoho liderstva u Zbroinykh Sylakh Ukrainy [Doctrine of development of military leadership in the Armed Forces of Ukraine]*. Retrieved from: <https://dovidnykmpz.info/zagalni/doktryna-rozvytku-viys-kovoho-liderstva-u-zbroinykh-sylakh-ukrainy-2020/> [in Ukrainian].
15. Department of the Army of United States (2013). Army Leader Development Strategy. Retrieved from: <https://www.hsdl.org/?abstract&did=739223> [in English].
16. Department of the Army of United States (2019). Army Doctrine Publication 6-22 (ADP 6-22). Army Leadership and the Profession. Retrieved from: [https://armypubs.army.mil/epubs/DR\\_pubs/DR\\_a/ARN20039-ADP\\_6-22-001-WEB-0.pdf](https://armypubs.army.mil/epubs/DR_pubs/DR_a/ARN20039-ADP_6-22-001-WEB-0.pdf) [in English].
17. Solodovnyk, T., Ponomarenko, P. (2020). Rozvytok liderskykh yakosteii maibutnykh ofitseriv Viiskovoho instytutu tankovykh viisk NTU “KhPI” [Development of leadership qualities of future officers of the Military Institute of Tank Troops of NTU “KhPI”]. *Proceedings of the XXVIII International scientific and practical conference “Informatsiini tekhnolohii: nauka, tekhnika, tekhnolohiia, osvita, zdorovia – Information technology: science, technology, education, health”* (Kharkiv, October 28–30, 2020), in 5 vols. / ed. by Ye. Sokol. Kharkiv: NTU “KhPI”, vol. 4, p. 146 [in Ukrainian].
18. Zaruba, O. (2019). Liderstvo u vyshchyykh viiskovykh navchalnykh zakladakh: modeli ta prohramy pidhotovky [Leadership in higher military educational institutions: models and training programs]. *Informatsiina bezpeka liudyny, suspilstva, derzhavy – Information security of man, society, state*, 3(27), 93–103 [in Ukrainian].

19. Lebedyk, L., Strelnikov, V. (2021). Formuvannya liderskykh yakosteï u maibutnikh ofitseriv Natsionalnoi hvardii Ukrainy [Formation of leadership qualities in future officers of the National guard of Ukraine]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy – Theory and practice of social systems management*, 3, 40–49 [in Ukrainian].

20. Topchii, O. (2011). Problema vykhovannya liderskykh yakosteï kursantiv v zarubizhnykh viiskovykh vyshchyykh navchalnykh zakladakh [The problem of educating the leadership qualities of cadets in foreign military universities]. *Naukovi zapysky Ternopilskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu. Seriiia “Pedahohika”* – Scientific notes of Ternopil National Pedagogical University. Series “Pedagogy”, 5, 163–168 [in Ukrainian].

21. Vitchenko, A. (2018). Rozvytok liderskykh yakosteï maibutnikh viiskovykh mahistriv z vykorystanniam keis-tekhnohohii [Development of leadership skills of future military masters using case technology]. *Nauka i oborona – Science and defense*, 4, 43–48 [in Ukrainian].

22. Prylipko, O. (2019). Rol ta mistse systemy psykhohohichnoi diahnostryky “Lider – 1” v protsesi pidhotovky viiskovykh psykhohohiv [The role and place of the system of psychological diagnostics “Leader – 1” in the training of military psychologists]. *Vestnyk pedahohyky: nauka y praktyka – Bulletin of Pedagogy: Science and Practice*, 47, 7–8 [in Ukrainian].

23. Bondarev, H., Dychko, O., & Krylenko, I. (2021). Umovy formuvannya liderskykh yakosteï u kursantiv viiskovoho vyshu [Conditions for the formation of leadership qualities in cadets of military universities]. *Proceedings of the XXIX International scientific and practical conference “Informatsiini tekhnohohii: nauka, tekhnika, tekhnohohiia, osvita, zdorovia – Information technology: science, technology, education, health”* (Kharkiv, May 18–20, 2021), in 5 vols. / ed. by Ye. Sokol. Kharkiv : NTU “KhPI”, vol. 5, p. 35 [in Ukrainian].

24. Lahodzinovskyy, V. (2020). Emotsiine liderstvo yak chynnyk efektyvnosti upravlinnia viiskovym pidrozdilom: analiz zarubizhnykh doslidzhen [Emotional leadership as a factor of efficient management of military units: the analysis of foreign research]. *Psychological Journal*, 6(11), 34–46 [in Ukrainian].

25. Kokun, O., Pishko, I., & Lozinska N. (2013). Kilkisne otsiniuvannya rivnia rozvytku liderskykh yakosteï kursantiv [Quantitative assessment of the level of development of leadership qualities of cadets]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy – Bulletin of the National University of Defense of Ukraine*, 4, 222–226 [in Ukrainian].

УДК 351.74:343.2–053.6

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.10>

**Ольга СОРОКА**

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної роботи та менеджменту соціокультурної діяльності, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, вул. Винниченка, 10, м. Тернопіль, Україна, 46018

**ORCID:** 0000-0003-1483-8974

**Анатолій ШКЛЯР**

аспірант кафедри соціальної роботи та менеджменту соціокультурної діяльності, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, вул. Винниченка, 10, м. Тернопіль, Україна, 46018

**ORCID:** 0000-0002-0736-6107

**Бібліографічний опис статті:** Сорока, О., Шкляр, А. (2021). Модель формування професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 68–74, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.10>

## МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ ПОЛІЦІЇ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ПРАВОПОРУШЕНЬ НЕПОВНОЛІТНІХ

У статті представлено різні наукові підходи до трактування термінів «профілактика», «профілактику правопорушень неповнолітніх». Визначено рівні профілактичної роботи з неповнолітніми: нейропсихологічний, загально-психологічний, віково-психологічний, педагогічний. Проаналізовано нормативно-правові акти, що стосуються профілактики правопорушень серед дітей, першочерговими з яких вважаємо «Концепцію розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні», Закони України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей», «Про попередження насильства в сім'ї», «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», «Про Загальнодержавну програму «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року. Встановлено, що, здійснюючи профілактику правопорушень неповнолітніх, співробітники ювенальної поліції виконують діагностичну, прогностичну, організаторську, інформаційну, управлінську, корекційну функції.

Обґрунтовано модель формування професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх, що складається з взаємопов'язаних між собою блоків. В організаційно-цільовому блоці модель передбачає постановку мети, визначення суб'єкта, об'єкта та принципів (допомога співробітникам ПДН ОВС у профілактичній діяльності, а також психокорекція девіантних форм поведінки, формування установок правослужняної поведінки у неповнолітніх правопорушників); у змістовному блоці – визначення завдань та змісту профілактичної роботи з неповнолітніми правопорушниками (організація взаємодії з учасниками профілактичного процесу, соціалізація та ресоціалізація неповнолітніх правопорушників, формування професійної компетентності офіцерів ювенальної поліції); у технологічному – визначення форм, методів, технологій, прийомів та засобів профілактичної діяльності (психодіагностика, психокорекція, соціально-психологічне консультування тощо) та в оціночно-результативному – розробка критеріїв, показників, рівнів сформованості професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх.

**Ключові слова:** професійна компетентність, офіцери ювенальної поліції, профілактика правопорушень неповнолітніх, модель.

**Olga SOROKA**

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor at the Department of Social Work and Management of Socio-Cultural Activities, Ternopil National Volodymyr Hnatiuk Pedagogical University, 10 Vynnychenko str., Ternopil, Ukraine, 46018

**ORCID:** 0000-0003-1483-8974

**Scopus Author ID:** 57192173586

**Anatolii SHKLIAR**

Postgraduate Student at the Department of Social Work and Management of Socio-Cultural Activities, Ternopil National Volodymyr Hnatiuk Pedagogical University, 10 Vynnychenko str., Ternopil, Ukraine, 46018

ORCID: 0000-0002-0736-6107

**To cite this article:** Soroka, O., Shaklier, A. (2021). Model formuvannia profesiinoi kompetentnosti ofitseriv politsii do profilaktyky pravoporushen nepovnolitnikh [Model of formation of professional competence of police officers in the prevention of juvenile delinquency]. *Vvichlyvist.Humanitas*, 6, 68–74, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.10>

## MODEL OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF POLICE OFFICERS IN JUVENILE DELINQUENCY'S PREVENTION

*The article presents various scientific approaches to the interpretation of the terms “prevention”, “juvenile delinquency prevention”. There are determined levels of preventive work with minors: neuropsychological, general psychological, age psychological, pedagogical. There are analyzed the normative-legal acts concerning delinquency's prevention among children. The main acts are the following “Concept for the development of criminal justice for minors in Ukraine”, the Laws of Ukraine “On bodies and services for children and special institutions for children”, “On the prevention of violence in families”, “On ensuring the organizational and legal conditions for social protection of orphans and children deprived of parental care”, “On the National Program National Action Plan for the Implementation of the UN Convention on the Rights of the Child” for the period up to 2016. It has been established that, carrying out the prevention of juvenile delinquency, juvenile police officers perform diagnostic, prognostic, organizational, informational, managerial, and corrective functions.*

*It has been substantiated the model of the formation of the professional competence of police officers for the juvenile delinquency's prevention. This model consists of interconnected blocks. In the organizational-target block, the model provides for setting a goal, defining a subject, an object and principles (assistance to employees of the PDN ATS in preventive activities, as well as psychocorrection of deviant forms of behavior, the formation of attitudes of law-abiding behavior in juvenile offenders); in the content block – defining the tasks and content of preventive work with juvenile offenders (organization of interaction with participants in the preventive process, socialization and resocialization of juvenile offenders, formation of professional competence of juvenile police officers); in the technological – the definition of forms, methods, technologies, techniques and means of preventive activities (psychodiagnostics, psychocorrection, socio-psychological counseling, etc.) and in the evaluative and effective – the development of criteria, indicators, levels of formation of the professional competence of police officers for the juvenile delinquency's prevention.*

**Key words:** professional competence, juvenile police officers, juvenile delinquency prevention, model.

**Актуальність проблеми.** В умовах сучасного розвитку українського суспільства важливе місце займає дослідження проблеми підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів у сфері боротьби зі злочинністю. Специфіка профілактичної діяльності працівників ювенальної поліції та потреба у підвищенні ефективності індивідуальної профілактичної роботи з неповнолітніми правопорушниками висувають високі вимоги до професійної компетентності офіцерів поліції.

Недостатня психолого-педагогічна підготовка працівників органів внутрішніх справ до роботи з неповнолітніми правопорушниками, недоліки у підборі кадрів та їхньому професійному навчанні знижують результативність профілактичної діяльності. У зв'язку з цим постає питання формування професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх. Це стосується не лише професійної підготовки та адап-

тації поліцейських до професійної діяльності, а й ухвалення рішень з соціально-психологічного супроводу неповнолітніх злочинців, що сприятиме якісному покращенню профілактичної роботи.

На підрозділи Національної поліції покладаються обов'язки щодо здійснення превентивних заходів, пов'язаних із перевихованням і подальшою соціальною підтримкою дітей, які потрапили у конфлікт із законом (Концепція, 2011).

Під профілактикою адміністративних і кримінальних правопорушень серед дітей розуміють діяльність підрозділів ювенальної превенції у межах визначеної компетенції, яка спрямована на виявлення та усунення причин і умов, що призводять до вчинення дітьми адміністративних і кримінальних правопорушень, а також на позитивний вплив на поведінку окремих дітей на території України, в окремому регіоні, у сім'ї, за місцем проживання (Фоменко, 2018: 157).

Необхідність організації профілактики пов'язана з широким поширенням у підлітковому і молодіжному середовищі різних форм поведінки з відхиленнями, збереженням високого ступеня правопорушень, що скоюють неповнолітні. Дитяча та підліткова злочинність, що раніше оцінювалася на локальному рівні, нині переросла у загальнодержавну проблему.

Серед нормативно-правових актів, що стосуються профілактики правопорушень серед дітей, першочерговими є Закони України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» (Закон України, 1995); «Про попередження насильства в сім'ї» (Закон України, 2002); «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» (Закон України, 2005).

Позитивним вважаємо запровадження «Концепції розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні» (Концепція, 2011); Закону України «Про Загальнодержавну програму «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року (Закон України, 2009). Розроблена Концепція спрямована на захист прав дітей, які вчинили правопорушення; профілактику правопорушень з боку дітей; зменшення кількості злочинів, вчинених дітьми; приведення умов їх утримання у спеціальних установах для дітей у відповідність із міжнародними стандартами.

На жаль, прийняття законів не може вирішити проблему правопорушень неповнолітніх. Окрім цього, значна частина пропозицій, представлених на законодавчому рівні, залишаються «на папері» через відсутність механізмів їх реалізації (Мураненко, 2020). Зарубіжні дослідники пов'язують це з тим, що професіоналізм кадрів, які займаються попередженням злочинності неповнолітніх правопорушників помітно знизився. У правоохоронну сферу прийшло багато молодих людей, які не мають необхідної підготовки і досвіду (Щедрин, 1999: 34). На переконання Н. Лесько, «правоохоронна діяльність повинна бути престижнішою і вигіднішою, ніж кримінальна» (Лесько, 2014: 233). Проблема ускладнюється відсутністю організації професійного відбору, підвищенням якості професійної підготовки, а також перепідготовкою та підвищенням кваліфікації (Щедрин, 1999: 37).

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Питанням діяльності органів і служб у справах дітей та спеціальних установ для дітей, на які покладається здійснення профілактики правопорушень неповнолітніх, займалися В. Авер'янов, О. Бандурка, Р. Калюжний, Н. Нижник та інші. Проблеми профілактики у професійній підготовці офіцерів поліції були об'єктом дослідження в дисертаційних роботах. Так, К. Мураненко аналізувала юридичні та психологічні засади профілактики адміністративних правопорушень, вчинюваних неповнолітніми дітьми (Мураненко, 2020); А. Душкін зосереджував увагу на вивченні психологічного супроводу профілактичної діяльності працівників органів внутрішніх справ підрозділів у справах неповнолітніх (Душкін, 2010); Є. Фогель досліджував особливості формування професійної готовності курсантів освітніх установ Міністерства Внутрішніх Справ до профілактики правопорушень неповнолітніх (Фогель, 2005). Оцінюючи стан розробленості проблеми, вважаємо, що залишаються недостатньо дослідженими питання формування професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх.

**Мета дослідження** – обґрунтувати модель формування професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх.

### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Термін «профілактика правопорушень» сьогодні використовується не лише у спеціальній кримінологічній літературі, фактично він став міждисциплінарним, що стало предметом обговорення в різних наукових галузях. У кримінології профілактику правопорушень визначають як «сукупність державних і суспільних заходів, спрямованих на усунення або нейтралізацію причин і умов злочинів» (Жалинський, 1976: 66). Профілактика часто асоціюється із «припиненням конкретних правопорушень, їх викриттям, приготуванням до вчинення та реагування на ці факти» (Сундуров, Мишин, 1989: 84).

Досліджуючи профілактику правопорушень неповнолітніх, ми вважаємо, що це – цілеспрямована система взаємопов'язаних психолого-педагогічних впливів поліцейського на розум, почуття і дії неповнолітніх, що забезпечує формування у них моральної та соціальної

стійкості, внутрішніх механізмів саморегуляції поведінки, особистісного досвіду вибору та поведінки в ситуаціях ризику на основі моральних та правових норм.

У теоретичному і практичному плані розрізняють три ступені попереджувальної та профілактичної роботи з неповнолітніми: 1) раннє попередження і профілактика; 2) безпосередня профілактика; 3) попередження та профілактика рецидиву. У профілактиці правопорушень неповнолітніх важливе місце приділяється працівникам правоохоронних органів, які можуть брати участь у практичній реалізації заходів усіх трьох ступенів, проте основна їхня ділянка – безпосередня профілактика, часткове попередження та профілактика рецидиву.

Співробітники ювенальної поліції, здійснюючи профілактику правопорушень неповнолітніх, виконують такі функції:

1) діагностичну – вивчення населення мікрорайону, виховного потенціалу соціокультурних установ, виробничих та громадських організацій, виявлення дітей та підлітків з поведінкою, що відхиляється, постановка їх на облік;

2) прогностичну – прогнозування морального розвитку неповнолітніх на основі планування роботи на перспективу;

3) організаторську – об'єднання виховних сил мікрорайону у роботі з деваіантними підлітками, залучення їх до соціально корисної діяльності;

4) інформаційну – систематичне озброєння підлітків правовими та етичними знаннями, вміннями та навичками, що акцентовані на чинення опору негативному впливу, формування на цій основі світогляду, пізнавальних потреб та здібностей;

5) управлінську – взаємодія зі школою, сім'єю, громадськими організаціями у профілактичній роботі, мотивування підлітків до самовиховання й саморозвитку, створення ситуації успіху у позитивній діяльності;

6) корекційну – постійний аналіз виховної роботи з виявлення рівня морального розвитку підлітків, внесення корективів до профілактичної роботи;

7) самовдосконалення – цілеспрямована робота над собою для збагачення своїх правових, психологічних, педагогічних знань, умінь та навичок роботи з неповнолітніми та їхніми батьками.

Слід враховувати той факт, що у процесі організації профілактики правопорушень неповнолітніх до офіцерів ювенальної поліції пред'являють спеціальні вимоги, першочерговими з яких є такі:

– знання специфіки, сутності та закономірностей процесу профілактики та його об'єкту – неповнолітнього з девіантною поведінкою;

– уміння придушувати антипатію до підлітка з девіантною поведінкою і підходити до можливостей їх морального та соціального розвитку з гуманістичної позиції;

– вміння педагогічно правильно оцінювати антигромадські прояви підлітків-правопорушників, не принижуючи їхню людську гідність і сприймаючи їх без засуджень і критики.

Крім того, ми вважаємо, що співробітник ювенальної поліції має бути озброєний спеціальними знаннями з кримінології, юридичної психології, девіантології, психології, соціальної педагогіки, основ медичних знань, уміннями й навичками, що дають змогу ефективно здійснювати профілактичну роботу з неповнолітніми правопорушниками.

У теорії виховання прийнято виділяти чотири рівні профілактичної роботи з неповнолітніми (табл. 1).

Ефективність профілактичної роботи з неповнолітніми правопорушниками напряду залежатиме від командної співпраці офіцера ювенальної поліції з іншими фахівцями – соціальним педагогом, психологом, лікарем та ін. Описуючи професійну діяльність психолога підрозділів у справах неповнолітніх, необхідно зупинитися на визначенні її основних завдань, а саме:

– сприяння ефективній соціалізації та ресоціалізації особистості неповнолітнього правопорушника;

– індивідуальна соціально-психологічна допомога у ліквідації конфліктних та кризових ситуацій у сфері соціальної взаємодії неповнолітнього правопорушника;

– комплексна (правова, інформаційна та психологічна) підтримка неповнолітнього;

– робота із найближчим мікросередовищем (сім'єю, школою) для підтримки неповнолітнього у його фізичному, психічному та соціальному становленні;

– допомога офіцерам ювенальної поліції у процесі формування їх професійної компетентності.

**Характеристика рівнів профілактичної роботи з неповнолітніми**

Рівні профілактики	Змістова характеристика
1. Нейропсихологічний	Співробітник ювенальної поліції разом із педагогами, психологом, лікарем, використовуючи психодіагностичні дані, може визначити стан фізичного, психічного, морального здоров'я підлітка, обрати адекватні засоби профілактичної та корекційної роботи. Саме тісна взаємодія з фахівцями різного профілю є важливою умовою підвищення ефективності педагогічної та психологічної корекції поведінки неповнолітніх.
2. Загально-психологічний	Офіцер ювенальної поліції використовує відомості про основні закономірності та механізми функціонування внутрішнього світу підлітка.
3. Віково-психологічний	Офіцер ювенальної поліції використовує у роботі загальнопсихологічні знання стосовно конкретного вікового періоду психічного розвитку та певною мірою індивідуалізує на практиці корекційно-профілактичну роботу.
4. Педагогічний	Співробітник ювенальної поліції здійснює індивідуальний підхід до неповнолітнього, спираючись на дані моніторингу рівня його морального та соціального розвитку.

Слід зазначити, що недостатня розробленість концептуальних та організаційно-методичних основ організації профілактики правопорушень неповнолітніх офіцерами поліції, з одного боку, та необхідність підвищення результативності профілактичної діяльності з неповнолітніми правопорушниками, які перебувають на обліку в поліції, з іншого, визначили необхідність створення моделі формування професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх.

Розробляючи модель, ми керувалися визначенням, що «модель є графічно представленою системою підготовки фахівця, що можна коригувати і вдосконалювати залежно від змін умов і вимог суспільства. При цьому слід враховувати той факт, що отримані знання, уміння і якості фахівця у процесі підготовки надалі можуть набувати нових характерних рис і властивостей, вдосконалюватися, тобто модель є лише базовим елементом у процесі професійного зростання та вдосконалення фахівця» (Сорока, 2016: 229).

Складовими елементами розробленої моделі формування професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх є функціональні компоненти (блоки):

1) організаційно-цільовий (мета, суб'єкт, об'єкт, принципи);

2) змістовий (завдання та зміст профілактичної роботи з неповнолітніми правопорушниками);

3) технологічний (форми, методи, технології, прийоми та засоби профілактичної діяльності);

4) оціночно-результативний (критерії, показники, рівні сформованості професійної

компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх).

Найважливішим компонентом розробленої моделі є мета, яку ми сформулювали таким чином: сформувати професійну компетентність офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх. Мета була конкретизована завданнями: 1) виявлення рівня готовності офіцерів поліції до профілактичної діяльності; 2) озброєння співробітників ювенальної поліції теоретичними та методичними знаннями, формування практичних умінь і навичок здійснювати профілактику правопорушень неповнолітніх; 3) формування психолого-педагогічного критичного мислення, що допомагає правильно орієнтуватися у найскладніших життєвих ситуаціях, визначати ефективні заходи впливу, використовувати можливості школи, сім'ї, громадськості, дитячого колективу.

Під час організації роботи з офіцерами ювенальної поліції ми спиралися на принципи гуманістичної, соціальної та ціннісної спрямованості, системності, культуровідповідності, варіативності, прихильності до професії, науковості, зв'язку виховання з навколишнім життям, компетентності, послідовності, доступності, свідомості, єдності свідомості та поведінки, активності. Зокрема, принцип компетентності пов'язаний із компетентністю співробітника поліції ювенального підрозділу у здійсненні профілактичної роботи, спираючись на існуючі в державі закони, правові документи, норми моралі та права, знання базових дисциплін, що вивчаються у закладі вищої освіти, та сучасних технологій виховання, досвід комунікативної та поведінкової діяльності.

Важливим компонентом моделі є методи, до яких ми відносимо методи формування



позитивного досвіду; формування суджень, понять, поглядів; стимулювання та контролю; роз'яснювальної роботи серед неповнолітніх, правової агітації та пропаганди, правового виховання тощо. Як показав аналіз практичного досвіду, працівники відділу ювенальної поліції недостатньо озброєні спеціальними педагогічними знаннями та технологіями роботи з неповнолітніми. З огляду на це ми розробили комплекс авторських тренінгів, покликаний ефективно вирішувати завдання підготовки офіцерів поліції до профілактичної діяльності, озброїти їх спеціальними психолого-педагогічними знаннями, практичними вміннями та навичками профілактичної роботи з неповнолітніми.

Критеріями сформованості професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх є, по-перше, глибоке засвоєння ними правових, психологічних, соціально-педагогічних знань, практичних умінь та навичок використання цих знань у професійній діяльності. По-друге, сформованість професійних якостей, таких як моральна та соціальна стійкість, відповідальність, ініціативність, гуманність, толерантність тощо. Ступінь їх сформованості визначає рівень професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх (високий, середній, низький).

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Розроблена модель формування професійної компетентності офіцерів поліції до профі-

лактики правопорушень неповнолітніх враховує сучасний рівень розвитку теоретичних та фундаментальних досліджень, передової практики, відповідає умовам діяльності підрозділів ювенальної поліції, їх ресурсним можливостям.

Вважаємо, що для ефективної реалізації запропонованої моделі необхідно:

1) враховувати специфіку функціонування професійної діяльності офіцерів ювенальної поліції, які працюють із повнолітніми злочинцями; соціально-економічні, політичні, культурні зміни суспільства, сучасні вимоги до працівника поліції;

2) активно впроваджувати комплекс авторських тренінгів «Профілактика правопорушень неповнолітніх», «Соціально-психологічне супроводження офіцерів поліції у процесі профілактики правопорушень неповнолітніх», «Імідж офіцера поліції» у процесі підготовки офіцерів ювенальної поліції;

3) здійснювати цілеспрямований індивідуальний та диференційований підхід до офіцерів поліції у процесі поетапного (діагностичний, цільової орієнтації, планування, організаційний, формуючий, контрольно-аналітичний) формування у них професійної компетентності до профілактики правопорушень неповнолітніх.

Наші наступні публікації будуть акцентовані на обґрунтуванні організаційно-педагогічних умов формування професійної компетентності офіцерів поліції до профілактики правопорушень неповнолітніх.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Довідник працівника поліції превентивної діяльності : навч. посібник / кол. авт.; кер. авт. кол. канд. юрид. наук, засл. юрист України А.Є. Фоменко. Дніпро : ДДУВС, 2018. 180 с.
2. Душкин А.С. Психологическое сопровождение профилактической деятельности сотрудников органов внутренних дел подразделений по делам несовершеннолетних : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. психол. наук : 19.00.06. Санкт-Петербург, 2010. 25 с.
3. Жалинский А.Э. Специальное предупреждение преступлений в СССР. *Вопросы теории*. Львов, 1976. 218 с.
4. Лесько Н.В. Проблеми правового регулювання профілактики правопорушень в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Юридичні науки. 2014. № 807. С. 231–235. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn\\_2014\\_807\\_42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2014_807_42)
5. Мураненко К.Ю. Юрико-психологічні засади профілактики адміністративних правопорушень, вчинюваних неповнолітніми дітьми : дис. канд. псих наук : 19.00.06. Київ, 2020. 229 с.
6. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування : Закон України від 13 січня 2005 р. *Відом. Верх. Ради України*. 2005. № 6. Ст. 147.
7. Про Загальнодержавну програму «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року : Закон України № 1065-VI від 05.03.2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1065-17#Text>
8. Про Концепцію розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні : Указ Президента України № 597/2011 від 24 травня 2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597/2011#Text>

9. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей : Закон України № 20/95-ВР від 24 січня 1995 р. *Відом. Верх. Ради України*. 1995. № 6. Ст. 35.
10. Про попередження насильства в сім'ї : Закон України від 15 листопада 2001 р. *Відом. Верх. Ради України*. 2002. № 10. Ст. 10.
11. Профилактика правонарушений. Учебно-методическое пособие / Науч. ред. Ф.Р. Сундуrow, А.К. Мишин. Казань, 1989. 26 с.
12. Сорока О.В. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх учителів початкової школи до використання арт-терапевтичних технологій : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Тернопіль, 2016. 534 с.
13. Фогель Е.В. Формирование профессиональной готовности курсантов образовательных учреждений МВД РФ к профилактике правонарушений несовершеннолетних : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук : 13.00.08. Чебоксары, 2005. 24 с.
14. Щедрин Н.В. Основы общей теории предупреждения преступности: учеб. пособ. Красноярск : Краснояр. гос. ун-т, 1999. 58 с.

#### REFERENCES:

1. Fomenko, A. Ye. et al. (2018). *Dovidnyk pratsivnyka polityky preventyvnoy diialnosti: navch. posibnyk [Handbook of a police officer of preventive activities: a textbook]*. Dnipro : «DDUVS» [in Ukrainian].
2. Dushkin, A. S. (2010). Psihologicheskoe soprovozhdenie profilakticheskoy deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennih del podrazdelenij po delam nesovershennoletnih [Psychological support of the preventive activities of employees of the internal affairs bodies of units for juvenile affairs]. *Extended abstract of candidate's thesis*. SPb [in Russian].
3. ZHalinskij, A. E. (1976) *Special'noe preduprezhdenie prestuplenij v SSSR [Special prevention of crimes in the USSR]*. L'vov [in Russian].
4. Lesko, N. V. (2014). Problemy pravovoho rehuliuвання profilaktyky pravoporushen v Ukraini [Problems of legal regulation of crime prevention in Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivskapolitekhnika» – Bulletin of the National University "Lviv Polytechnic"*. 807, 231–235. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn\\_2014\\_807\\_42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2014_807_42) [in Ukrainian].
5. Muranenko, K. Yu. (2020). Yurydyko-psykholohichni zasady profilaktyky administratyvnykh pravoporushen, vchyniuvanykh nepovnitnimy ditmy [Legal and psychological ambush for the prevention of administrative law-enforcers, in inconsistent children]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
6. Zakon Ukrainy Pro zabezpechennia orhanizatsiino-pravovykh umov sotsialnoho zakhystu ditei-syrity ta ditei, pozbavlenykh batkivskoho pikluвання: pryiniaty 13 sichnia 2005 roku [Law of Ukraine On Ensuring Organizational and Legal Conditions for Social Protection of Orphans and Children Deprived of Parental Care from January 13 2005, № 6 St. 147]. (2005, January 13). *Vidom. Verkh. Rady Ukrainy*, № 6. [in Ukrainian].
7. Pro Zahalnodержavnu prohramu «Natsionalnyi plan dii shchodo realizatsii Konventsii OON pro prava dytyny» na period do 2016 roku : pryiniaty 5 March 2009 roku № 1065-VI [Law of Ukraine on the National Program "National Action Plan for the Implementation of the UN Convention on the Rights of the Child" for the period up to 2016 activity from March 5 2009, № 1065-VI]. (2009, March 5). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1065-17#Text> [in Ukrainian].
8. Pro Kontseptsiiu rozvytku kryminalnoi yustytisii shchodo nepovnitnykh v Ukraini : Ukaz Prezydenta Ukrainy pryiniaty 24 travnia 2011 roku № 597/2011 [Decree of the President of Ukraine on the Concept of the development of criminal justice for minors in Ukraine from May 24 2011, № 597/2011]. (2011, May 24). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597/2011#Text> [in Ukrainian].
9. Pro orhany i sluzhby u spravakh ditei ta spetsialni ustanovy dlia ditei: Zakon Ukrainy pryiniaty 24 sichnia 1995 roku № 20/95-VR [Law of Ukraine On Bodies and Services for Children and Special Institutions for Children from January 24 1995, № 20/95-VR]. (1995, January 24). *Vidom. Verkh. Rady Ukrainy – Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, pp. 35. [in Ukrainian].
10. Pro poperedzhennia nasylstva v simi: Zakon Ukrainy pryiniaty 15 lystopada 2001 roku № 10 [Law of Ukraine on Prevention of Domestic Violence from November 15 2001, № 10. St. 10]. (2001, November 15). *Vidom. Verkh. Rady Ukrainy – Information of the Verkhovna Rada of Ukraine* [in Ukrainian].
11. Sundurov, F. R., & Mishin, A. K. (1989). *Profilaktika pravonarushenij. [Prevention of offenses]*. Kazan' [in Russian].
12. Soroka O. V. (2016). Teoretychni i metodychni zasady pidhotovky maibutnykh uchyteliv pochatkovoї shkoly do vykorystannia art-terapevtychnykh tekhnolohii [Theoretical and methodological principles of training future primary school teachers to use art-therapeutic technologies]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Ternopil [in Ukrainian].
13. Fogel', E. V. (2005). Formirovanie professional'noj gotovnosti kursantov obrazovatel'nyh uchrezhdenij MVD RF k profilaktike pravonarushenij nesovershennoletnih [Formation of professional readiness of cadets of educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation for the prevention of juvenile delinquency]. *Extended abstract of candidate's thesis*. CHEbokrsary [in Russian].

УДК 378.096

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.11>

**Оксана ТАШКІНОВА**

кандидат соціологічних наук, доцент, завідувачка кафедри соціології та соціальної роботи, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», вул. Університетська, 7, м. Маріуполь, Донецька область, Україна, 87500

**ORCID:** 0000-0002-6649-845X

**Ірина МАРЧЕНКО**

кандидат технічних наук, доцент, декан соціально-гуманітарного факультету, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», вул. Університетська, 7, м. Маріуполь, Донецька область, Україна, 87500

**Єлизавета БОЙКО**

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», вул. Університетська, 7, м. Маріуполь, Донецька область, Україна, 87500

**ORCID:** 0000-0001-6383-7412

**Бібліографічний опис статті:** Ташкінова, О., Марченко, І., Бойко, Є. (2021). Напрямки розвитку кафедр закладів вищої освіти України, що є випусковими для спеціальності 231 «Соціальна робота». *Ввічливість. Humanitas*, 6, 75–82, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.11>

## **НАПРЯМИ РОЗВИТКУ КАФЕДР ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ, ЩО Є ВИПУСКОВИМИ ДЛЯ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 231 «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»**

У статті розглядається проблема підвищення якості вищої освіти через розроблення стратегії розвитку кафедри закладу вищої освіти в Україні, що є випусковою для спеціальності 231 «Соціальна робота». Визначено, що модернізація закладів вищої освіти є складним завданням сучасності та вимагає комплексного погляду на трансформаційні процеси, а разом із тим – конкретних дій за різними напрямками. Важливу увагу приділено аналізу застосування ресурсного підходу, згідно з яким для визначення напрямів розвитку випускової кафедри як структурного підрозділу ЗВО варто виділити ресурси, які можуть бути використані для подолання актуальних проблем, а також визначити можливості, які можуть бути використані ЗВО у подальшому. Серед найбільш значущих напрямів визначені такі: навчання, викладання, діяльність наукового товариства студентів, волонтерська служба, працевлаштування студентів, інформаційна діяльність закладу та кафедри, діяльність студентської соціально-психологічної служби. Всі ці аспекти розглянуто з погляду активного залучення головних стейкхолдерів навчального процесу – гарантa ОП та менеджменту закладу вищої освіти, науково-педагогічних працівників, здобувачів, випускників, зовнішніх партнерів (роботодавців, експертів, практиків), стосунки з якими є стійкими та постійними. Тісна взаємодія між цими ключовими стейкхолдерами є важливою умовою розвитку ЗВО та освітньої програми, яка реалізується. Крім того, звертається увага на активізацію здобувачів вищої освіти як важливих учасників внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти: починаючи від інформування про можливості участі у цих процесах і завершуючи створенням окремих підрозділів (волонтерської служби, студентської соціально-психологічної служби) за участю студентів. Окрема увага приділена проблемі запровадження міждисциплінарних освітніх (наукових) програм для підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи із розширеними професійними компетентностями на межі декількох галузей знань, спеціальностей.

**Ключові слова:** соціальна робота, фахівці/фахівчині соціальної роботи, якість вищої освіти, стейкхолдери, випускники, заклад вищої освіти, волонтерство.

**Oksana TASHKINOVA**

PhD, Associate Professor, Head of the Department of Sociology and Social Work, Pryazovskyi State Technical University, 7 Universitetska str., Mariupol, Donetsk region, Ukraine, 87555

**ORCID:** 0000-0002-6649-845X

**Iryna MARCHENKO**

PhD, Associate Professor, Dean of Social and Humanitarian Faculty, Pryazovskyi State Technical University, 7 Universitetska str., Mariupol, Donetsk region, Ukraine, 87555

**Elizabeth BOYKO**

Student, Specialty Social Work, Pryazovskyi State Technical University, 7 Universitetska str., Mariupol, Donetsk region, Ukraine, 87555

**ORCID:** 0000-0001-6383-7412

**To cite this article:** Tashkinova, O., Marchenko, I., Boyko, E. (2021) Napriamky rozvytku kafedr zakladiv vyshchoi osvity Ukrainy, shcho ye vypuskovymy dlia spetsialnosti 231 «Sotsialna robota» [Areas of development of departments of higher education institutions of Ukraine, which are graduates of the specialty 231 “Social Work”]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 75–82, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.11>

### AREAS OF DEVELOPMENT OF DEPARTMENTS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF UKRAINE, WHICH ARE GRADUATES OF THE SPECIALTY 231 “SOCIAL WORK”

*The article considers the problem of improving the quality of higher education through the development of a strategy for the development of the department of higher education in Ukraine, which is a graduation for the specialty 231 Social Work. It is determined that the modernization of higher education institutions is a complex task of today and requires a comprehensive view of the transformation process, but at the same time specific actions in various areas. Important attention is paid to the analysis of the resource approach, according to which to determine the development of the graduating department as a structural unit of free economic resources, it is necessary to identify resources that can be used to overcome current problems, and identify opportunities that can be used in the future. Among the most important areas are the following: education, teaching, activities of the scientific society of students, volunteer service, employment of students, information activities of the institution and department, the activities of the student's social and psychological service. All these aspects are considered in terms of active involvement of the main stakeholders of the educational process - the guarantor of OP and management of higher education, research and teaching staff, applicants, graduates, external partners (employers, experts, practitioners), with whom relations are stable and permanent. Close cooperation between these key stakeholders is an important condition for the development of free economic education and the educational program that is being implemented. In addition, attention is paid to the activation of higher education as important participants in the internal quality assurance system of higher education: from informing about opportunities to participate in these processes and ending with the creation of separate units (volunteer service, student socio-psychological service) with students. Particular attention is paid to the problem of introducing interdisciplinary educational (scientific) programs for the training of future specialists in social work with expanded professional competencies on the border of several fields of knowledge, specialties.*

**Key words:** social work, social work specialists, quality of higher education, stakeholders, graduates, higher education institution, volunteering.

**Актуальність проблеми.** Інтеграція вищої освіти в європейський простір та створення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти в Україні надали новий поштовх для покращення якості вищої освіти в Україні на засадах дотримання європейських стандартів. Вища освіта почала розвиватися у напрямі автономності закладів вищої освіти, творчої самоврядності, прозорості, студентоцентрованості та практикоорієнтованості навчання. Трансформація закладів вищої освіти у «самоврядні академічні спільноти» надає нові можливості для розвитку та модернізації, водночас потребує відповідальності та творчого погляду на внутрішні і зовнішні процеси забезпечення

якості вищої освіти (М. Винницький, 2020). Підґрунтям для такої трансформації має бути усвідомлення основними стейкхолдерами значення якості освіти, а також ролі і місця закладу у системі трансформацій України загалом.

Модернізація закладів вищої освіти неодмінно поєднується із переглядом наявних освітніх програм (далі – ОП), їхнім удосконаленням та більш широким поглядом на підготовку фахівців за певною спеціальністю. Одним із напрямів такої трансформації є впровадження міждисциплінарних освітніх програм, підготовка за якими передбачає поєднання кількох спеціальностей у площині однієї або декількох галузей знань. Модернізація закладів вищої

освіти є складним завданням та вимагає комплексного погляду на трансформаційні процеси, а також конкретних дій за різними напрямками (навчання, викладання тощо). У зв'язку з цим *метою* статті є спроба об'єднати актуальні трансформаційні процеси за різними складовими напрямками навчальної діяльності у єдину стратегію розвитку спеціальних кафедр закладів вищої освіти, що є випусковими для освітніх програм у межах спеціальності 231 «Соціальна робота».

Аналіз діяльності ЗВО України, стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти, 2015), чинних положень, рекомендацій Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (Сайт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, 2021) дає можливість окреслити такі актуальні тенденції у розвитку закладів вищої освіти та конкретних ОП:

- відкритість інформації та діяльності ЗВО для всіх зацікавлених осіб (надання повної та правдивої інформації на офіційному сайті університету та сторінках соціальних мереж, створення чат-ботів, каналів у Telegram, проведення відкритих лекцій, занять, профорієнтаційних заходів тощо);

- адаптивність – швидке реагування (вчасне реагування на виклики сьогодення, використання наявних можливостей, ресурсів та пошук нових, переведення проблеми у площину можливостей тощо);

- партнерство – взаємодія на всеукраїнському та міжнародному (інтернаціоналізація) рівні (співпраця, підписання меморандумів, проведення спільних круглих столів, конференцій, форумів на рівні України із залученням іноземних партнерів, обмін досвідом, стажування тощо);

- пошук нових шляхів отримання знань (неформальна та інформальна освіта, обмін досвідом, проведення дуальних лекцій, лекції професіоналів-практиків, виїзні заняття, тренінги, онлайн-курси тощо);

- комплексна підтримка здобувачів та науково-педагогічних працівників (створення волонтерських служб, центрів кар'єри, студентських соціально-психологічних служб, розширення ролі студентського самовряду-

вання, функціонування центрів підвищення кваліфікації, професійного розвитку, супервізії тощо);

- створення бренду як чинник успіху та унікальності (створення та постійне використання емблем, окреслення цінностей, діяльності, кар'єрні шляхи та досягнення співробітників і стейкхолдерів, проведення відкритих заходів, постійна комунікація з аудиторією через систематичне оновлення інформації на офіційному веб-сайті, сторінок у соціальних мережах, проведення профорієнтаційних та рекламних компаній тощо).

Отже, трансформаційні напрями є різновекторними, однак їх об'єднує відкритість комунікації та інформації, партнерство і підтримка на протигагу конкуренції й одноосібності. Постійна комунікація та взаємодія потребує внутрішньої стабільності та впевненості у стійкому функціонуванні і конкурентоспроможності, можливості вирішувати складні завдання та бути адаптивними до мінливих умов. Такі категорії вимагають творчого підходу, постійної рефлексії та міцного підґрунтя, яке формується з мотивації і активності головних стейкхолдерів навчального процесу – НПП, здобувачів, адміністративного персоналу і зовнішніх партнерів, стосунки з якими є стійкими та постійними. Тісна взаємодія між цими ключовими стейкхолдерами є наріжним каменем розвитку, однак будь-який суб'єкт потребує підтримки, тобто, маючи проблему і вразливість, має підтримку зі сторони, що допомагає йому впоратися з ситуацією. У такому разі ЗВО повинні дбати про працівників та здобувачів, бо саме це є характеристикою успішних та продуктивних компаній.

Проблеми з погляду ресурсної моделі можна розглядати як ресурси, можливості для подальшого вдосконалення. Наприклад, проблеми здобувачів вищої освіти можна розподілити за сферами: психологічні (стреси, втрата мотивації до навчання, порушення та психічні розлади); соціальні (проблеми в сім'ї або у взаємодії з оточенням, порушення адаптації, складні життєві обставини); фізіологічні (проблеми зі здоров'ям, інвалідність); економічні (брак коштів на навчання, проживання); навчальні (когнітивні) (погане засвоєння матеріалу, нерозуміння дисциплін).

Згідно з таким розподілом, варто виділити ресурси, які можуть бути використані

для подолання таких проблем, а також можливості, які можуть бути використані ЗВО у подальшому:

– економічні (кошти ЗВО, гранти) – створення соціального проекту допоможе вирішити складну ситуацію не лише конкретної людини, але й соціальної групи (наприклад, створення соціально-психологічної служби, яка буде допомагати студентам, що перебувають у СЖО або відносяться до вразливої групи), а залучення додаткового фінансування може допомогти покращити зовнішні зв'язки та благоустрій закладу;

– соціальні (соціальні зв'язки, контакти, взаємодія з партнерами) – для вирішення проблем можуть потребуватися ресурси зовнішніх партнерів, подальша взаємодія з якими може бути корисною та ресурсною для обох сторін;

– психологічні (мотивація, саморозвиток, саморефлексія) – залучення зовнішніх партнерів може стати поштовхом для саморефлексії, а у подальшому мотивувати для інноваційних перетворень;

– людські (студенти, викладачі, менеджмент ЗВО) – вирішення проблем допоможе згуртувати колектив, проявити сильні сторони учасників, мотивувати до розвитку.

У цьому разі всі ресурси переплітаються між собою, формуючи одну систему, тому соціальні ресурси та людські ресурси виконують ту саму функцію, але з різницею в тому, що під соціальними розуміються зовнішні партнери, взаємодія з якими відбувається на регулярній або тимчасовій основі, а людські ресурси відображають постійних активних учасників навчального процесу (здобувачі ВО, викладачі, адміністративний персонал) залежно від включеності у процеси конкретного підрозділу.

Для розкриття змісту напрямів розвитку спеціальних кафедр закладів вищої освіти, що є випусковими для освітніх програм у межах спеціальності 231 «Соціальна робота», варто більш докладно зупинитися на аналізі таких аспектів, як: навчання, викладання, діяльність наукового товариства студентів, волонтерська служба, працевлаштування студентів, інформаційна діяльність закладу та кафедри, діяльність студентської соціально-психологічної служби.

Напрями покращення діяльності спеціальних кафедр ЗВО, що є випусковими для освітніх програм у межах спеціальності 231 «Соціальна робота»:

напрями	складники	стейкхолдери	зміст діяльності
1	2	3	4
якість освітньої діяльності	розроблення / моніторинг, перегляд / оновлення ОП	гарант ОП, НПП, здобувачі, соціальні партнери, експерти, наукове товариство	системна робота щодо включення усіх зацікавлених осіб до процедур розроблення, перегляду і вдосконалення ОП, проведення соціологічних досліджень щодо з'ясування думки стейкхолдерів щодо якості ОП
	академічна доброчесність	наукове товариство із залученням викладачів та допоміжного персоналу ЗВО	проведення інформаційних заходів теоретичного та практичного характеру
	індивідуальна освітня траєкторія студентів	завідувач кафедри, гарант ОП, викладачі, менеджмент ЗВО, студенти	запровадження дієвої та зрозумілої процедури вибору освітніх компонентів (ОК) у ЗВО
	неформальна та інформальна освіта	завідувач кафедри, викладачі, наукове товариство	створення можливостей для студентів щодо неформальної освіти, інформування про шляхи одержання таких знань, у тому числі через запровадження ОК «Основи самоосвіти»
викладання	викладацька майстерність НПП	Гарант ОП, НПП, менеджмент ЗВО	Створення можливостей для підвищення викладацької майстерності НПП через курси підвищення кваліфікації, участь у майстер-класах, тренінгах тощо
	проведення занять у соціальних установах, залучення професіоналів практиків до викладання ОК	викладачі, працівники соціальних установ-партнерів, професіонали практики	попереднє планування проведення занять залежно від тем та можливостей соціальних установ, співпраця та проведення заходів

Продовження таблиці

1	2	3	4
	формування додаткових професійних компетентностей та soft skills у здобувачів	викладачі, наукове товариство, залучені фахівці	аналіз потреб та зацікавленості студентів, планування та проведення додаткових занять, тренінгів, майстер-класів, зустрічей;
	проведення заходів щодо вдосконалення навичок використання інформаційних технологій	адміністрація закладу, завідувач кафедри, залучені фахівці	проведення інформаційних та практичних заходів для набуття навичок використання веб-ресурсів.
	практикоорієнтованість	адміністрація закладу, завідувач кафедри, залучені фахівці	врахування сучасних тенденцій розвитку спеціальності, запровадження інноваційних методів та технологій соціальної роботи
інформаційна діяльність закладу та кафедри	ведення сторінок у соціальних мережах	відповідальна особа	ведення сторінок у соціальних мережах (Instagram, Facebook, Telegram), дотримання принципу відкритості інформації щодо різних напрямів діяльності
	створення єдиного каналу комунікації та обміну інформацією	відповідальна особа з залученням всіх зацікавлених осіб	створення каналу в Telegram для швидкого обміну інформацією, цікавими ідеями, заходами, уникаючи «застарілості» та «прихованості» інформації (або розвиток уже існуючих сторінок)
працевлаштування студентів	підвищення рівня конкурентоспроможності майбутніх випускників ЗВО на ринку праці	відповідальна особа з боку кафедри із залученням представників Служби зайнятості, структурний підрозділ ЗВО або відповідальна особа	проведення інформаційних чи тренінгових заходів щодо пошуку роботи, написання резюме, проходження співбесіди, самопрезентації, створення професійного іміджу майбутнього фахівця/фахівчині соціальної роботи
	можливості для працевлаштування фахівців соціальної роботи (ФСР)	відповідальна особа з боку кафедри з залученням представників соціальних установ (інформаційна взаємодія)	інформаційна робота щодо окреслення можливостей для працевлаштування майбутніх ФСР
	поєднання навчання та роботи, база вакансій та установ, індивідуальні плани навчання	відповідальна особа з боку кафедри із залученням завідувача кафедри, представників Служби зайнятості, міжнародного відділу, студентського профкому, соціальних установ	інформаційна робота щодо можливості поєднання навчання та роботи, стажування за кордоном, формування індивідуального навчального плану, створення бази вакансій / установ, що надають вакансії, у тому числі неповної / вторинної зайнятості
діяльність наукового товариства студентів (НТ)	внутрішнє забезпечення якості ВО	НТ із залученням завідувача кафедри, викладачів	проведення інформаційних заходів теоретичного та практичного характеру: види плагіату, важливість, правила формування переліку літератури тощо; проведення опитування здобувачів щодо якості ВО, інформування здобувачів про їх роль у забезпеченні якості ВО
	актуалізація науково-дослідної роботи серед здобувачів ВО	НТ із залученням викладачів, персоналу ЗВО – бібліотеки	проведення інформаційних та практичних заходів
	інформаційна робота, формування наукового осередка	НТ із залученням студентів	ведення сторінок у соціальних мережах, взаємодія з головною сторінкою кафедри та менеджером цієї сторінки, інформування щодо наукових заходів різного рівня (кафедральних, університетських, всеукраїнських, міжнародних), інформування щодо діяльності НПП

1	2	3	4
	наукові конференції, публікація статей, конкурсні роботи, участь у інших наукових заходах	НТ із залученням відповідальних осіб – за науковими напрямками	включає елементи двох попередніх блоків (допомога у написанні та інформаційна робота), головний аспект – вчасне інформування здобувачів щодо наукових заходів, а також участь в організації наукових заходів кафедри та ЗВО
навчальна практика та створення волонтерської служби	якісна практична підготовка майбутніх ФСР	гарант ОП, відповідальний за організацію та проведення практики, соціальні партнери – роботодавці, здобувачі	організація та здійснення скрізної практичної підготовки майбутніх ФСР починаючи з другого семестру навчання.
	заходи щодо залучення студентів до волонтерства / волонтерської практики; створення волонтерської служби	студентський координатор волонтерської діяльності, відповідальна особа з числа викладачів кафедри	– інформаційні заходи щодо залучення студентів до волонтерської діяльності, ознайомлення з базами практик; – інформаційні та тренінгові заходи щодо підтримки мотивації у студентів займатись волонтерською діяльністю, запровадження мотиваційних бонусів
	координація діяльності, проведення підсумкового круглого столу	студентські координатори баз практик, студентський координатор волонтерської діяльності, відповідальна особа з числа викладачів кафедри, представники волонтерських баз практик	взаємодія між студентськими координаторами баз практик, студентським координатором волонтерської діяльності та відповідальною особою з числа викладачів кафедри, підтримка волонтерів, вдосконалення партнерства, проведення підсумкового круглого столу
діяльність студентської соціально-психологічної служби	організація та проведення соціально-профілактичних, психологічних і соціальних заходів та реалізація соціальних проєктів	відповідальна особа з числа студентів та викладачів, студентським профкомом, соціальні організації, волонтери, залучений фахівець	організація та проведення індивідуальних та групових консультацій (консультації, лекції, тренінги), соціальний супровід, виховна робота
	соціальна підтримка студентів вразливих груп та таких, що опинились у СЖО	відповідальна особа з числа студентів та викладачів, закріплені волонтери, залучений фахівець	проведення індивідуальних консультацій, соціальний супровід осіб, що цього потребують, допомога особам, що опинились у СЖО, та вразливим групам (ВПО, особи з інвалідністю, молоді сім'ї тощо);
	соціальна адаптація першокурсників	відповідальна особа з числа студентів та викладачів, залучений фахівець	проведення групових та індивідуальних консультацій, екскурсій, семінарів, щодо структури закладу, посвяти для першокурсників тощо

Важливим напрямом розвитку кафедр закладів вищої освіти, що є випусковими для спеціальності 231 «Соціальна робота», може стати запровадження міждисциплінарних освітніх програм. Міждисциплінарна освітня програма передбачає поєднання підготовки за кількома спеціальностями у площині однієї або декількох галузей знань залежно від рівня освіти. Міждисциплінарні освітні (наукові) програми активно впроваджують прогресивні країни Європейського простору вищої освіти. Розвиток таких програм в Україні відкриє нові

професійні та академічні права майбутнім фахівцям та сприятиме підвищенню конкурентоспроможності національної системи вищої освіти загалом (Про затвердження Вимог до міждисциплінарних освітніх (наукових) програм, 2021).

Освітня (наукова) програма вважається міждисциплінарною, якщо обсяг освітніх компонентів у кредитах європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи, що може бути співвіднесений з відповідними спеціальностями (галузями), які визначають



її предметну сферу, є приблизно однаковий. У разі домінування одного з таких компонентів програму слід віднести саме до відповідної спеціальності (галузі), а не вважати міждисциплінарною. У лютому 2021 року було видано Наказ Міністерства освіти і науки України №128 «Про затвердження Вимог до міждисциплінарних освітніх (наукових) програм» (Про затвердження Вимог до міждисциплінарних освітніх (наукових) програм, 2021). Вимоги цього наказу поширюються на освітньо-наукові програми рівня молодшого бакалавра, магістра та доктора філософії.

Міждисциплінарна освітня (наукова) програма передбачає опанування знання, що знаходиться на межі галузей знань, спеціальностей та/або належить до кількох спеціальностей, які і визначають її предметну сферу. Інформація про відповідні галузі, спеціальності зазначається в документі про здобуту вищу освіту, що видається після успішного завершення програми, як елемент опису освітньої кваліфікації. Зміст міждисциплінарної освітньої програми має відповідати предметній області, визначеній цими галузями, спеціальностями.

Міждисциплінарні освітні (наукові) програми можуть створюватись із залученням до предметної сфери всіх галузей та спеціальностей, крім тих, що входять до Переліку спеціальностей, здобуття ступеня освіти з яких

необхідне для доступу до професій, для яких запроваджено додаткове регулювання, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України 22 травня 2020 року № 673. Також важливо зазначити, що на першому (бакалаврському) рівні не передбачено можливість розроблення та впровадження міждисциплінарних програм.

Таким чином, сучасна система вищої освіти реалізується в нових умовах, пов'язаних із змішаним та дистанційним навчанням; новими вимогами до забезпечення якості навчання та викладання у ЗВО, врахуванням запитів та потреб зовнішніх та внутрішніх стейкхолдерів; необхідністю врахування вимог стандартів вищої освіти та професійних стандартів; формуванням загальних та фахових компетентностей у майбутніх фахівців із соціальної роботи із застосуванням комплексного та збалансованого підходу; міждисциплінарністю підготовки майбутніх ФСР що зумовлено специфікою майбутньої професійної діяльності тощо. Важливо під час розроблення стратегії розвитку кафедри закладу вищої освіти України, що є випусковою для спеціальності 231 «Соціальна робота», враховувати тенденції розвитку вищої освіти в Україні, а також напрями реформування соціальної сфери і специфіку майбутньої професійної діяльності фахівців із соціальної роботи в Україні.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : указ президента України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
2. Сайт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти. URL: <https://naqa.gov.ua/>
3. Винницький М. Нам не потрібна “вивихнута” автономія. URL: <http://surl.li/aebcd>
4. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). URL: <https://cutt.ly/JWgZLeQ>
5. Рекомендації щодо застосування критеріїв оцінювання якості освітньої програми Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти. URL: <https://cutt.ly/jWgZwG1>
6. Про вищу освіту : Закон України № 37–38, від 01.08.2021 р. URL: <https://cuti.cc/K0hjI>
7. Про затвердження Вимог до міждисциплінарних освітніх (наукових) програм : Наказ Міністерства освіти і науки України №128. URL: <https://cutt.ly/kEx4jOy>

#### REFERENCES:

1. Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku (2019): ukaz prezydenta Ukrainy [On the Goals of Sustainable Development of Ukraine until 2030: Decree of the President of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> [in Ukrainian].
2. Sait Natsionalnoho ahentstva iz zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity (2021) [Website of the National Agency for Quality Assurance in Higher Education]. Retrieved from: <https://naqa.gov.ua/> [in Ukrainian].
3. Vynnytskyi , M. (2020). Nam ne potribna “vyvykhnuta” avtonomiia [We do not need "dislocated" autonomy]. Retrieved from: <http://surl.li/aebcd> [in Ukrainian].

4. Standarty i rekomendatsii shchodo zabezpechennia yakosti v Yevropeiskomu prostori vyshchoi osvity (ESG) (2015) [Standards and recommendations for quality assurance in the European Higher Education Area]. Retrieved from: <https://cutt.ly/JWgZLeQ> [in Ukrainian].

5. Rekomendatsii shchodo zastosuvannya kryteriiv otsiniuvannya yakosti osvitnoi prohramy Natsionalnoho ahentstva iz zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity (2020) [Recommendations on the application of criteria for assessing the quality of the educational program of the National Agency for Quality Assurance in Higher Education]. Retrieved from: <https://cutt.ly/jWgZwG1> [in Ukrainian].

6. Pro vyshchu osvitu (2021): Zakon Ukrainy № 37–38 [About higher education]. Retrieved from: <https://cuti.cc/K0hjI> [in Ukrainian].

7. Pro zatverdzhennia Vymoh do mizhdystsyplinarnykh osvitnykh (naukovykh) prohram (2021): Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy №128. [On approval of the Requirements for interdisciplinary educational (scientific) programs]. Retrieved from: <https://cutt.ly/kEx4jOy> [in Ukrainian].

УДК 159.923.2.3.36

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.12>

**Ірина ЦИРКОВНИКОВА**

аспірант за спеціальністю 231 Соціальна робота, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, Умань, Черкаська область, Україна, 20300

**ORCID:** 0000-0003-4396-219X

**Бібліографічний опис статті:** Цирковникова, І. (2021). Психологічне благополуччя в аспекті психологічної культури особистості внутрішньо переміщених осіб. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 83–90, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.12>

## ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ В АСПЕКТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

*Метою статті є теоретичний аналіз психологічного благополуччя в аспекті психологічної культури внутрішньо переміщених осіб медичних працівників.*

*На нашу думку, є міцний зв'язок між «психологічним благополуччям» та «психологічною культурою». Для розуміння «психологічного благополуччя» будемо розглядати його через поняття «психологічної культури», як один із його конструкторів. Теоретичне дослідження психологічної культури внутрішньо переміщених осіб медиків в аспекті психологічного благополуччя особистості дозволило нам розробити схеми-моделі параметрів та компонентів психологічної культури. Це здійснювалося нами у два етапи. На першому етапі ми розглядали психологічну культуру в загальнотеоретичному плані, у рамках загальнопсихологічних підходів. На другому етапі – у прикладному для вирішення соціально-психологічних завдань для адаптації внутрішньо переміщених осіб, медичних працівників.*

*Вперше було встановлено суттєвий взаємозв'язок рівня психологічної культури із суб'єктивним фактором – психологічним благополуччям. Досліджено, що психологічний фактор вивчає структурні та функціональні компоненти.*

*Трансформації піддаються найважливіші особистісні конструкти, такі як психологічне благополуччя, яке розуміється в сучасній науці як злагоджений психічний процес, що забезпечує відчуття цілісності, внутрішньої рівноваги. Для виявлення найбільш об'єктивної картини психологічного благополуччя необхідно зрозуміти умови, в яких опиняється людина. Складність соціальних та психологічних особливостей конфлікту особливо сильно впливають на людей, і саме їх переосмислення психологічного благополуччя є своєрідним індикатором того, як вони ставляться до навколишньої дійсності і як прогнозують свої життєві перспективи, які перспективи розвитку їх особистісного ресурсу.*

*У статті було вперше розглянуто психологічне благополуччя в аспекті психологічної культури внутрішньо переміщених осіб медичних працівників. Були з'ясовані основні структурні параметри психологічної культури, виділені основні компоненти психологічної культури. Розглядалося поняття психологічної стійкості, механізми саморегуляції та самоорганізації внутрішньо переміщених осіб медиків, форми і способи комунікації. Виявлено велике значення комунікативної компетенції переселенців медиків в успішній реалізації психологічного благополуччя особистості.*

**Ключові слова:** внутрішньо переміщені особи, психологічне благополуччя, психологічна культура, психологічна стійкість, саморегуляція, самоорганізація, комунікативні компетенції.

**Ірина TSYRKOVNYKOVA**

Postgraduate Student of PHD in specialty 231, Social work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 2 Sadova str., Uman, Cherkasy region, 20300

**ORCID:** 0000-0003-4396-219X

**To cite this article:** Tsyrovnykova, I. (2021). Psykhologichne blahopoluchchia v aspekti psykhologichnoi kultury osobystosti vnutrishno peremishchenykh osib [Psychological well-being in the aspect of psychological culture of the personality of internally displaced persons]. *Vvichlyvist. Humanities*, 6, 83–90, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.12>

## PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN THE ASPECT OF PSYCHOLOGICAL CULTURE OF PERSONALITY OF INTERNALLY DISPLACED PERSONS

*The aim of the article is a theoretical analysis of psychological well-being in terms of psychological culture of internally displaced persons of health workers.*

*In our opinion, there is a strong link between “psychological well-being” and “psychological culture”. To understand “psychological well-being” we will consider it through the concept of “psychological culture” as one of its constructs. The theoretical study of the psychological culture of internally displaced physicians in terms of psychological well-being of the individual allowed us to develop schemes-models of parameters and components of psychological culture. This was done by us in two stages. At the first stage, we considered psychological culture in general theoretical terms, within the framework of general psychological approaches. At the second stage – in the application for solving socio-psychological problems for the adaptation of internally displaced persons, health workers.*

*For the first time, a significant relationship was established between the level of psychological culture and the subjective factor – psychological well-being. It is investigated that the psychological factor studies the structural and functional components.*

*The most important personal constructs are subject to transformation, such as psychological well-being, which is understood in modern science as a harmonious mental process that provides a sense of integrity, inner balance. To identify the most objective picture of psychological well-being, it is necessary to understand the conditions in which a person finds himself. The complexity of social and psychological features of conflict have a particularly strong impact on people and their rethinking of psychological well-being is a kind of indicator of how they relate to the environment and how they predict their life prospects, what are the prospects for their personal resources.*

*The article for the first time considers psychological well-being in the aspect of psychological culture of internally displaced persons of medical workers. The main structural parameters of psychological culture were clarified, the main components of psychological culture were identified. The concept of psychological stability, mechanisms of self-regulation and self-organization of internally displaced physicians, forms and methods of communication were considered. The great importance of the communicative competence of medical migrants in the successful realization of the psychological well-being of the individual is revealed.*

**Key words:** *internally displaced persons, psychological well-being, psychological culture, psychological stability, self-regulation, self-organization, communicative competencies.*

**Актуальність проблеми.** У нашій країні виникла ситуація політичного конфлікту, пов'язаного з Південно-Східними регіонами України. Реальні військові дії, обстріли міст і населених пунктів, жорстокість і мародерство по відношенню до мирних громадян з боку держави агресора, яке позиціонує себе як орієнтоване на європейські гуманістичні цінності, справили величезний психологічний вплив на населення Донецької і Луганської областей. Це призвело до масової міграції людей як за межі країни? так і всередині її.

У зв'язку з настільки масовою міграцією людей всередині країни утворився дуже широкий спектр конфліктних внутрішніх та зовнішніх ситуацій: внутрішньо переміщені особи і їх адаптація до нових умов життя, реабілітація тих, хто знаходився в умовах тривалого стресу, психологічна допомога людям, які опинилися в ситуації життєвої кризи, готовність приймаючого населення до розуміння і допомоги людям, змушеним залишити свій будинок.

У цій ситуації велику користь принесли фахівці державних служб, які були задіяні в прийомі і розміщенні внутрішньо переміщених осіб: районні та міські адміністра-

ції, співробітники систем охорони здоров'я та освіти. Психологи, педагоги, соціальні працівники, юристи, журналісти брали на себе відповідальність на самих різних етапах психологічної та соціальної допомоги людям, які вимушені були бігти від жахів війни до інших регіонів.

У роботі фахівців виник цілий ряд певних проблем. Внутрішньо переміщені особи, в нашому розгляданні, медичні працівники, хоч і були за характером культурних і національних цінностей психологічно схожими населенню, яке приймає, але, з іншого боку, їх вимушене переселення по мотиваційно-психологічним характеристикам істотно відрізнялося від того досвіду, який був в психологічній та соціальній науці накопичений раніше.

Основа для успішного соціального та психологічного об'єднання є: внутрішньо-переміщеним особам медикам не потребується серйозна адаптація і підготовка, оскільки існує загальна система культурно-історичних цінностей, однакових підходів до утворення та професійної кваліфікації, володіння українською мовою. Однак переживання життєвої кризи в зв'язку з вимушеним переселенням не може не позна-

читися на особливостях психологічного стану людей медичного напрямку.

Трансформації піддаються найважливіші особистісні конструкти, такі, як психологічне благополуччя, яке розуміється в сучасній науці як злагоджений психічний процес, що забезпечує відчуття цілісності, внутрішньої рівноваги (Л.В. Куликов). Для виявлення найбільш об'єктивної картини психологічного благополуччя необхідно зрозуміти умови, в яких опиняється людина. Складність соціальних та психологічних особливостей конфлікту особливо сильно впливають на людей, і саме їх переосмислення психологічного благополуччя є своєрідним індикатором того, як вони ставляться до навколишньої дійсності і як прогнозують свої життєві перспективи, які перспективи розвитку їх особистісного ресурсу.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Поняття «психологічна культура» та «психологічне благополуччя» є предметом дослідження як у закордонній (М. Аргайл, Н. Бредберн, Е. Дінер, К. Ріфф, М. Селігман, Т. Теріс, В. Шауфеллі, Б. Уілмар, Р. Щереурс, Т. Ротхаузен, М. Йїлдірім, Т. Ланчано, Ш. Чжао, і ін.), так і у вітчизняній психології (Н.К. Бахарєва, Е. Е. Бочарова, А.В. Вороніна, П.П. Фесенко, Т.Д. Шевелєнкова, М. Бояркін, О. Долгополова, Д. Зінов'єва, В. Крутова, С. Мінюрова, І. Зауєнко, К. Нараянамі, Є. Рут, М. Сох, як благополуччя працівника (employee well-being) – Ж. де Жонге, В. Шауфеллі, П. Коттон, П. Харт, В. Шауфеллі, А. Баккер), щастя на роботі (happiness at work) – П. Уорр, Е. Дінер, Р. Бісвас Дінер, А. Баккер, Д. Деркс, Дж. Пріс-Джонс.

Н.О. Климов виділяє певний мінімально необхідний рівень розвитку психологічної культури як «психологічної грамотності», що «у контексті благополуччя не зводиться до елементарної інформованості людини про факти й залежності, що характеризують суб'єктивний світ людини, але передбачає певну специфічну вихованість особистості й певний склад, спрямованість розуму» (Турянська, 2007: 112). Можна сказати, що психологічна культура та психологічне благополуччя цього рівня виступає як психологічне культурне новоутворення, що відображає високий рівень зрілості особистості.

Серед перерахованих проблем мають місце такі, що безпосередньо стосуються соціаль-

ної взаємодії внутрішньо переміщених осіб з навколишнім середовищем в якому вони опинилися.

**Метою статті** є теоретичний аналіз психологічного благополуччя в аспекті психологічної культури внутрішньо переміщених осіб медичних працівників.

**Виклад основних результатів та їх обґрунтування.** На нашу думку, є міцний зв'язок між «психологічним благополуччям» та «психологічною культурою». Для розуміння «психологічного благополуччя» будемо розглядати його через поняття «психологічної культури», як один із його конструктів. Теоретичне дослідження психологічної культури внутрішньо переміщених осіб медиків в аспекті психологічного благополуччя особистості дозволило нам розробити схеми-моделі параметрів та компонентів психологічного культури. Це здійснювалося нами у два етапи. На першому етапі ми розглядали психологічну культуру в загальнотеоретичному плані, у рамках загальнопсихологічних підходів. На другому етапі – у прикладному для вирішення соціально-психологічних завдань для адаптації внутрішньо переміщених осіб, медичних працівників.

На першому етапі ми виділили основні структурні параметри психологічної культури:

- детермінанти: досвід соціальних взаємозв'язків, процеси соціалізації, освіта й самоосвіта, виховання в освітньому середовищі й самовиховання;
- функції: регулятивні, інтегративні, комунікативні, когнітивні, емотивні, креативні;
- аспекти: суб'єктні, особистісні, індивідуальні;
- обсяг (або широта) прояву в різних сферах, планах, аспектах, видах соціальної взаємодії особистості (суб'єкт-суб'єктних, суб'єкт-об'єктних, самосуб'єктних);
- напрямки розгляду: соціальні (об'єктивні), особистісні (суб'єктивні);
- виміри: якісної, етичної, моральної, ментальної своєрідності особистості, пов'язані з культурно-історичним розвитком соціального середовища;
- рівні розвитку: ступінь відповідності ВПО культурним, етичним, моральним еталонам соціальної взаємодії людей, прийнятим у даній спільноті;

– рівні у генезисі: психологічна грамотність, комунікативна культура, психологічна компетентність, рівень розвитку психологічної культури;

– структура й компонентний склад психологічної культури розглядається як психологічне утворення особистості, суб'єкта, індивідуальності (рис. 1).

Досліджуючи соціально-психологічну зрілість людини, Г.С. Сухобська виділяє в ній такі параметри: розвинене соціальне мислення, стійкість соціального поведіння, здатність до соціально оцінювальної рефлексії в складних ситуаціях власного життя, соціально зважену емоційну включеність у світ, соціально зваже-

ний оптимізм, громадянську совість, відповідальність (Фесенко, 2005: 11)

Н.О. Лебедева, відзначаючи основні риси нового підходу до визначення цілей, виділяє систему «онтологічних», «гносеологічних» й «акмеологічних» проблем: ціннісні проблеми соціальної діяльності особистості; ціннісні проблеми особистісного самопізнання, самовизначення й саморозвиток; світоглядні проблеми; проблеми міжособистісних відносин; проблеми взаємозв'язку із соціальним середовищем; проблеми взаємодії культур (Турянська, 2007: 98).

Встановлено суттєвий взаємозв'язок рівня психологічної культури з суб'єктивним факто-

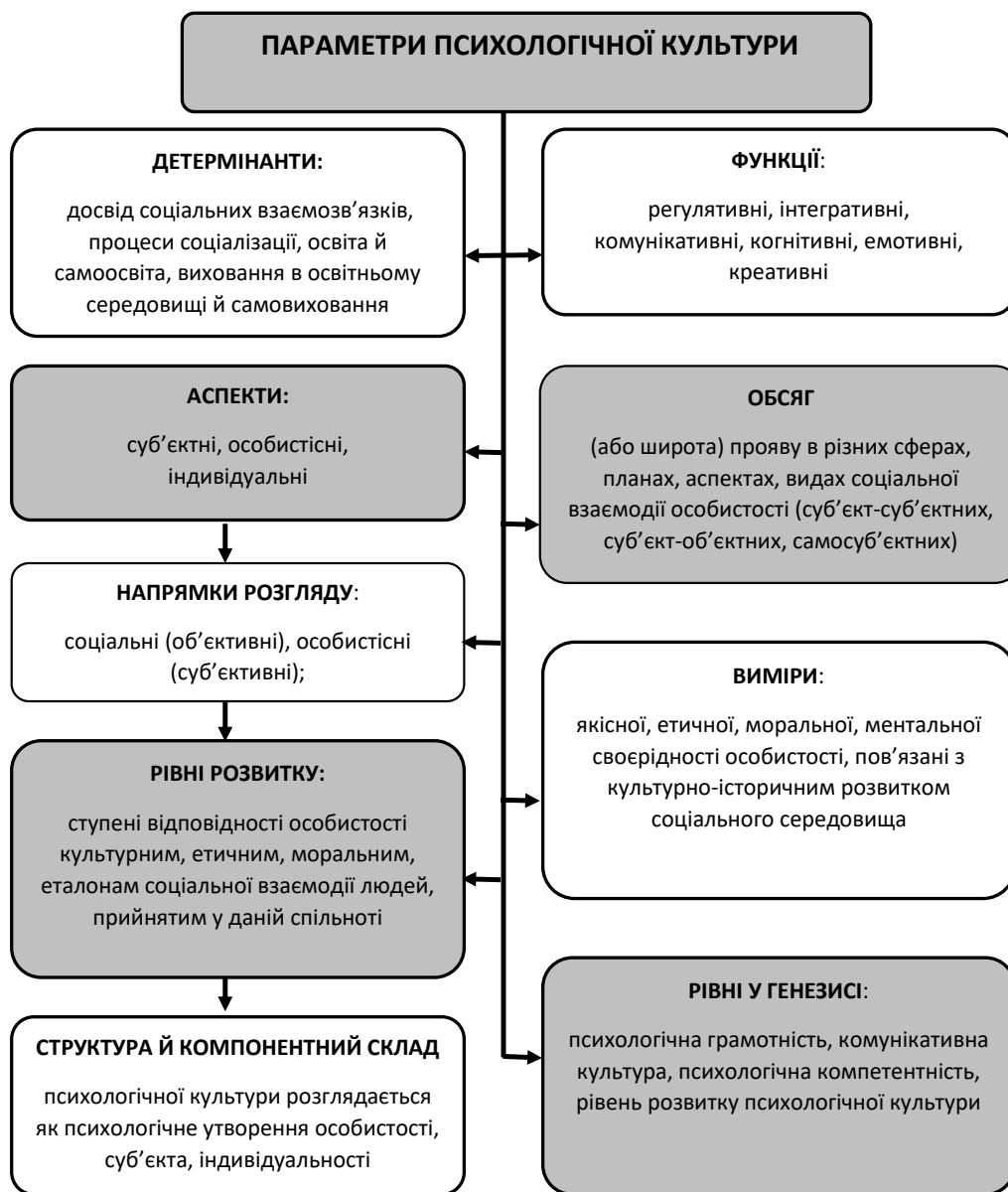


Рис. 1. Параметри психологічної культури

ром – психологічним благополуччям. Досліджено, що психологічний фактор вивчає структурні та функціональні компоненти.

На основі вивчення основних психологічних факторів виявлено, що параметри психологічної культури містять такі компоненти:

– когнітивний: система наукових психологічних знань про людину й соціальну взаємодію людей, система адекватних уявлень про свій внутрішній психічний світ та індивідуальні якості, розвинений інтелект, креативність, схильність до соціальної творчості;

– рефлексивно-перцептивний: спостережливість, уважність до людей, психологічна проникливість, уміння адекватно сприймати самого себе й інших людей (конгруентність), прогностичні вміння, здатність до ідентифікації;

– емоційно-афективний: чуйність до людей, розвинена емпатія й уміння співпереживати, багатство й дієвість переживань, емоційна стабільність, чуйність, доброзичливість, великодушність, милосердя, почуття власної гідності, почуття гумору;

– вольовий: здатність протистояти зовнішньому тиску, здатність пригнічувати негативні емоційні впливи й сильні переживання, здатність не допускати зривів діяльності при значних психічних і фізичних навантаженнях, самоконтроль, витримка, наполегливість у ствердженні моральних цінностей і відстоюванні моральних принципів, надійність;

– комунікативний: уміння спілкуватися з різними людьми, адекватно сприймати й передавати інформацію, уміння будувати й викладати свої думки логічно, доказово й зрозуміло, мовна культура;

– регулятивний: адаптивність, совісність, моральна саморегуляція, здатність до довільної саморегуляції поведінки в діяльності, володіння собою, уміння керувати своїми психічними станами, розумом, психічним здоров'ям;

– підсистема досвіду соціальної взаємодії: установки й стереотипи культурного поведіння, розвинені вміння й навички соціальної взаємодії, соціальна активність, терпимість до людей, ввічливість, дипломатичність, сумлінність, внутрішня гідність, інтелігентність;

– ціннісно-мотиваційний: соціальні норми, цінності й ставлення до них, інтерес до людей, особистісні потреби, толерантність, гуман-

ність, порядність, справедливість, відповідальність, моральність, самоповага.

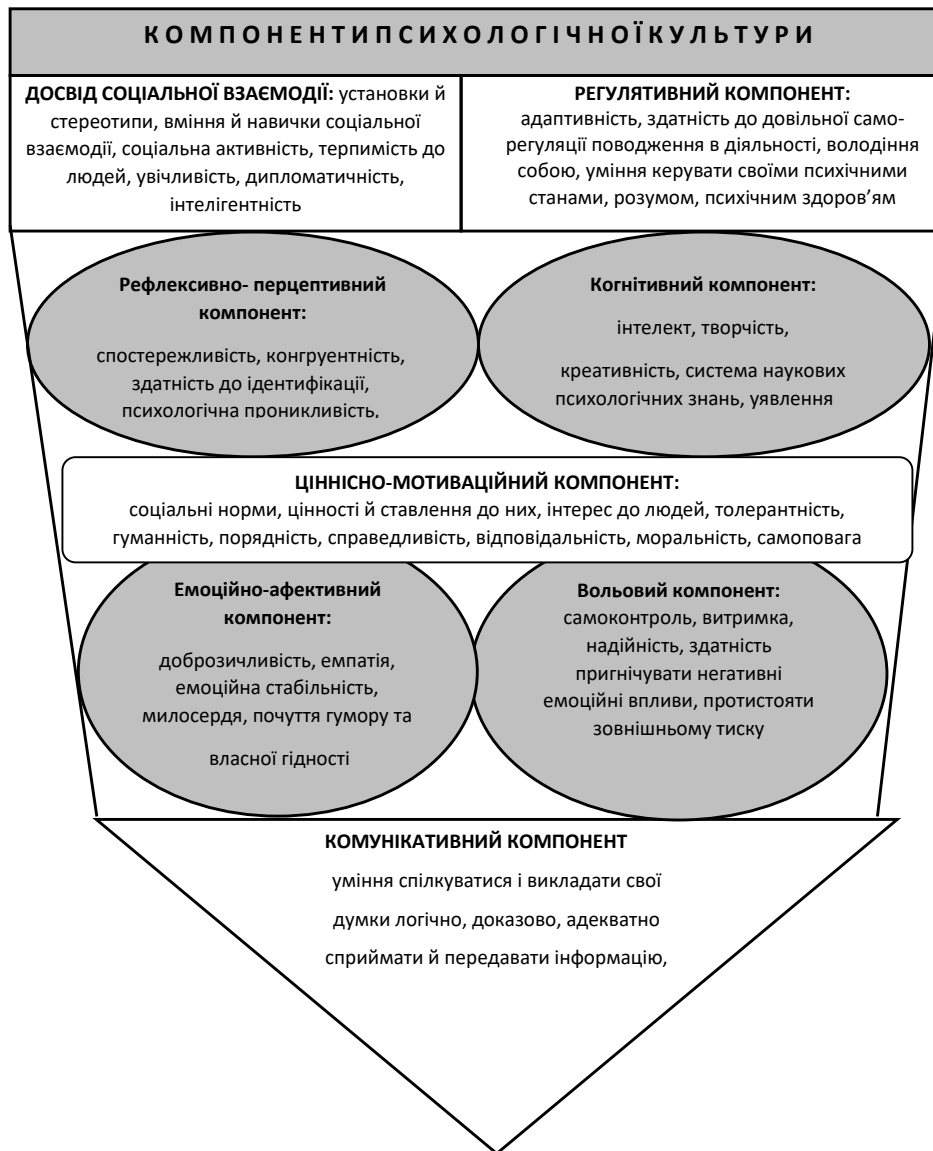
Це дозволило нам розробити схему основних компонентів психологічної культури та психологічного благополуччя. (рис. 2). Таким чином, психологічна культура та психологічне благополуччя як психічне утворення простежується в усіх основних взаємодіях в даному середовищі: особистість, суб'єкт, індивідуальність; має ієрархічну багаторівневу будову й багатокомпонентний склад; дозволяє виявляти особливості сприйняття іншого суб'єкта, глибину його розуміння, адекватність знань про нього, характер переживань, пов'язаних з іншою людиною, а також виховувати уміння спілкуватися та продуктивно працювати над спільною справою.

Як відзначає Г. А. Балл, «культурно-виховний ідеал людини ХХІ століття втілює в собі загальнолюдську моральність, національний характер, індивідуальну своєрідність особистості. Така людина орієнтована на співробітництво, вона не може деструктивно діяти, і не дасть себе втягнути в руйнівну діяльність» (Турянська, 2007: 198).

У. Джеймс, вивчаючи особливості індивідуальної свідомості, відзначив, що її роль і функція полягають у можливості пристосування до різних ситуацій. Одним із способів поведінки, за У. Джеймсом, є психологічна стійкість особистості, що є основою психологічної культури та психологічного благополуччя внутрішньо переміщених осіб, медичних працівників (Фесенко, 2005: 11).

Психологічна стійкість розуміється як рухливий стан рівноваги системи, що зберігається шляхом її протидії зовнішнім і внутрішнім факторам, з одного боку, а з іншого боку – як цілеспрямоване порушення цієї рівноваги відповідно до завдань, що виникають під час взаємодії системи із середовищем. Щодо цих завдань система формує внутрішню модель зовнішньої (проблемної) ситуації, що й визначає її поведінку (Чиксентмихайи, 2011: 345).

Даний підхід піддає перегляду в психології концепції «середньої позиції» рівноваги, затверджуючи поряд із такими фундаментальними психічними атрибутами, як стабільність і мінливість, поняття психологічної стійкості як центральної психологічної категорії, в основі якої лежать механізми саморегуляції



**Рис. 2. Основні компоненти психологічної культури**

й самоорганізації. Саме психологічна стійкість забезпечує здатність індивіда до само-зміни, діалектично поєднуючи його залежність від ситуації з подоланням її безпосереднього впливу (Фесенко, 2007: 8).

Тому в руслі даного підходу можна припустити, що умовою оптимізації будь-якої комунікації між переселенцями медиками є дії (або стратегії спілкування), які адекватно відповідають внутрішнім (особистісним) і зовнішнім (ситуаційним) факторам. Отже, можна говорити про те, що психологічна стійкість індивідуального стилю комунікації між переселенцями медиками реалізується варіативністю стратегій спілкування. Під варіативністю стратегій спілкування ми розуміємо оптимальну відповідність обраних форм і способів комунікації внутрішнім факто-

рам, що включають уявлення про себе, соціальні установки, норми, життєвий досвід, і зовнішнім факторам, обумовленим впливом конкретної ситуації соціальної взаємодії.

Об'єктивно кожна комунікативна ситуація неповторна, тому логічно було б припустити, що оптимальність або ефективність комунікації між переселенцями медиками буде визначатися різними рівнями сформованості психологічної культури та психологічного благополуччя.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** У розробленій нами структурній моделі комунікативної компетентності переселенців медиків використовувався системний підхід до аналізу цього явища як чинника психологічної культури та психологічного благополуччя.



Продовжуючи думку К.А. Абульханової (Вороніна, 2002: 5) про те, що головним критерієм ефективності життєвої стратегії є задоволеність життям, ми вважаємо, що психологічне благополуччя переселенців медиків повинна бути спрямована на досягнення поставлених цілей, зростання особистісних потенціалів, задоволення процесом комунікації всіма учасниками і визначає продуктивність (ефективність) комунікативної діяльності.

Особливо актуальним у сфері комунікативної компетентності переселенців медиків є розвиток тенденцій до самоактуалізації. У першу чергу, це не тільки відкритість переселенців медичних працівників кожному моменту вза-

ємодії, а й активна участь, творче перетворення й уміння змінювати звичні стереотипи взаємодії. Це означає не тільки знання взаємодії, але й володіння найважливішими елементами психологічної культури та психологічного благополуччя, вибір засобів і способів оптимальної стратегії комунікації переселенців медичних працівників.

На наш погляд, подібний підхід відбиває гуманістичні цінності, що визначають умови розвитку психологічного благополуччя переселенців медиків. Таким чином, комунікативна компетентність переселенців є необхідною умовою успішної реалізації психологічного благополуччя особистості переселенця медичного працівника.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Воронина А.В. Оценка психологического благополучия школьников в системе профилактической и коррекционной работы психологической службы : автореф. дис.... канд. психол. наук : 05.02.08. Томск, 2002. 16 с.
2. Панина Е.Н. Взаимосвязь суверенности психологического пространства и субъективного благополучия личности. *Вестник Красноярского государственного университета. Серия «Гуманитарные науки»*. 2006. Вып. 3. Ч. 2. С. 89–91.
3. Турянська В.Е. Комунікативні здібності як чинник психологічної культури. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2007. Вип. 37. С. 274–279.
4. Фесенко П.П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Москва, 2005. 16 с.
5. Чиксентмихайи М. Психология оптимального переживания / пер. с англ. Москва : Смысл, 2011. 461 с.
6. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия: к разработке интегративной концепции. URL: <http://www.myword.ru> (дата звернення: 20.09.2021).
7. Deci E.L. Human Needs and the Self-Determination of Behavior *personality Psychological Inquiry*. 2000. Vol. 11. № 4. P. 227–268.
8. Gabanska J. The polish quarterly of developmental psychology. 1995. Vol. L. № 1–4. P. 1–11.
9. Gilman, R. *Journal of Youth and Adolescence*. 2006. Vol. 35. P. 311–319.
10. Huebner E.S. *Applied Quality of Life Research*. 2006. Vol. 1. P. 139–150.

#### REFERENCES:

1. Voronina, A.V. (2002). *Oczenka psikhologicheskogo blagopoluchiya shkol'nikov v sisteme profilakticheskoy i korrekcionnoj raboty` psikhologicheskoy sluzhby`* [Assessment of the psychological well-being of schoolchildren in the system of preventive and corrective work of the psychological service]. Extended abstract of Candidates thesis. Tomsk [in Russia]
2. Panina E.N. (2006). *Vzaimosvyaz` suverennosti psikhologicheskogo prostranstva i sub`ektivnogo blagopoluchiya lichnosti*. [The relationship between the sovereignty of the psychological space and the subjective well-being of the individual.] *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo universiteta – Krasnoyarsk State University Bulletin. Series "Humanities"*. 3. 2. P. 89–91. [in Russia]
3. Turyans`ka V.E. (2007). *Komunikaty`vni zdibnosti yak chy`nny`k psy`xologichnoyi kul`tury`* [Communicative health as an official of psychological culture.] *Visny`k Har`kovs`kogo nacional`nogo univerty`tetu imeni V.N. Karazina – Visnik of the Kharkiv National University of the Name of V.N. Karazin*. 37. 274–279. [in Ukrainian]
4. Fesenko P. P. *Osmys`slennost` zhizni i psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti* [Meaningfulness of life and psychological well-being of the individual] Extended abstract of candidate's thesis. Moscow [in Russia].
5. Chiksentmikhaji M. (2011). *Psikhologiya optimal`nogo perezhivaniya* [Psychology of optimal experience] Moscow : Smy`sl [in Russia]

6. Shamionov R.M. Psikhologiya sub`ektivnogo blagopoluchiya: k razrobotke integrativnoj koncepczii [Psychology of subjective well-being: towards the development of an integrative concept]. mmi.fem.sumdu.edu.ua. Retrieved from <http://www.myword.ru> [in Russian].
7. Deci E.L. (2000). Human Needs and the Self-Determination of Behavior personality Psychological Inquiry. 11. 4. 227–268.
8. Gabanska J. (1995). The polish quarterly of developmental psychology. 1–4. 1–11.
9. Gilman, R. (2006). Journal of Youth and Adolescence. 35. 311–319.
10. Huebner, E. S. (2006). Applied Quality of Life Research. 1. 139–150.

УДК 347.168:351.74:364.04(477)

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.13>

**Світлана ЧЕРНЕТА**

кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи, Волинський національний університет імені Лесі Українки, пр. Волі, 13, м. Луцьк, Україна, 43025

**ORCID:** 0000-0002-9939-7591

**Бібліографічний опис статті:** Чернета, С. (2021). Організаційно-педагогічні умови підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 91–98, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.13>

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ДО НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

У статті актуалізується та обґрунтовується необхідність визначення організаційно-педагогічних умов підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг. Уточнено поняття «умова» та «організаційно-педагогічна умова».

Контент-аналіз наукових праць щодо підготовки майбутнього фахівця дозволив нам стверджувати, що визначення та обґрунтування організаційно-педагогічних умов є провідними у більшості дослідників, сутність та зміст яких залежить від мети дослідження. Тому нами виокремлено організаційно-педагогічні умови, реалізація яких, на нашу думку, сприятиме успішній підготовці майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг: 1) формування мотиваційних установок майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг засобами імітаційного моделювання (конкретними методами імітаційного моделювання в системі підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг ми визначили імітаційні ситуації, імітаційні вправи, ділові ігри, професійно орієнтований проект); 2) залучення студентів до практико-орієнтованого середовища (практико-орієнтоване освітнє середовище визначено як спеціально організований освітній простір, спрямований на розвиток практичних умінь і навичок студентів за допомогою спеціально-створених практичних ситуацій під час проходження різних видів практики); 3) реалізація рефлексивно-управлінської технології у вигляді активних форм і методів навчання (оволодіння комплексом професійних і соціально-психологічних знань, формування умінь і навичок міжособистісної взаємодії, розвиток рефлексивних здібностей, наприклад здатність аналізувати ситуацію і власну поведінку, вміння гнучко реагувати на ситуацію і швидко перебудовуватися в різних соціальних умовах); 4) психолого-педагогічна підтримка майбутніх фахівців із соціальної роботи у процесі професійної підготовки (створення умов для прийняття майбутніми фахівцями із соціальної роботи оптимальних рішень у різних ситуаціях життєвого вибору, для формування у студентів усвідомленого оптимізму, вміння справлятися із труднощами, самостійно визначати свою життєву, освітню та професійну траєкторії).

**Ключові слова:** умова, організаційно-педагогічні умови, фахівці із соціальної роботи, соціальні послуги, професійна підготовка фахівців.

**Svitlana CHERNETA**

PhD in Pedagogy, Associate Professor, Senior Lecturer at the Department of Social Pedagogy and Pedagogy of Higher School, Lesya Ukrainka Volyn National University, 13 Voli Avenue, Lutsk, Ukraine, 43025

**ORCID:** 0000-0002-9939-7591

**To cite this article:** Cherneta, S. (2021). Orhanizatsiino-pedahohichni umovy pidhotovky maibutnix fakhivtsiv iz sotsialnoi roboty do nadannia sotsialnykh posluh [Organizational and pedagogical conditions for training future specialists in social work to providing social services]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 91–98, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.13>

## ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR TRAINING FUTURE SPECIALISTS IN SOCIAL WORK TO PROVIDING SOCIAL SERVICES

The need to determine organizational and pedagogical conditions for training future specialists in social work to providing social services is updated and substantiated in the article. The concepts of "condition" and "organizational and pedagogical condition" have been clarified.

*The content analysis of scientific papers on the preparation of the future specialist allowed us to affirm that definition and substantiation of organizational and pedagogical conditions are leading for most researchers, the nature and content of which depends on the purpose of the research. Therefore, we have identified organizational and pedagogical conditions, the implementation of which, in our opinion, will contribute to the successful training of future specialists in social work to providing social services: 1) formation of motivational installations of future specialists in social work to providing social services by means of imitation modeling (we have identified imitation situations, imitation exercises, business games, professionally oriented project as specific methods of imitation modeling in the system of training future specialists in social work to providing social services); 2) involvement of students in a practice-oriented environment (the practice-oriented educational environment is defined as a specially organized educational space that is aimed at developing practical skills of students through specially created practical situations during the passage of different types of practice); 3) implementation of reflexive and management technology in the form of active forms and methods of training (mastering a complex of professional and social and psychological knowledge, the formation of skills of interpersonal interaction, the development of reflexive abilities, for example, the ability to analyze the situation and their own behavior, the ability to flexibly respond to the situation and quickly rebuild in different social conditions); 4) psychological and pedagogical support of future specialists in social work in the process of professional training (creation of conditions for future social work specialists to make optimal decisions in different situations of life choice, for the formation of conscious optimism, the ability to cope with difficulties, independently determine their life, educational and professional trajectory among students).*

**Key words:** condition, organizational and pedagogical conditions, specialists in social work, social services, professional training of specialists.

**Актуальність проблеми.** Новий Закон України «Про соціальні послуги» визначив основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг, які спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання або мінімізацію їх негативних наслідків, особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах. Наголошується під час надання соціальних послуг на профілактичному складнику, оскільки профілактика завжди є ефективнішою та ресурсно дешевшою, ніж подолання проблеми. У цьому законі акцентується увага на тому, що соціальні послуги повинні надавати професіонали: створюється Реєстр надавачів соціальних послуг, тобто автоматизована інформаційно-телекомунікаційна система, яка призначена для збору, реєстрації, зберігання і використання даних про надавачів соціальних послуг, а також запроваджено єдині вимоги до всіх надавачів соціальних послуг – як державних і комунальних, так і недержавних (прибуткових та неприбуткових організацій). До надавачів соціальних послуг належать фахівці та професіонали (соціальні працівники, фахівці із соціальної роботи, соціальні менеджери та інші) та соціальні робітники (Закон України, 2019).

Відповідно, ринок соціальних послуг потребує фахівця, здатного компетентно та якісно забезпечувати надання цих послуг. Це спричиняє зміну підходів до організації освітнього процесу з підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг у закладах вищої освіти.

**Мета статті** полягає у визначенні та обґрунтуванні організаційно-педагогічних умов підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У науковій літературі нині є чимало наукових праць, присвячених визначенню педагогічних умов підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи. Зокрема, О. Пожидаєва розкрила сутність педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних педагогів до консультативної діяльності (Пожидаєва, 2012), Ю. Рябова розкриває педагогічні умови підготовки соціальних працівників до професійної діяльності в багатонаціональному середовищі (Рябова, 2016). В. Корнешук та М. Боделан схарактеризували та апробували педагогічні умови формування функціональної компетентності майбутніх соціальних працівників щодо вуличної соціальної роботи (Корнешук, Боделан 2018), Г. Михайлишин та М. Довга визначили організаційно-педагогічні умови професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з молодими сім'ями (Михайлишин, Довга, 2019, с. 75–77).

Контент-аналіз наукових праць щодо підготовки майбутнього фахівця дозволив нам стверджувати, що визначення та обґрунтування педагогічних умов є провідними у більшості дослідників, сутність та зміст яких залежить від мети дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Визначення організаційно-педагогічних умов підготовки майбутніх фахівців із соціальної

роботи до надання соціальних послуг потребує уточнення понять «педагогічні умови» та «організаційно-педагогічні умови».

Спочатку звернемось до розуміння поняття «умови», яке трактується в різних джерелах по-різному. Так у філософському словнику дане поняття визначено як «вагомий компонент комплексу об'єктивних речей і їх станів, взаємодій, з якого з необхідністю виникає існування даного явища» (Философский энциклопедический словарь, с. 707). Умова в педагогіці – це обставина, фактор та сукупність заходів, що впливають на ефективність функціонування педагогічної системи (Шевель, 2011). Для нашого дослідження цікавим є розуміння умови як середовища, обстановки, в якій відбувається щось і без якої, не можуть існувати предмети і явища (Горбенко, 2010, С. 24–25).

Трактування «організаційно-педагогічних умов» розкриємо через розуміння організаційних та педагогічних умов. Перші розглядаються як сукупність взаємопов'язаних передумов, що забезпечують цілеспрямоване управління освітнім процесом професійної підготовки. Система організаційних умов спрямована на планування, організацію, координацію, регулювання і контроль за освітнім процесом.

В. Андреев педагогічні умови розкриває як обставини процесу навчання, які є результатом цілеспрямованого відбору, конструювання та застосування елементів змісту, методів, а також організаційних форм навчання для досягнення певних дидактичних цілей. «Педагогічні умови» ж містять елементи всіх складових процесу навчання: мету, зміст, форми, методи, засоби (Андреев, 1989).

Для об'єктивного аналізу ефективності підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг (погоджуємося з думкою І. Підласого) необхідно враховувати вплив всіх причин (умов) професійної підготовки фахівців із соціальної роботи. Хоча ми усвідомлюємо, що процес підготовки фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг має свою специфіку. Формування у студентів професійної компетентності є провідним у процесі підготовки і формування готовності фахівців із соціальної роботи до майбутньої професійної діяльності, в тому числі до надання соціальних послуг.

У результаті аналізу наукової літератури щодо методологічних підходів нами виокремлено організаційно-педагогічні умови, реалізація яких, на нашу думку, сприятиме успішній підготовці майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг.

Першою умовою є *формування мотиваційних установок майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг засобами імітаційного моделювання*. Ми вважаємо, що важливе значення для процесу мотивації суб'єкта до різного роду діяльності, зокрема мотивації майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг, мають саме установки та механізми їхнього впливу на свідомість людини.

Термін «установка» в науковій літературі розглядається як: основна, первинна реакція на ситуацію, в якій людина ставить та вирішує завдання; неусвідомлюваний особистістю стан готовності до діяльності або поведінки (Майоров, 2005); модифікація цілісного індивіда, що визначається об'єктивними (зовнішніми – конкретна ситуація) і суб'єктивними (внутрішніми – актуальна потреба, минулий досвід, особливості цього індивіда) чинниками, відображає теперішнє, минуле, майбутнє (Ситников, 1996); соціальна установка, яка є продуктом попереднього досвіду, що виконує регулятивні функції в поведінці суб'єкта (Социальная защита населения, 2004).

Моделювання як метод опосередкованого пізнання за допомогою спеціально створюваних об'єктів-заступників передбачає процес побудови, вивчення і застосування моделей. Моделювання акцентовано на перенесенні дослідницької діяльності з об'єкта дослідження на інший об'єкт, який виступає в ролі заступника досліджуваного об'єкта (Вьюненко, 2017).

Імітаційне моделювання в нашому дослідженні ми розглядаємо як освітню технологію, яка є цілісною дидактичною системою, що дозволяє найефективніше, з гарантованою якістю вирішувати педагогічні завдання, передбачати результати, забезпечувати сприятливі умови для розвитку особистості (Беспалько, 1989).

Технологія імітаційного моделювання сприяє освоєнню студентами професійно орієнтованої діяльності на різних моделях із подальшою можливістю відтворення цієї

діяльності в реальних умовах. Характерною особливістю технології імітаційного моделювання є поєднання імітаційної моделі (моделювання найважливіших ознак реальності) з рисами ігрової діяльності (правила, гравці, ролі, емоції). Студент виконує дії, які, ймовірно, можуть бути у процесі здійснення професійної діяльності, але програє запропоновану модель дійсності, а не реальну дійсність. Позитивним також є те, що під час вирішення конкретних завдань моделюються міжособистісні відносини і відбувається обмін цінностями (Вербицкий, 1982, с. 139–141).

Як конкретні методи імітаційного моделювання в системі підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг ми визначили імітаційні ситуації, імітаційні вправи, ділові ігри, професійно орієнтований проєкт.

В імітаційній ситуації (різновид практичних завдань) студентам пропонують проаналізувати імітаційні ситуації, змістом яких є професійно орієнтовані завдання, наближені до реальної професійної ситуації. Ці ситуації мають бути пов'язані із соціальними проблемами клієнтів. У процесі аналізу імітаційної ситуації студенти розвивають аналітичне мислення під час виділення варіантів правильних і неправильних рішень, уміння контактувати та взаємодіяти, розв'язувати конфлікти, застосовувати системний підхід до вирішення проблем. Важливо, щоб імітаційні ситуації розроблялися з урахуванням мотивації студентів у процесі вивчення професійно спрямованих проблем.

Імітаційна вправа передбачає дії з конкретними інструкціями, що дають змогу досягати мети (виробити практичні вміння з надання соціальних послуг, закріпити отримані знання на практиці). Під час виконання імітаційної вправи слід сформулювати проблему, запропонувати кілька варіантів її розв'язання, колективно їх обговорити і прийняти оптимальне рішення проблемної ситуації.

Особливістю навчальної ділової гри у системі підготовки фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг є взаємозв'язок імітаційного моделювання і рольової поведінки учасників гри, який реалізується у процесі розв'язання типових професійних і навчальних завдань. Виконання ролі у діловій грі набуватиме особистісного сенсу, що сприятиме мобі-

лізації у студентів професійних, інтелектуальних і психофізичних здібностей, актуалізації здатності прояву професійно значущих і особистісних якостей.

Результативним методом імітаційного моделювання є, на нашу думку, професійно орієнтований проєкт, який вони виконували у процесі вивчення курсу «Соціальне проєктування». Захист розроблених проєктів сприяв розвитку мотивації, зацікавленості студентів у самому процесі, результатах проєктної діяльності; формуванню самими студентами цілей та цінностей, які для них мають внутрішню значущість, усвідомлений характер.

Таким чином, впровадження імітаційного моделювання в навчальний процес забезпечить усвідомлення, переосмислення, апробацію ціннісного відношення до обраної професії, допоможе вдосконалити знання про соціальні послуги через реалізацію їх у реальній діяльності на навчальних заняттях.

Відповідно, було визначено другу організаційно-педагогічну умову, а саме *залучення студентів до практико-орієнтованого середовища*. Підготовка майбутніх фахівців у ЗВО ґрунтується на основі поєднання теоретичного і практичного навчання, синтезу теорії і практики. Зазвичай практична підготовка майбутнього фахівця із соціальної роботи здійснюється на практикумах і різних видах практик. Це і можна вважати практико-орієнтованим освітнім середовищем.

Аналіз наукових праць та практичного досвіду дозволив нам визначити практико-орієнтоване освітнє середовище як спеціально організований освітній простір, спрямований на розвиток практичних умінь і навичок студентів за допомогою спеціально-створених практичних ситуацій під час проходження різних видів практики.

Практико-орієнтоване середовище передбачає активне включення студентів у реальні взаємини із клієнтами, завдяки яким вони поступово починають усвідомлювати себе фахівцями-професіоналами, починають ставитися до себе як до суб'єкта професійної діяльності.

Занурення у практико-орієнтоване середовище має бути поетапним, що дасть змогу розкрити та усвідомити цінності професійної діяльності, такі як: суспільна значущість про-

фесії, бажання допомогти, можливість професійного росту і самовдосконалення, реалізація та вдосконалення знань на практиці.

Перший етап є підготовчим («входження в проблему»), на якому фахівець із соціальної роботи знайомиться з клієнтами, їхнім соціумом, середовищем, встановлює контакти, здійснює соціальну діагностику та визначення, яких саме послуг потребує клієнт, вивчає можливості мікросоціуму, встановлює зв'язки з установами територіальної громади, виявляє рівень соціальної активності різних груп населення, стан соціальної роботи з ними, створює діагностичну карту територіальної громади, узагальнює пропозиції жителів, їхні потреби і можливості.

Другий етап є організаційним («вживання» в середовище клієнта), на якому фахівець із соціальної роботи визначає комплекс дієвих форм, методів, технологій соціальної роботи для надання соціальних послуг особі/сім'ї, складає перспективний план роботи, узагальнює результати діагностичних досліджень, визначає наявність проблем і шляхи їх вирішення, веде робочий щоденник.

На третьому етапі фахівець із соціальної роботи безпосередньо надає соціальні послуги відповідно до потреб та згідно з державними стандартами.

Отже, включення студентів до практико-орієнтованого середовища:

- сприяє розвитку їхніх творчих здібностей, вмінню швидко приймати рішення, стимулюванню образності мислення, фантазії, емоційній чуйності, вияву самобутності, оригінальності;

- створює можливість особистісного «вживання» в професію фахівця із соціальної роботи, адаптації, самореалізації, самоврядування особистості в діяльності;

- надає цьому процесу цілісності, динамізму, варіативності, послідовності, системності, гнучкості та зумовлює альтернативність вибору методів і форм організації та змісту навчального та виробничого процесів.

Третьою організаційно-педагогічною умовою є *реалізація рефлексивно-управлінської технології у вигляді активних форм і методів навчання.*

Реалізація цієї умови передбачає можливість упровадження рефлексивно-управлінської тех-

нології. Характерною рисою цієї технології є те, що метою спільної діяльності викладача і студента стає розвиток в останнього потреби, здатності до саморегуляції, самоорганізації, самоконтролю, самокорекції в навчально-професійній діяльності. Ця технологія також створює реальні передумови для реалізації компетентнісного та професіографічного підходів у становленні та професійно-особистісному розвитку фахівця із соціальної роботи.

Специфікою рефлексивно-управлінської технології є те, що носієм основних управлінських функцій може бути кожен з учасників освітнього процесу. Якщо аналізувати педагогічний процес, то відбувається зміна напрямку від системи знань до особистості, суб'єкта, відповідно, завдяки рефлексивним процесам результативність впливу викладача на студентів значно підвищується. Ще однією особливістю цієї технології є те, що викладач, управляючи навчальною діяльністю студента, по суті керує процесами його самоврядування, тому метою спільної діяльності викладача і студента є розвиток у останнього здатності до самоврядування в навчально-професійній діяльності.

Також рефлексивно-управлінська технологія забезпечує самореалізацію особистості майбутнього фахівця із соціальної роботи, яка визначається не стільки зовнішнім впливом, скільки внутрішньою потребою особистості.

Під час застосування рефлексивно-управлінської технології викладач повинен ставити реальні цілі, які зрозумілі та прийнятні студентами. Він розробляє шляхи, форми і методи досягнення цих цілей та створює умови, ситуації для їх реалізації. Особливо важливим є вибір викладачем методів, що розвивають професійно-особистісну мотивацію, орієнтацію, інтерес, готовність майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності, зокрема до надання соціальних послуг, подальшого професійного зростання, до розвитку професіоналізму і майстерності. У результаті у студентів розвивається здатність до творчої активності, прагнення до самоаналізу, самоорганізації, самокорекції.

Результати нашого дослідження свідчать, що використання активних форм і методів навчання у підготовці фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг мотивує їх до активно-творчої, індивідуально-особистісної

участі в роботі з самоосвіти, саморозвитку, професійної діяльності.

В основу рефлексивно-управлінської технології були покладені дискусії, ділові, рольові та імітаційні ігри, тренінги тощо. Особлива роль у формуванні готовності майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг відводилася соціально-психологічному тренінгу, який розглядаємо як практику психологічного впливу, засновану на методах групової роботи. Його перевага в тому, що він дає змогу вирішити завдання інтенсивного формування і розвитку низки властивостей особистості, що забезпечують ефективність адаптації студента до майбутньої професійної діяльності за короткий термін. Під час соціально-психологічного тренінгу відбувається оволодіння комплексом професійних і соціально-психологічних знань, формуються уміння і навички міжособистісної взаємодії, розвиваються рефлексивні здібності, наприклад, здатність аналізувати ситуацію і власну поведінку, вміння гнучко реагувати на ситуацію і швидко перебудовуватися в різних соціальних умовах.

Наступною організаційно-педагогічною умовою є психолого-педагогічна підтримка майбутніх фахівців із соціальної роботи у процесі професійної підготовки.

Психолого-педагогічна підтримка в освітньому процесі ЗВО передбачає таку організацію навчального процесу, що акцентує увагу на особливому способі взаємодії викладача та студента, що сприяє актуалізації особистісного потенціалу людини, включаючи допомогу суб'єктам освітнього процесу в подоланні соціальних, навчальних і особистісних проблем і націленого на їх особистісний ріст. В такому середовищі підтримуються власні інтереси особистості, доброзичливе спілкування в студентській групі, позитивний настрій, стимулюється мотивація на успіх у професійній діяльності.

Головною метою психолого-педагогічної підтримки є максимальне сприяння професійній підготовці майбутніх фахівців із соціальної роботи, зокрема формуванню готовності до надання соціальних послуг. На різних курсах навчання завдання психолого-педагогічної підтримки майбутніх фахівців із соціальної роботи також різні. На 1–2 курсах відбувається занурення у зміст навчально-виховного процесу, залучення студентів до науково-дослідницької роботи відповідно

до їхніх інтересів, активізація суспільно корисної діяльності, надання допомоги в особистісно-професійному самовизначенні, сприяння особистісному зростанню студентів, формування їхньої активної соціальної позиції.

Мета психолого-педагогічної підтримки на 3 курсі реалізується через формування соціальної активності майбутніх фахівців із соціальної роботи, зокрема формування їхньої готовності до надання соціальних послуг, підвищення рівня їх самоорганізації та самовиховання; навчання навичок подолання стресу; профілактику емоційного вигорання.

На 4 курсі метою психолого-педагогічної підтримки студентів є аналіз їхнього ступеня адаптації і соціалізації до практичного змісту і реальних умов професійної діяльності; активізація формування індивідуального стилю професійної діяльності і подальшої самоосвіти та саморозвитку, відпрацювання умінь і навичок надавати соціальні послуги у громаді.

Для студентів спеціальності «Соціальна робота» психолого-педагогічна підтримка формує спрямованість на майбутню професію, допомагає поєднати теорію із практикою, розвиває професійні мотиви і якості, необхідні студентам для надання соціальних послуг. Особливо важливу роль у цьому процесі відіграють викладачі, оскільки вони через спеціально організовану діяльність формують позитивне ставлення до вибраної професії.

Напрями роботи з організації психолого-педагогічної підтримки у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи:

- створення умов для самопізнання майбутніх фахівців із соціальної роботи. Розуміння студентами необхідності повноцінної інформації про самого себе, правильного уявлення про свої здібності, особливості поведінки, уміння, недоліки допоможе ідентифікувати себе із професією «фахівець із соціальної роботи». Чітке уявлення про свої соціально-психологічні та особистісні характеристики та можливості стає потужним стимулом для подальшої роботи із саморозвитку і самовиховання. Ефективним є використання діагностичних засобів, які сприяють усвідомленню професійної діяльності майбутніх фахівців із соціальної роботи, формуванню у них мотивації до занять, почуття відповідальності перед самим собою. Це методики, які допоможуть виявити схильність студентів до певного напрямку профе-



сійної діяльності, зрозуміти, з якою категорією клієнтів вони хочуть працювати у подальшій професійній діяльності. До основних груп методів, відповідно до основних завдань професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи, відносимо: інформаційно-довідкові, діагностичні (спрямовані на самопізнання), методи морально-емоційної підтримки і методи прийняття рішень у складних ситуаціях;

– просвітницький напрям передбачає різноманітні заходи, спрямовані на отримання майбутніми фахівцями із соціальної роботи знань, умінь і навичок. До них ми відносимо: складання професіограми; відвідування територіальних громад та інших установ соціальної сфери; зустрічі з фахівцями-практиками та потенційними роботодавцями; перегляд і обговорення відеофільмів. На заняттях ми використовували рольові ігри, мозковий штурм, моделювання, дискусії, діалог тощо.

Нами використовувались такі групові форми роботи зі студентами, як:

– індивідуальна робота над завданнями, вправами, тестами, що давало можливість студентам розібратися в собі, своїх почуттях та емоціях, відносинах з оточенням;

– робота в парах, яка допомагала здобути уміння та навички, пов'язані з веденням діалогу; навчитися прийомам зближення із партнером по спілкуванню;

– робота у групах по 5–6 чоловік, мета якої – формування навичок ефективної взаємодії, розпізнавання статусів (емоційного, мотиваційного, інтелектуального, соціального) за характерними вербальними й невербальними проявами;

– робота всієї групи, коли учасники освоюють способи взаємодії і прийоми з більшою кількістю людей, що вимагає концентрації уваги, допомагає розвивати інтуїцію, емпатію, толерантність у відносинах.

Ще однією важливою формою групової роботи, що допомагає фахівцям із соціальної роботи розкритися, представити та презентувати себе, є тренінг. Ефективність проведення тренінгів у процесі психолого-педагогічної підтримки майбутніх фахівців із соціальної роботи обґрунтована тим, що, по-перше, груповий досвід протидіє відчуженню, яке може бути формою психологічного захисту під час зіткнення із проблемою; по-друге, спілкування у процесі тренінгових занять сприяє отриманню позитивного досвіду і підтримки від людей із подібними проблемами; по-третє, учасники мають можливість порівняти себе з іншими, виконувати «ролі» інших людей для кращого розуміння себе, своїх можливостей; по-четверте, взаємодія у групі створює напругу, що сприяє виходу назовні соціально-психологічних проблем кожного; по-п'яте, група допомагає полегшити процеси саморозкриття та самопізнання.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, нами визначено та обґрунтовано сутність організаційно-педагогічних умов підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг. Такими умовами ми вважаємо: формування мотиваційних установок майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг засобами імітаційного моделювання; залучення студентів до практико-орієнтованого середовища; реалізацію рефлексивно-управлінської технології у вигляді активних форм і методів навчання; психолого-педагогічну підтримку майбутніх фахівців із соціальної роботи у процесі професійної підготовки.

Перспективним для нашого дослідження є аналіз експериментального дослідження рівня готовності майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Андреев В.И. Опыт компьютерной диагностики творческих способностей. Казань, 1989. 155 с.
2. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. Москва : Педагогика, 1989. 192 с.
3. Вербицкий А.А. Деловая игра как метод активного обучения. *Современная высшая школа*. 1982. № 3. С. 139–141.
4. Вьюненко Л.Ф., Михайлов М.В., Первозванская Т.Н. Имитационное моделирование : ученик и практикум. 1-е изд. Сер. 58. Бакалавр. Академический курс. Москва : Юрайт, 2017. 283 с.
5. Горбенко, Н.В., Тупикин Е.И., Карпов Г.М. Наш подход к формированию химико-экологической компетентности. *Химия в школе*. 2010. № 7. С. 24–25

6. Корнешчук В., Боделан М. Педагогічні умови формування функціональної компетентності майбутніх соціальних працівників із вуличної роботи. *Science and Education*, 2018, Issue 2. С. 5–10.
7. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании. Киев: Интеллект-центр, 2005. 424 с.
8. Михайлишин Г., Довга М. Організаційно-педагогічні умови професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з молодими сім'ями: поняття та загальна характеристика. Освітні обрії. 2019. № 2(49). С. 75–77.
9. Пожидаєва О.В. Педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних педагогів до консультативної діяльності. *Наукові записки* : зб. ст. 2012. № 6. Сер. Психолого-педагогічні науки. С. 133–139.
10. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 р. № 2671–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
11. Рябова Ю.М. Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності в багатонаціональному середовищі : дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. 13.00.04. Миколаїв, 2016. 238 с.
12. Ситников А.П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. сихотехнологии. Москва : Технологическая школа бизнеса, 1996. 428 с.
13. Социальная защита населения. Под. ред. В.С. Кукушина. Ростов н/Д: МарТ, 2004. 400 с.
14. Философский энциклопедический словарь. ред. кол.: Л.Ф. Ильичев и др. Москва : Сов. Энциклопедия, 1983. 849 с.
15. Шевель Б.О. Формування фахових компетенцій майбутніх інженерів педагогів засобами інформаційно-комунікаційних технологій : дис. ...канд. педагог. наук: 13.00.04. Київ, 2011. 255 с.

#### REFERENCES:

1. Andreev V.Y. *Oput kompiuternoi dyahnostyky tvorcheskyykh sposobnostei [Experience in computer diagnostics of creative abilities]*. Kazan, 1989. 155 s. [in Russian].
2. Bepalko V.P. *Slahaemye pedahohycheskoi tekhnolohy [Terms of pedagogical technology]*. Moskva : Pedahohyka, 1989. 192 s. [in Russian].
3. Verbytskyi A.A. *Delovaia yhra kak metod aktyvnogo obucheniya [Business game as a method of active learning]*. Sovremennaia vusshaia shkola. 1982. № 3. S. 139–141. [in Russian].
4. Viunenko L.F., Mykhailov M.V., Pervozvanskaia T.N. *Ymytatsyonnoe modelyrovanye [Simulation modeling] : uchenyk y praktykum. 1-e yzd. Ser. 58. Bakalavr. Akademicheskyy kurs. Moskva : Yurait, 2017. 283 s. [in Russian]*.
5. Horbenko, N.V., Turykyn E.Y., Karpov H.M. *Nash podkhod k formirovaniyu khymyko-ekolohycheskoi kompetentnosti [Our approach to the formation of chemical and environmental competence]*. Khymyia v shkole. 2010. № 7. S. 24–25 [in Russian].
6. Korneshchuk V., Bodelan M. *Pedahohichni umovy formuvannia funktsionalnoi kompetentnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv iz vulychnoi roboty [Pedagogical conditions for the formation of functional competence of future social workers in street work]*. Science and Education, 2018, Issue 2. С. 5–10. [in Ukrainian].
7. Maiorov A.N. *Monytorynh v obrazovanyy [Monitoring in education]*. Kyev : Yntellekt-tsentr, 2005. 424 s. [in Russian]
8. Mykhailyshyn H., Dovha M. *Orhanizatsiino-pedahohichni umovy profesiinoi pidhotovky maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do roboty z molodymy simiamy: poniattia ta zahalna kharakterystyka [Organizational and pedagogical conditions of professional training of future social workers to work with young families: the concept and general characteristics]*. Osvitni obrii. 2019. № 2(49). S.75–77 [in Ukrainian].
9. Pozhydaieva O. V. *Pedahohichni umovy pidhotovky maibutnikh sotsialnykh pedahohiv do konsultatyvnoi diialnosti [Pedagogical conditions for the preparation of future social teachers to consultative activities]*. Naukovi zapysky : zb. st. 2012. № 6. Ser. Psykholoho-pedahohichni nauky. S. 133–139 [in Ukrainian].
10. *Pro sotsialni posluhy (2019). [About social intermediary service]*. Zakon Ukrainy vid 17.01.2019 r. № 2671-VIII. Access mode : <https://zakon.rada.gov.ua> [in Ukrainian].
11. Riabova Yu.M. *Pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do profesiinoi diialnosti v bahatonatsionalnomu seredovyshchi [Preparation of future social workers for professional activity in a multinational environment]*: dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk. 13.00.04. Mykolaiv, 2016. 238 s. [in Ukrainian].
12. Sytnykov A.P. *Akmeolohycheskyi trenynh: Teoryia. Metodyka. Sykhotekhnolohyy [Acmeological training: Theory. Methodology. sikhotechnologies]*. Moskva : Tekhnolohycheskaia shkola byznesa, 1996. 428 s. [in Russian]
13. *Sotsyalnaia zashchita naseleniya [Social protection of the population]*. Pod. red. B. C. Kukushyna. Rostov n/D: MarT, 2004. 400 s. [in Russian]
14. *Fylosofskyy entsyklopedycheskyi slovar [Philosophical Encyclopedic Dictionary]*. red. kol.: L.F. Ylychev y dr. Moskva : Sov. Entsyklopedyia, 1983. 849 s. [in Russian]
15. Shevel B.O. *Formuvannia fakhovykh kompetentsii maibutnikh inzheneriv pedahohiv zasobamy informatsiino-komunikatsiinykh tekhnolohii [Formation of professional competencies of future engineers of teachers by means of information and communication technologies]*: dys. ... kand. pedahoh. nauk: 13.00.04. Kyiv, 2011. 255 s. [in Ukrainian].

УДК 159.98:316.77

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.14>

**Оксана ШЕВЧУК**

*кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 28, м. Умань, Черкаська область, Україна, 20308*

**ORCID:** 0000-0002-1127-9807

**Бібліографічний опис статті:** Шевчук, О. (2021). Тренінг як засіб формування комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 99–104, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.14>

## ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

*У статті на основі теоретичного дослідження наукової проблеми, вивчення сучасної практики обґрунтовано використання тренінгових методів навчання у процесі формування комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників. Для дослідження проблеми було використано такі методи: теоретико-методичний аналіз літературних джерел; включене та опосередковане спостереження; ретроспективний аналіз власного досвіду автора. Виявлено, що процес формування комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників повинен бути цілеспрямованим, систематичним та включати дієві методи та форми роботи. Одним із ефективних навчальних методів є тренінг. Встановлено, що тренінг сприяє розвитку у майбутніх соціальних працівників відповідних комунікативних умінь, навичок та форм поведінки, які є важливою складовою його професійної підготовки. Адже саме за допомогою тренінгу у майбутнього соціального працівника формується комплекс відповідних комунікативних умінь, навичок та форм поведінки, які є важливою складовою частиною його професійної підготовки. Ефективне формування комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників можливе за умови використання таких тренінгових методів: методи групової дискусії; ділових, творчих, імітаційних ігор; «мозкового штурму»; методу кейсів; використання вербальних і невербальних технік та інші. Обґрунтовано, що зміст тренінгових методів навчання має бути спрямований на вироблення навичок у майбутніх соціальних працівників вступати у взаємодію з об'єктами соціальної діяльності, тактовно і цілеспрямовано вести з ними бесіду, урахувати інтереси й потреби клієнта, розуміти мотиви вчинків і поведінки клієнтів, знаходити до них індивідуальний підхід, прогнозувати їхній розвиток, результати роботи. Особливо актуально застосувати тренінгові технології як засіб для створення комунікативних ситуацій, наближених до умов реального спілкування в майбутній професії.*

**Ключові слова:** тренінг, тренінгові технології, соціальний працівник, комунікативні здібності.

**Oksana SHEVCHUK**

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychna Uman State Pedagogical University, 28 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20308*

**ORCID:** 0000-0002-1127-9807

To cite this article: Shevchuk, O. (2021). Trening yak zasib formuvannya komunikativnih zdibnostej majbutnih socialnih pracivnikiv [Training as a means of forming the communicative abilities of future social workers]. *Vvichlivist. Humanitas*, 6, 99–104, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.14>

## TRAINING AS A MEANS OF FORMING THE COMMUNICATIVE ABILITIES OF FUTURE SOCIAL WORKERS

*In the article on the basis of theoretical research of scientific problem, study of modern practice the use of training methods of training in the process of formation of communicative abilities of future social workers is substantiated. The following methods were used to study the problem: theoretical and methodological analysis of literature sources; included and indirect observation; retrospective analysis of the author's own experience. It is revealed that the process of formation of communicative abilities of future social workers should be purposeful, systematic and include effective methods and forms of work. One of the effective teaching methods is training. It is established that the training promotes the development of future social workers of appropriate communication skills, abilities and behaviors, which are*

*an important component of his training. After all, it is with the help of training that the future social worker forms a set of relevant communication skills, abilities and forms of behavior, which are an important component of his professional training. Effective formation of communicative abilities of future social workers is possible under the condition of using the following training methods: methods of group discussion; business, creative, simulation games; "Brainstorming"; case method; use of verbal and nonverbal techniques and others. It is substantiated that the content of training methods should be aimed at developing skills of future social workers to interact with objects of social activity, tactfully and purposefully talk to them, take into account the interests and needs of the client, understand the motives and actions of clients. their individual approach, to predict their development, results of work. It is especially important to use training technologies as a means to create communicative situations close to the conditions of real communication in the future profession.*

**Key words:** training, training technologies, social worker, communication skills.

**Актуальність проблеми.** У формуванні комунікативних здібностей система тренінгів спрямована на вирішення таких завдань: закріплення знань про комунікаційні процеси; корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішної комунікативної діяльності; розвиток здатності адекватного пізнання себе та інших людей; корекція і розвиток міжособистісних відносин. Завдяки цьому відбувається переосмислення своїх можливостей та свого комунікативного потенціалу в розвитку фахових здібностей та їх презентації.

Саме за допомогою тренінгових технологій формуються і розвиваються комунікативні уміння, які є необхідними для майбутнього соціального працівника: уміння встановлювати контакт з клієнтом; прогнозувати можливі шляхи розвитку комунікативної ситуації, в рамках якої розгортається спілкування; ставити запитання; усвідомлювати і знімати внутрішні бар'єри в спілкуванні з клієнтами; психологічно вірно і залежно від ситуації вступити в спілкування; слухати співрозмовника за допомогою техніки активного слухання; прогнозувати реакції партнерів на власні акти комунікативних дій; спровокувати «бажану реакцію» партнера зі спілкування; орієнтуватися в ситуації клієнта, ведення діалогу; вирівнювати емоційне напруження в бесіді; стимулювати клієнта до прояснення його позиції, пропозицій тощо; максимально використовувати соціально-психологічні характеристики комунікативної ситуації для реалізації своєї стратегічної лінії; аргументувати свою точку зору; сприйняти і зрозуміти те, що співрозмовник не в змозі був висловити; підтримувати спілкування, стимулювати активність клієнта; точно визначити «крапку» в завершенні спілкування; донести клієнту інформацію, що його почули і зрозуміли; налаштуватися на емоційний тон партнерів зі спілкування, заволодіти й утримати ініціативу в спілкуванні; формувати

і «керувати» емоційним настроєм клієнта, створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в спілкуванні; конструктивними способами виходити з конфліктних ситуацій та їх попередження та уміння приймати і передавати невербальну інформацію.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблеми формування комунікативної компетентності та комунікативних здібностей студентів у процесі вивчення навчальних дисциплін присвячені праці О. Борзенко, Н. Гончаренко-Закревської, О. Кравченко-Дзонзи, О. Корніяки, І. Леонтьєвої та ін. Формування комунікативної та соціально-комунікативної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери розглядають у своїх дослідженнях І. Белецька, А. Стьопкін та ін. У даних наукових розвідках зосереджується увага на інтерактивних та тренінгових методах, вправах, які допомагають у формуванні комунікативних здібностей студентів.

**Мета статті** – обґрунтувати ефективність використання тренінгових методів навчання у процесі формування комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття «тренінг» у педагогіці розглядається як здобуття та засвоєння знань, формування і розвиток умінь, навичок, важливих якостей, ціннісних орієнтацій, компетентностей тощо. Це створює підґрунтя вважати тренінг технологією навчання (оскільки тренінг відповідає всім основним ознакам технології й охоплює у своїй структурі велику кількість окремих форм і методів).

У науковій та методичній літературі поняття тренінгу є багатозначним. Загалом тренінг трактується як форма спеціально-організованого спілкування, психологічний вплив якого ґрунтується на активних методах групової роботи. Тренінг є одночасно спілкуванням, цікавим процесом пізнання себе та інших, ефективною

формою опанування знань, інструментом для формування вмінь та навичок, формою розширення досвіду (Манохіна, 2012).

У педагогічному словнику наукова дефініція «тренінг» розглядається як форма інтерактивного навчання, метою якої є розвиток міжособистісної та професійної поведінки (Коджаспирова, Коджаспирова, 2005: 520).

Поняття «тренінг» А. Панфілова тлумачить «як багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини» (Панфілова, 2006: 24).

У своїх дослідженнях Л. Новікова розглядає тренінг як «спеціально організований комплекс методів навчальної діяльності, завдань і вправ, спрямованих на формування, удосконалення і розширення досвіду» (Новікова, 2008: 16).

Свій підхід, відмінний від попередніх визначень, що стосується поняття «тренінг», дає О. Горбушина і розглядає його як «яскраве, емоційне насичене заняття, спрямоване на зміну, гармонізацію стилю спілкування особистості, набуття бажаних навичок і розв'язання протиріч, які виникають у взаємодії з іншими людьми» (Горбушина, 2008: 9).

Розглянувши основні визначення, можемо зробити висновки, що у загальному розумінні тренінг розглядають як планомірно здійснювану програму різноманітних вправ, головним призначенням яких є підвищення зацікавленості особистості у процесі засвоєння тих чи інших практичних умінь та навичок щодо вирішення різного роду завдань, пошук шляхів виходу зі складних ситуацій, подолання певних життєво важливих проблем тощо.

Розмаїття тлумачення поняття «тренінг» переконує нас у тому, що це є не тільки універсальний метод розвитку особистості, але й найбільш ефективна модель роботи з групою клієнтів, оскільки у ньому теоретично і практично задіяна вся психологічна сфера особистості (інтелектуальна, емоційна, волева, поведінкова тощо).

Аналіз наукової літератури дає нам підстави відокремити такі характерні особливості тренінгу:

1. Інтерактивність. У тренінгах акцентується увага на інтерактивному режимі, комунікації, постійній залученості групи у діалог.

Методи тренінгового навчання дозволяють більш ефективно обрати техніки подачі інформації відповідно до індивідуальних особливостей сприймання учасників. На тренінговому занятті учасники мають «говорити», «писати», «малювати», «грати», «відчувати на дотик», «переживати».

2. Атмосфера занять. Неформальна атмосфера проведення тренінгу, почуття розкритості та свободи в спілкуванні між учасниками групи, клімат психологічної безпеки, яка дозволяє кожному учаснику легко відкрито ділитися своїми думками, почуттями, проблемами.

3. Груповий процес. Група є відображенням суспільства у мініатюрі. Вона сприяє можливості кожному учаснику ідентифікувати себе з іншими, набувати нового досвіду. Водночас у групі найбільш ефективно забезпечується зворотній зв'язок та підтримка від інших.

4. Залученість. Через те, що заняття проводяться в максимально активному режимі, в учасника тренінгу просто немає вибору, доводиться засвоювати необхідну інформацію. Цьому сприяє сама атмосфера, в яку його занурюють.

5. Короткостроковість. Тренінгове заняття може тривати від 1 години до 1 робочого дня: це оптимальний термін, впродовж якого людина може з користю для себе витримати постійну «інформаційну атаку» та високі навантаження.

6. Ефективність. Тренінг побудований (повністю чи частково) на моделюванні ситуацій професійної діяльності учасників тренінгу та спрямований на формування умінь і навичок, необхідних у практичній роботі, формує практичні навички до виконання індивідуальних завдань і публічної презентації результатів своєї роботи, навчає ефективно працювати в команді (Галімов, 2009: 42).

Разом із тим вважаємо за доцільне звернути увагу на специфічні риси тренінгу, які виокремив А. Грецов. Він стверджує, що різноманітність тренінгів велика, проте для них характерні деякі загальні риси:

1. Дотримання низки принципів групової роботи: активність учасників; партнерське спілкування, що допускає визнання цінності особистості кожного з учасників; дослідницька позиція учасників у процесі групової роботи; надання учасникам можливість об'єктивного погляду на свою поведінку очима інших людей,

засобом чого виступає зворотній зв'язок.

2. Акцент на взаєминах учасників групи. Система стосунків, що складається між учасниками групи під час роботи, називається груповою динамікою.

3. Наявність більш-менш постійної групи. Пропуски зустрічей не вітаються, а обговорювати події, що відбуваються в групі, за її межами забороняється, оскільки це призводить до втрати тієї емоційної «енергії», яка повинна витратитися в процесі роботи.

4. Просторова організація спрямована на те, щоб забезпечити найкращі можливості для інтенсивного спілкування учасників і звести до мінімуму зовнішні відволікаючі чинники.

5. Спрямованість на психологічну допомогу учасникам групи. Результат тренінгу не зводиться до формування в учасників системи знань і умінь, велике значення має суб'єктивне поліпшення психічного стану і отримання імпульсу подальшого саморозвитку. Тому разом із об'єктивними критеріями результативності тренінгів розглядається і суб'єктивні.

6. Атмосфера розкнутості й свободи спілкування. Спілкування в умовах тренінгу інтенсивніше, емоційніше, більш відкрите і щире, ніж у звичайних міжособистісних контактах. На початкових етапах роботи з групою основним завданням тренера є створення відповідної атмосфери, моделювання психологічного безпечних умов для такого спілкування (Федорчук, 2014: 28).

Сенс упровадження тренінгових технологій, на думку американського психолога М. Лакіна, є спільним для різних навчальних груп і полягає у сприянні процесу самопізнання, самореалізації людини, уможливленні виявлення конструктивних змін особистості. Наприклад, доведено, що тренінги:

- 1) полегшують виявлення емоцій та почуттів;
- 2) створюють почуття приналежності до колективу;
- 3) спонукають до саморозкриття;
- 4) знайомлять із новими зразками поведінки;
- 5) дають можливість проаналізувати особистісні риси окремих членів групи;
- 6) сприяють розподілу відповідальності між тренером та іншими учасниками (Агапова, 2008).

Окрім того, тренінгові технології створюють атмосферу невимушеного обговорення

особистісних проблем; пом'якшують побоювання помилитися, виглядати некомпетентним, закомплексованим тощо; дають змогу ознайомитися із загальними методичними прийомами групової роботи; розвивають компетентність у спілкуванні, наприклад, уміння встановити контакт зі співрозмовником, сприймати його емоційний стан, вміння сприймати й передавати інформацію, бути учасником або керівником дискусії; сприяють корекції, формуванню та розвитку установок, необхідних для успішного спілкування, розв'язання конфліктних ситуацій, розвитку емоційної стійкості до складних життєвих ситуацій; розвивають уміння і потреби у пізнанні інших людей, гуманістичне ставлення до них.

Ефективне формування комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників можливе за умови використання спеціальних прийомів і тренінгових методів. Найбільш успішними можна назвати: методи групової дискусії; ділових, творчих, імітаційних ігор; «мозкового штурму»; методу кейсів; використання вербальних і невербальних технік та інші.

Так, у ході групової дискусії учасники навчаються управлінню груповим процесом обговорення проблеми, що дозволяє прояснити позиції, весь спектр думок і установок учасників тренінгу, а так само можливість їх зміни в процесі безпосереднього спілкування.

З одного боку, учасники тренінгу навчаються різноманітним способам знаходження ефективних рішень, що можна застосовувати в різних ситуаціях. З іншого, групова дискусія створює ефективно середовище, у якому формуються комунікативні здібності, рефлексія, розвивається креативність тощо.

Використання ігрових методів є високоефективним, тому що в рольовій грі акцент робиться на міжособистісну взаємодію. До ігрових методів належать дидактичні ігри, тобто спеціально створені ситуації, які моделюють різні ситуації спілкування і які учасники тренінгу повинні самостійно вирішувати, обираючи собі ту або іншу роль. Ігри сприяють створенню близьких стосунків між учасниками групи, знімають напруженість, тривогу, страх перед оточуючими, підвищують самооцінку, дозволяють перевірити себе в різних ситуаціях спілкування, знімаючи небезпеку соціально значимих наслідків (Лалак, 2017; Фесенко, Хомула, 2009).

На тренінгу також можуть бути використані методи обговорення і вирішення кейсів, які розглядаються як проблемна ситуація, що вимагає відповіді та знаходження рішення. Основне завдання кейса – навчитися аналізувати інформацію, виявляти основні проблеми і шляхи вирішення, формувати програму дій (Вдовенко, 2017).

Використання таких методів тренінгу сприяє розвитку умінь майбутніх фахівців усвідомлювати проблемну професійну ситуацію, аналізувати дану ситуацію та свою поведінку в ній, виробляти уміння професійної поведінки, яка є оптимальною у даній професійній ситуації, та найефективніше її вирішує.

Комплексні інтерактивні та комунікативні уміння корелюють із техніками спілкування, опрацювання яких відбувається в процесі проведення тренінгу. До таких технік відносяться: техніка встановлення контакту; техніка активного слухання; техніка інформування; техніка переконання; техніка аргументування; техніка зниження емоційної напруги.

Також у тренінг можуть бути включені вправи, метою яких є формування м'язової свободи в процесі спілкування, розвиток навичок довільної уваги, спостережливості, розвиток навичок невербального спілкування, формування уміння керувати увагою партнерів по спілкуванню та ін.

Найчастіше до тренінгової програми, яка спрямована на формування комунікативних здібностей, входять: ознайомлення зі стадіями та видами спілкування, встановлення контакту, орієнтація на розуміння проблеми, техніки активного слухання, невербальне спілкування (передача інформації, передача емоцій, вико-

ристання жестів), пошук спільного рішення, використання аргументів, прийняття рішення, вихід з контакту.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, процес формування комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників повинен бути цілеспрямованим, систематичним та включати дієві методи та форми роботи. Одним із ефективних навчальних методів є тренінг. Адже саме за допомогою тренінгу у майбутнього соціального працівника формується комплекс відповідних комунікативних умінь, навичок та форм поведінки, які є важливою складовою частиною його професійної підготовки.

Зміст тренінгових методів навчання має бути спрямований на вироблення навичок у майбутніх соціальних працівників вступати у взаємодію з об'єктами соціальної діяльності, тактовно і цілеспрямовано вести з ними бесіду, урахувати інтереси й потреби клієнта, розуміти мотиви вчинків і поведінки клієнтів, знаходити до них індивідуальний підхід, прогнозувати їхній розвиток, результати роботи. Особливо актуально застосувати тренінгові технології як засіб для створення комунікативних ситуацій, наближених до умов реального спілкування в майбутній професії.

Здійснене нами дослідження, однак, не вичерпує всієї проблематики щодо формування комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників засобом тренінгу. Подальшого вивчення потребують: формування комунікативних якостей майбутніх соціальних працівників, використання навчальних тренінгів у процесі професійної підготовки.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Вдовенко О. Використання інноваційних технологій у професійно-технічних навчальних закладах в процесі підготовки майбутнього кваліфікованого робітника. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2017. № 15. С. 148–155.
2. Галімов А.В. Дослідження можливостей соціально-психологічного тренінгу щодо формування комунікативних та емпатійних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2009. № 1. С. 42–47.
3. Горбушина О.П. Психологический тренинг. Секреты проведения. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 176 с.
4. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. Москва : ИКЦ «МарТ», 2005. 659 с.
5. Лалак Н.В. Інтерактивна модель навчання студентів: проблеми та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. Збірник наукових праць. 2017. № 1(27). Вип. 20. С. 69–70.
6. Манохіна І. Тренінг як засіб формування готовності майбутнього соціального педагога до роботи з дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія*. 2012. Вип. 37(2). С. 16–22.

7. Новікова Л.М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі : навч.-метод. посіб. Павлоград : Максимус-К, 2008. 110 с.
8. Панфилова А.П. Тренинг педагогического общения : учеб пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва : Издательский центр «Академия», 2006. 336 с.
9. Технологии образования взрослых. Пособие для тех, кто работает в системе образования взрослых / под общей редакцией О.В. Агаповой, С.Г. Вершловского, Н.А. Тоскиной. Санкт-Петербург : КАРО, 2008. 176 с.
10. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.
11. Фесенко В., Хомула А. Интерактивні методики – найкращий шлях до досягнення вершин професійної майстерності. *Вища школа*. 2009. № 12. С. 39–44.

#### REFERENCES:

1. Vdovenko, O. (2017). Vykorystannia innovatsiinykh tekhnolohii u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh v protsesi pidhotovky maibutnoho kvalifikovanoho robitnyka [The use of innovative technologies in vocational schools in the process of training future skilled workers]. *Problemy pidgotovky suchasnogo vchytelya – Problems of modern teacher training*, 15, 148–155 [in Ukrainian].
2. Galimov, A.V. (2009). Doslidzhennya mozhlivostej socialno-psihologichnogo treningu shodo formuvannya komunikativnih ta empatijnih yakостей majbutnih fahivciv socialnoi sferi [Research of possibilities of social and psychological training on formation of communicative and empathic qualities of future specialists in the social sphere]. *Zbirnik naukovih prac Hmelnickogo institutu socialnih tehnologij Universitetu «Ukrayina» – Collection of scientific works of the Khmelnytsky Institute of Social Technologies of the University «Ukraine»*, 1, 42–47 [in Ukrainian].
3. Gorbushina, O.P. (2008). *Psihologicheskij trening. Sekrety provedeniya [Psychological training. Secrets of conducting]*. SPb. : Piter [in Russian].
4. Kodzhaspirova, G.M., & Kodzhaspirov, A.Yu. (2005). *Slovar po pedagogike [Dictionary of Pedagogy]*. M. : IKC «MarT» [in Russian].
5. Lalak, N.V. (2017). Interaktyvna model navchannia studentiv: problemy ta perspektyvy [Interactive model of student learning: problems and prospects]. *Naukovyj visnyk Uzhgorodskogo nacionalnogo universytetu. Seriya «Pedagogika. Socialna robota». Zbirnyk naukovyx prac – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University: Series «Pedagogy. Social work». Collection of scientific works*, 1 (27), issue 20, 69–70 [in Ukrainian].
6. Manohina, I. (2012). Trening yak zasib formuvannya gotovnosti majbutnogo socialnogo pedagoga do roboti z ditmi-sirotami ta ditmi, pozbavlenimi batkivskogo pikluvannya [Training as a means of forming the readiness of the future social educator to work with orphans and children deprived of parental care]. *Problemi suchasnoyi pedagogichnoyi osviti. Pedagogika i psihologiya – Problems of modern pedagogical education. Pedagogy and psychology*, Issue 37 (2), 16–22 [in Ukrainian].
7. Novikova, L.M. (2008). *Trening yak zasib aktivizaciyi navchannya u vishij shkoli [Training as a means of intensifying learning in higher education]*. Pavlograd : Maksimus-K [in Ukrainian].
8. Panfilova, A.P. (2006). *Trening pedagogicheskogo obsheniya [Training of pedagogical communication]*. M. : Izdatelskij centr «Akademiya» [in Russian].
9. Agapova, O.V. (Eds.). (2008). *Tehnologii obrazovaniya vzroslyh. Posobie dlya teh, kto rabotaet v sisteme obrazovaniya vzroslyh [Adult education technologies. A guide for those working in the adult education system]*. SPb. : KARO [in Russian].
10. Fedorchuk, V.M. (2014). *Trening osobistisnogo zrostannya [Personal growth training]*. K. : «Centr uchbovoyi literaturi» [in Ukrainian].
11. Fesenko, V., & Homula, A. (2009). Interaktyvni metodyky – naikrashchyi shliakh do dosiahnennia vershyn profesiinoi maisternosti [Interactive techniques are the best way to reach the top of professionalism]. *Vyshha shkola – High school*, 12, 39–44 [in Ukrainian].



## РОЗДІЛ 2 АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 364(477):369.041

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.15>

**Лариса ГОЛОВІНА**

*аспірантка кафедри менеджменту, Донбаська державна машинобудівна академія, вулиця Академічна, 72, м. Краматорськ, Донецька область, Україна, 84300*

**ORCID:** 0000-0001-6654-3364

**Бібліографічний опис статті:** Головіна, Л. (2021). Сучасні тренди організації соціального забезпечення населення України: аналітичний аспект. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 105–113, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.15>

### СУЧАСНІ ТРЕНДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: АНАЛІТИЧНИЙ АСПЕКТ

Окреслення сучасних трендів організації соціального забезпечення населення України відбулося на засадах узагальнення науково-методичного базису вітчизняних та зарубіжних учених із використанням офіційних даних Державної служби статистики України, Міністерства соціальної політики України, Державної казначейської служби України, Центру громадської експертизи. У статті наведено результати аналізу темпів зростання державних витрат на соціальний захист та соціальне забезпечення населення. Проаналізовано структуру видатків зведеного бюджету України, динаміку кількості пенсіонерів усіх категорій у регіональному розрізі за період 2010–2020 рр. За результатами аналізу встановлено, що в Україні спостерігаються стійкі тенденції в організації соціального забезпечення, серед яких переважно зростаючий тренд державних витрат на соціальний захист і соціальне забезпечення населення, стійкий тренд у пенсійному забезпеченні, який характеризується витратами на соціальний захист пенсіонерів на рівні більш ніж 50% та суттєва диференціація пенсійного забезпечення по регіонах України, яка майже не змінюється протягом Усього періоду незалежності України. Встановлено, що поряд зБІ стійкими трендами в організації соціального забезпечення населення України відбуваються трансформації, які визначають нові тренди. З'ясовано, що протягом аналізованого періоду відбулося уповільнення темпів зростання соціального забезпечення населення України, яке напряду пов'язане зі зміною структур видатків соціального забезпечення за 2018–2020 рр. Доведено, що зростання видатків державного бюджету на соціальний захист і соціальне забезпечення у 2020 році проти 2019 року зумовлено зміною механізму надання у 2020 році пільг та житлових субсидій та передачею повноважень Міністерству соціальної політики, що зумовило зниження міжбюджетних трансфертів.

**Ключові слова:** соціальне забезпечення, соціальний захист, організація соціального забезпечення, пенсія, соціальна допомога.

**Larysa HOLOVINA**

*Postgraduate Student at the Department of Enterprise Economics, Donbas State Engineering Academy, 72 Akademichna str., Kramatorsk, Donetsk region, Ukraine, 84300*

**ORCID:** 0000-0001-6654-3364

**To cite this article:** Holovina, L. (2021). Suchasni trendy orhanizatsii sotsialnoho zabezpechennia naseleennia Ukrainy: analitychnyi aspekt [Modern trends of the organization of social security of the population of Ukraine: analytical aspect]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 105–113, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.15>

## MODERN TRENDS OF THE ORGANIZATION OF SOCIAL SECURITY OF THE POPULATION OF UKRAINE: ANALYTICAL ASPECT

*The definition of modern trends in the organization of social security for the population of Ukraine took place on the basis of generalizing the scientific and methodological basis of domestic and foreign scientists using official data from the State Statistics Service of Ukraine, the Ministry of Social Policy of Ukraine, the State Treasury Service of Ukraine, and the Center for Public Expertise. The article presents the results of the analysis of the growth rates of government spending on social protection and social security of the population. The structure of expenses of the consolidated budget of Ukraine, the quantitative dynamics of pensioners of all categories in the regional context for the period 2010–2020 has been analyzed. According to the results of the analysis, it was found that in Ukraine there are stable trends in the organization of social security, among which there is a predominantly growing trend in government spending on social protection and social security of the population, a stable trend in pension provision, characterized by spending on social protection of pensioners at the level of more than 50% and a significant differentiation of pension provision by regions of Ukraine, which does not change throughout the entire period of independence of Ukraine. It was found that along with stable trends, transformations are taking place in the organization of social security of the population, which determine new trends. It was determined that during the analyzed period there was a slowdown in the growth rate of social security for the population of Ukraine, which is directly related to the change in the structure of social security expenditures for 2018–2020. It is proved that the growth of state budget expenditures on social protection and social security in 2020 compared to 2019 is due to a change in the mechanism for providing benefits and housing subsidies in 2020 and the transfer of powers to the Ministry of Social Policy, which led to a decrease in interbudgetary transfers.*

**Key words:** social security, social protection, organization of social security, pension, social assistance, protection, legal knowledge, skills, abilities, educational process.

**Актуальність проблеми.** В епоху різких змін політичної, економічної, соціокультурної ситуації у світі відбулися значні трансформації життєвих умов усіх верств населення різних країн. Демократизація та ринкова економіка у зв'язку з цим відіграли істотну роль у процесі становлення соціальної політики сучасної української держави. За станом соціальних проблем громадян робляться висновки про спрямованість та ефективність проведених реформ. Однак у реалізації реформ, незважаючи на значні зусилля органів державної влади, а також громадськості, з низки причин соціальні питання залишаються невирішеними, що негативно позначається на якості життя і супроводжується різкою соціальною диференціацією суспільства.

Незважаючи на позитивні результати в державній соціальній політиці останнього десятиріччя, що привели до певного підвищення рівня життя українців, більшість громадян, згідно з офіційною статистикою та емпіричним дослідженням різних авторів, перебувають за межею бідності та потребують соціального захисту. Крім того, низка реалізованих в Україні реформ викликає негативну реакцію у суспільстві, пов'язану з недовірою населення до політичної влади та низьким рівнем ефективності інституту соціального захисту населення від ризиків, що стало особливо помітним в умовах російської агресії, пандемії COVID-19, глобального переходу до

концепції сталого розвитку тощо. Все це дає змогу стверджувати про актуальність та своєчасність вибраного напряму дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Протягом останніх десятиліть було проведено чимало досліджень щодо соціальної політики сучасних держав, у тому числі проблеми соціального захисту населення. Незважаючи на це, питання організації соціального забезпечення залишається дискусійним як із теоретико-методичного, так і з практичного погляду.

Серед численних робіт зарубіжних авторів, присвячених проблематиці формування соціальної держави, соціальної політики, соціального забезпечення тощо, найбільшу цінність, на наш погляд, становлять праці Х. Віленські, Г. Еспінг-Андерсена, І. Клейсена, М. Хілла, А. Хейденхаймера, Х. Хекло, які стали фундаментальною основою теперішніх досліджень та дозволили закласти кілька концептуальних блоків сучасної організації соціального забезпечення різних країн.

Дослідження Дж. Місра, Танг Нах Нг, А. Хікса складають науковий базис з огляду на політичні фактори формування соціальної держави. Здобутки Д. Істона, Х. Лінца, М. Догана, С. Ліпсета забезпечили формування методологічних основ оцінки впливу соціально-економічного розвитку на політичну систему держави.

В Україні вирішенням питань соціального забезпечення населення займається не одна

науково-дослідна установа НАНУ. Так, зокрема, в Інституті демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи науковцями Л. Головка, О. Дяконенко, В. Жаховською, Т. Заяць, В. Звонар, Т. Кравцовою, Г. Краєвською, Е. Лібановою, Е. Макаровою, Т. Нечитайло, О. Петуховою, І. Терон та іншими проведено цілу низку досліджень, у результаті яких розкрито методологічні та методичні засади дослідження процесів розвитку поселень в умовах адміністративно-територіальної реформи (децентралізації) (Людський розвиток в Україні, 2020).

О. Васильєвим, Ю. Когатько, Ю. Клименко, С. Поляковою, А. Реут, В. Шишкіним наведено результати суб'єктивної оцінки ступеня впливу соціальної допомоги на рівень добробуту домогосподарств; рівня задоволеності якістю відповідної державної програми соціальної допомоги; розподілу за основними причинами незадоволеності; наведено оцінку ступеня адресної соціальної допомоги, її відповідності реальним потребам населення (Оцінка ефективності програм соціальної підтримки за даними спеціального опитування населення, 2020).

У дослідженнях Е. Бойченко, Н. Васильчук, І. Заблодської, І. Попової, О. Тхора та інших (Інститут економіко-правових досліджень ім. В.К. Мамутова НАНУ) в межах проведення сегментації регіональних ринків праці окреслено ключові тенденції у соціальному забезпеченні, запропоновано тріаду регулювання проблемних сегментів, на основі якої побудовано модель організаційного забезпечення з виділенням блоків коригування вихідних даних (Васильчук, 2012).

Незважаючи на значний доробок сучасної науки, завжди існує необхідність у відстеженні змін, що відбуваються у суспільстві та економіці, оскільки соціально-економічна система функціонує під впливом постійної дії факторів, які змінюються, трансформуються, породжуючи тим самим нові виклики, останні у свою чергу потребують принципово нових підходів до вирішення традиційних проблем.

Отже, з огляду на сказане, **мета статті** полягає у встановленні сучасних трендів організації соціального забезпечення населення України на засадах статистичного аналізу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У дослідженнях Л. Черенько зазначається, що система соціального захисту

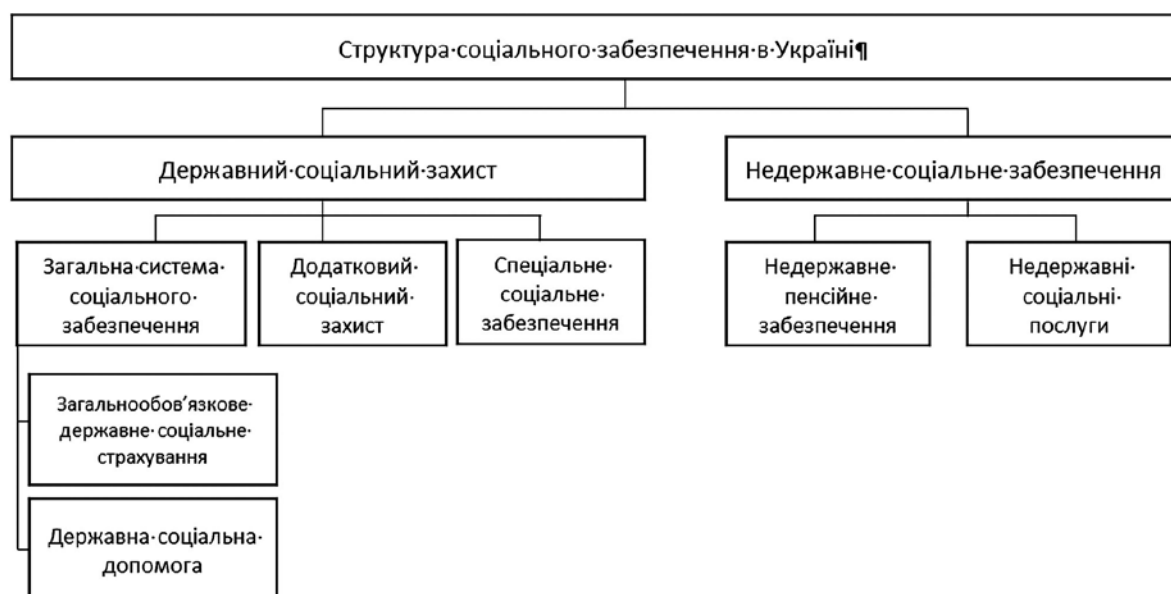
в країнах пострадянського простору була спрямована на надання допомоги та послуг людям похилого віку, інвалідам і сім'ям із дітьми. Ця система була побудована за принципом «страхування без внесків». Фінансові ресурси формувалися з допомогою платежів підприємств та коштів державного бюджету (Черенько, 2021).

Аналіз наукового доробку Л. Черенько, С. Полякової, В. Шишкіна, В. Заяць, Ю. Когатько, О. Васильєва, А. Реута, Ю. Клименко дозволив встановити, що після проголошення незалежності в Україні почала запроваджуватися система соціального страхування на засадах обов'язкових страхових внесків. Завдяки чому відбулося відокремлення державних соціальних фондів від державного бюджету, що суттєво покращило соціальний захист та сприяло підвищенню ролі роботодавців і працівників (Оцінка ефективності програм соціальної підтримки за даними спеціального опитування населення, 2020).

Сучасна структура соціального забезпечення в Україні складається з декількох частин та має такий вигляд (рис. 1).

Згідно з офіційними статистичними даними, соціальний захист та соціальне забезпечення протягом останніх десяти років становлять найбільшу питому вагу у структурі видатків зведеного бюджету України та мають позитивну динаміку (рис. 2). Так, загальний обсяг фінансування за цією видатковою статтею значно перевищує видатки на охорону здоров'я, освіту та економічну діяльність, причому з кожним роком спостерігається збільшення соціального забезпечення (пенсії, допомоги, стипендії) в середньому на 13,6% (рис. 3) (Статистичний збірник «Соціальний захист населення України», 2010, 2020).

Наведена на рис. 2 динаміка свідчить про переважно зростаючий тренд державних витрат на соціальний захист та соціальне забезпечення населення за десятирічний період. Однак у 2014 році спостерігається негативний тренд (-4,86). Така тенденція пов'язана не скільки зі скороченням державних витрат на соціальний захист та соціальне забезпечення населення, скільки зі збільшенням навантаження на бюджет та додаткові соціальні виплати у зв'язку з подіями, пов'язаними з Російською агресією на Сході України.



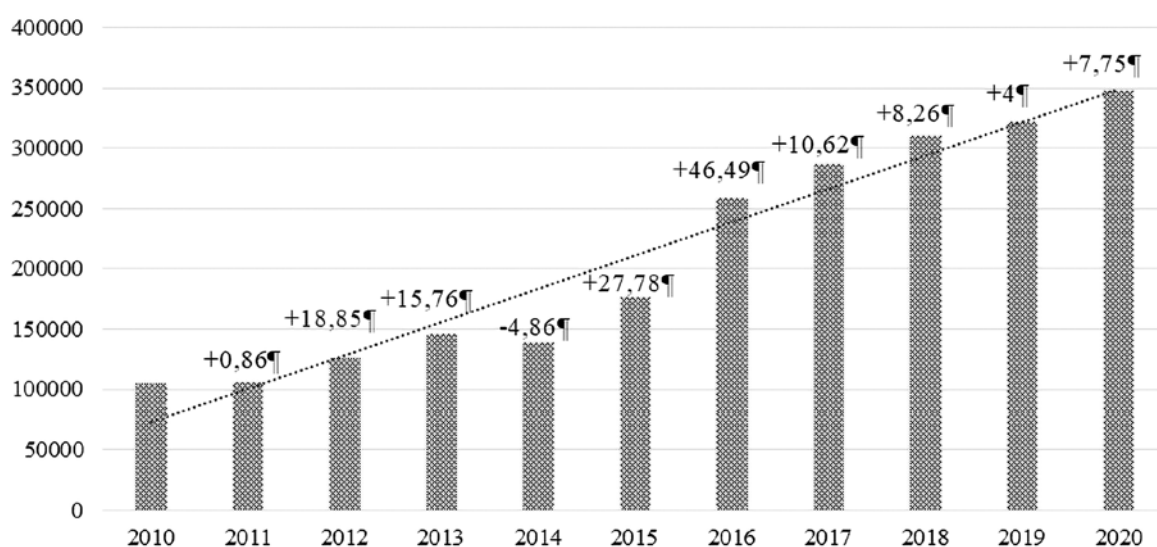
**Рис. 1. Структура соціального забезпечення в Україні**

Джерело: складено автором за даними (Аналітичний звіт, 2010)

З метою організації соціальної підтримки внутрішньо переміщеним сім'ям (особам) у жовтні 2014 року Урядом було прийнято постанову № 505 «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг», згідно з якою на період 2014–2019 рр. Міністерством соціальної політики додатково було закладено видатки в обсязі 16,1 млрд грн, у тому числі у 2019 році – 3042,6 млн гривень. Міністерство соціальної політики.

Крім того, протягом аналізованого періоду встановлено уповільнення темпів зростання соціального забезпечення населення України. Так, за період 2018–2020 рр. середнє значення приросту соціального забезпечення становило 6,67%, тоді як протягом 2015–2017 рр. воно дорівнювало 26,28%, тобто відбулося уповільнення на 76,4%. Таке уповільнення напряму пов'язане із зміною структур видатків соціального забезпечення за 2018–2020 рр. (рис. 3).

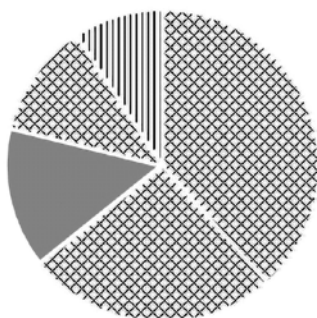
Згідно з офіційними даними Державної казначейської служби України у 2020 році скороти-



**Рис. 2. Темпи зростання державних витрат на соціальний захист та соціальне забезпечення населення за період 2010–2020 рр., млн грн**

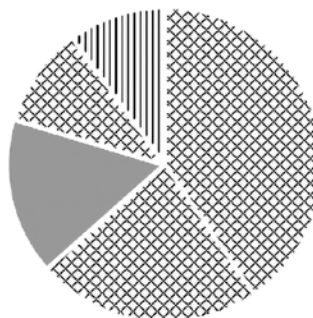
Джерело: складено автором за даними (Статистичний збірник «Соціальний захист населення України у 2020 році», 2021)

### Питома вага видатків зведеного бюджету 2019 рік, %



соціальний захист та соціальне забезпечення (29,4%), освіта (19,8%), громадський порядок, безпека та судова влада (11,2%), охорона здоров'я (9,1%), оборона (7,1%)

### Питома вага видатків зведеного бюджету 2020, %



соціальний захист та соціальне забезпечення (33,4%), міжбюджетні трансферти (19%), охорона здоров'я (17,4%), громадський порядок, безпека та судова влада (13,4%), оборона (8,5%), обслуговування боргу 8,3%

**Рис. 3. Питома вага соціального захисту та соціального забезпечення у структурі видатків зведеного бюджету України, %**

*Джерело: складено автором за даними (ДКСУ, 2020)*

лися видатки на освіту порівняно із 2019 роком. Зокрема, за функціональною класифікацією статей видатків за цей же період встановлено скорочення видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення за зведеним бюджетом на 51,1 млрд грн. (5,4%), і навпаки, зростання на 48,3 млрд грн., що дорівнює 59,5% за державним бюджетом (ДКСУ, 2020).

Зростання видатків державного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення у 2020 році проти 2019 року зумовлено насамперед зміною механізму надання у 2020 році пільг та житлових субсидій. Так, якщо у 2019 році видатки здійснювалися за рахунок субвенцій із державного бюджету місцевим бюджетам, то у 2020 році ці повноваження було передано Міністерству соціальної політики, що посприяло зниженню міжбюджетних трансфертів.

Варто відзначити, що соціальні виплати та послуги, що фінансуються з державного бюджету, включають такі види державних соціальних програм, як: соціальна допомога (допомога сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям, інвалідам з дитинства, дітям-інвалідам); пільги (ветеранам війни, ветеранам праці, які постраждали від Чорнобильської катастрофи, для окремих професій); житлові субсидії (на оплату житлово-комунальних послуг та газу)

та соціальні послуги (переважно для одиноких інвалідів) (Оцінка ефективності програм соціальної підтримки за даними спеціального опитування населення, 2020).

Так, наприклад у 2019 році субвенція на виплату допомог сім'ям із дітьми, малозабезпеченим сім'ям та дітям інвалідам та субвенція на виплату допомог дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, були включені до складу бюджетної програми за КПКВК кодом 2501030 «Виплата деяких видів допомог, компенсацій, грошового забезпечення та оплата послуг окремим категоріям населення» (ДКСУ, 2020).

Крім того, встановлено, що зниження видатків зведеного бюджету за функцією «Соціальний захист та соціальне забезпечення» зумовлене аномально «теплою зимою». Цей факт привів до суттєвої економії коштів за бюджетною програмою КПКВК з кодом 2501230 «Виплата пільг і житлових субсидій громадянам на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого та рідкого пічного побутового палива і скрапленого газу у грошовій формі». Так, наприклад, у 2019 році за субвенцією на надання пільг та житлових субсидій населенню на оплату житлово-комунальних послуг було використано 12,6 млрд грн, а у 2020 році з 13,1 млрд грн

запланованих коштів фактично використали лише 8,6 млрд грн, що майже вдвічі менше планового показника (ДКСУ, 2020).

Крім того, аналіз структури видатків зведеного бюджету України на соціальний захист та соціальне забезпечення дозволив зробити висновок, що починаючи з 2000 року найбільшу частину видатків становили витрати на соціальний захист пенсіонерів (більше ніж 50%) (Оцінка ефективності програм соціальної підтримки за даними спеціального опитування населення, 2020).

Такий тренд пояснюється збільшенням кількості людей пенсійного віку (старінням населення) і низьким пенсійним віком, який до початку пенсійної реформи 2011 року становив для жінок 55 років, а для чоловіків – 60, що зумовило велику кількість людей, старших за працездатний вік, а також наявність значної кількості пільг для пенсіонерів (наприклад, усі пенсіонери мають право на безкоштовний проїзд у громадському міському та приміському транспорті), спричинивши тим самим диспропорцію працюючих та пільговиків. Так, станом на 2010 рік на 88 пенсіонерів припадало 100 осіб працюючих, що сплачували пенсійні внески, у співвідношенні 13,7 млн пенсіонерів до 14,4 млн працюючих громадян (Васильчук, 2012).

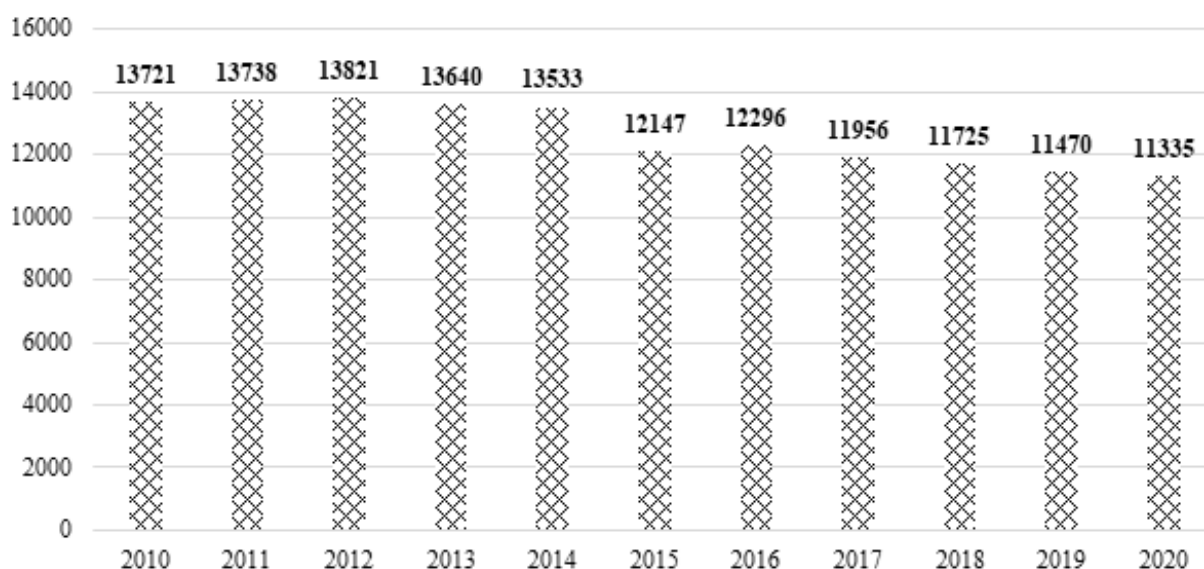
Зазначений тренд сприяв проведенню пенсійної реформи, в результаті якої було внесено зміни до 22 законодавчих актів, на засадах чого відбулося підвищення пенсійного віку для

жінок до 60 років, страхового стажу до 30 років для жінок і до 35 – для чоловіків; зокрема, пенсійний вік чоловіків-держслужбовців підвищено до 62 років. Завдяки цій реформі в Україні встановлено максимальний розмір пенсій на рівні 10 прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність; зменшено заробітну плату для нарахування пенсій для держслужбовців з 90% до 80% (Васильчук, 2012).

Завдяки зазначеній реформі починаючи з 2015 року кількість пенсіонерів, що отримували соціальні виплати, почала скорочуватися (рис. 4).

Незважаючи на чисельне скорочення людей пенсійного віку, пенсійне забезпечення залишається найвагомішою статтею витрат у структурі соціального забезпечення та становить лівову частину видатків зведеного бюджету України.

Аналіз попередніх досліджень різних авторів та офіційної інформації профільних Міністерств і відомств дозволив встановити суттєву диференціацію пенсійного забезпечення по регіонах України (рис. 5), яка спостерігається на протязі всього періоду незалежності України. Так, у 2010 році найнижчий рівень середньої призначеної місячної пенсії спостерігався у Волинській, Закарпатській, Тернопільській, Чернівецькій областях (від 100 до 250 грн). Подібна тенденція відзначалася і у 2015 році. Серед регіонів-аутсайдерів за рівнем пенсійного забезпечення



**Рис. 4.** Динаміка кількості пенсіонерів усіх категорій за період 2010–2020 рр., тис. осіб

Джерело: складено автором за даними (Статистичний збірник «Соціальний захист населення України», 2010–2021)

знаходилися: Вінницький, Волинський, Закарпатський, Тернопільський, Хмельницький, Чернівецький. Не змінилася ситуація протягом наступних п'яти років (рис. 5).

Картографічні дані свідчать про те, що за період 2020–2021 рр. найнижчий середній розмір призначеної місячної пенсії (від 2500 до 3000 тис. грн) припав на сім регіонів, серед яких: Вінницький, Волинський, Закарпатський, Тернопільський, Хмельницький, Чернівецький.

Стійка тенденція спостерігається і з найвищими пенсіями, які починаючи з 2010 року припадають на промислові регіони: Луганський, Донецький та м. Київ. У 2021 році тренд не змінився. Згідно з офіційними статистичними даними, найвищий середній рівень пенсій (більше 4000 тис. грн) припадає на Донецьку область (4516,53 тис. грн), Луганську область (4201,57 тис. грн) та м. Київ (4769,60 тис. грн).

Коливання середнього рівня пенсій відбуваються за іншими областями, однак вони

також незначні і мають досить стійку тенденцію, яка зберігається за весь аналізований період 2010–2020 рр.

**Висновки** і перспективи подальших досліджень. Таким чином, за результатами проведеного дослідження встановлено, що в організації соціального забезпечення населення України існують стійкі та нестійкі тренди, серед яких виділені: 1) стійка тенденція зростання соціального забезпечення населення протягом всього аналізованого періоду (2010–2020 рр.); 2) стійкий тренд у пенсійному забезпеченні, який характеризується витратами на соціальний захист пенсіонерів на рівні більше ніж 50%; 3) стійкий тренд диференціації пенсійного забезпечення по регіонах України. Поряд із стійкими тенденціями в організації соціального забезпечення населення України встановлено трансформації, які визначають нові тренди, такі як: 1) уповільнення темпів зростання соціального забезпечення населення України, яке напряму пов'язане із зміною структури

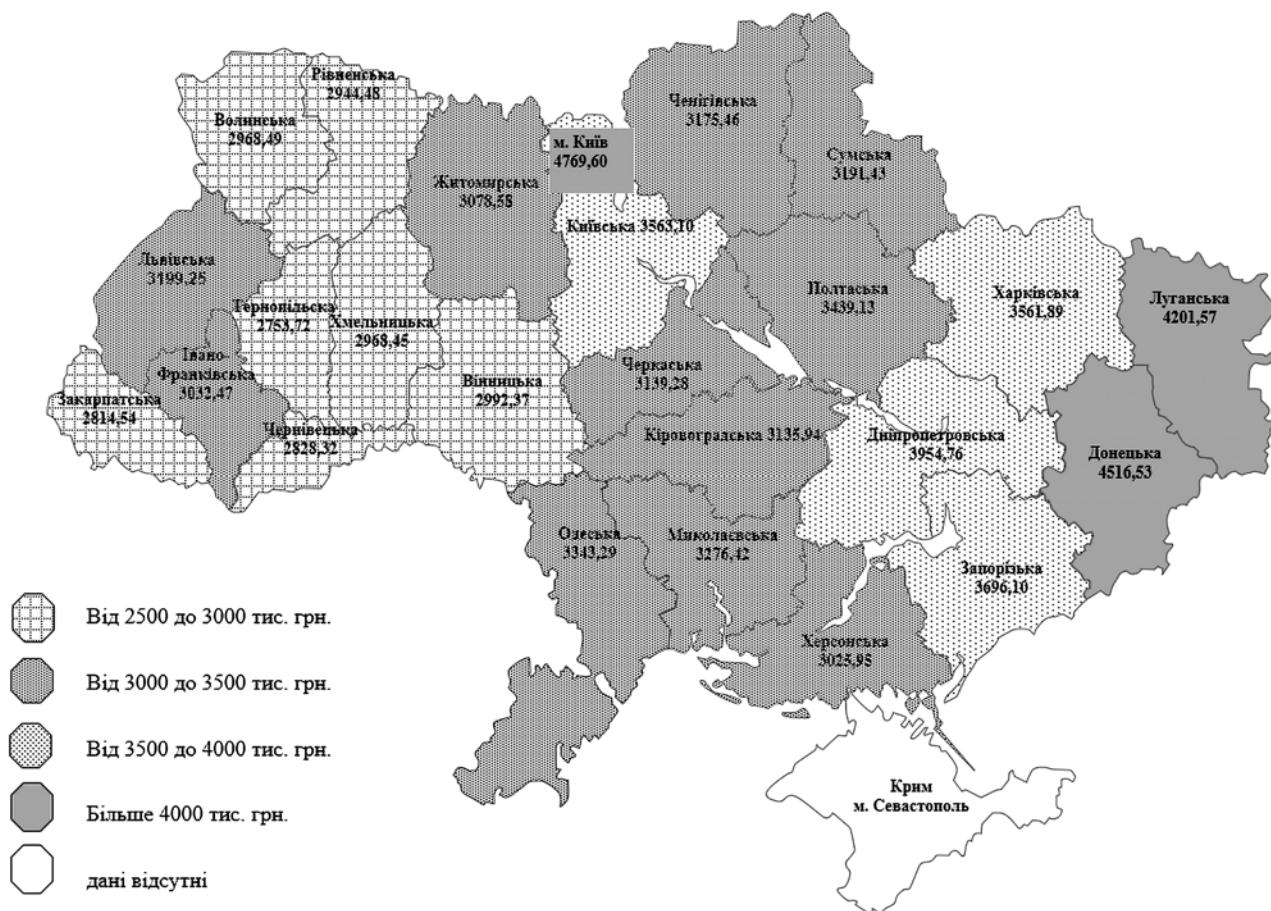


Рис. 5. Середній розмір призначеної місячної пенсії за регіонами у 2020 році, тис. грн

Джерело: складено автором за даними (Статистичний збірник «Соціальний захист населення України», 2021)

видатків соціального забезпечення за 2018–2020 рр. 2) зниження міжбюджетних трансфертів за рахунок зміни механізму надання у 2020 році пільг та житлових субсидій та передачі повноважень Міністерству соціальної політики.

Представлені до розгляду результати сприяють виокремленню проблем і перспектив організації соціального забезпечення населення України та формують підґрунтя для розроблення дієвого науково-методичного забезпечення його регулювання.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Аналітичний звіт Центру громадської експертизи «Система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні: реальний стан та перспективи реформування» URL: [https://www.irf.ua/files/ukr/programs\\_law\\_areas\\_publ\\_2028\\_ua\\_law.pdf](https://www.irf.ua/files/ukr/programs_law_areas_publ_2028_ua_law.pdf)
2. Державна казначейська служба України. Інформація про стан виконання Зведеного та Державного бюджетів України за 2019–2020 рр. URL: <https://www.treasury.gov.ua/ua/file-storage/richnij-zvit-pro-vikonannya-derzhavnogo-byudzhetu-ukrayini-za-2019-rik>
3. Людський розвиток в Україні: пріоритети розвитку сільських поселень у контексті децентралізації управління / Е.М. Лібанова та ін ; за ред. Е.М. Лібанової; відп. за вип. О.В. Макарова, Т.А. Заяць. Київ : Академперіодика, 2020. 354 с.
4. Міністерство соціальної політики України. Внутрішньо переміщені особи URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html>
5. Модель рівня життя в умовах соціально-економічної нестабільності: монографія / Л.М. Черенько та ін. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2021. 423 с.
6. Оцінка ефективності програм соціальної підтримки за даними спеціального опитування населення / Черенько Л.М. та ін. Електронне видання. Київ, 2020. Об'єм даних 805 КБ.
7. Постанова КМУ № 505 від 1 жовтня 2014 року «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2014-%D0%BF#Text>
8. Сегментація регіонального ринку праці: монографія / І.В. Заблудська та ін. Луганськ : «Ноулідж», 2012. 200 с.
9. Соціальний захист населення України у 2010 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2011. 123 с.
10. Соціальний захист населення України у 2017 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2018. 122 с.
11. Соціальний захист населення України у 2018 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2019. 122 с.
12. Соціальний захист населення України у 2019 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2020. 116 с.
13. Соціальний захист населення України у 2020 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2021. 122 с.

#### REFERENCES:

1. Analytichniy zvit Tsentru hromadskoi ekspertyzy «Systema sotsialnoho zakhystu ta sotsialnoho zabezpechennia v Ukraini: realnyi stan ta perspektyvy reformuvannia» [The system of social protection and social security in Ukraine: the real situation and prospects for reform]. (n.d.). expertise.org.ua. Retrieved from [https://www.irf.ua/files/ukr/programs\\_law\\_areas\\_publ\\_2028\\_ua\\_law.pdf](https://www.irf.ua/files/ukr/programs_law_areas_publ_2028_ua_law.pdf) [in Ukrainian].
2. Derzhavna kaznacheiska sluzhba Ukrainy. Informatsiia pro stan vykonannia Zvedenoho ta Derzhavnogo biudzhativ Ukrainy za 2019–2020 rr. [Information on the state of execution of the Consolidated and State Budgets of Ukraine for 2019–2020]. (n.d.). treasury.gov.ua. Retrieved from <https://www.treasury.gov.ua/ua/file-storage/richnij-zvit-pro-vikonannya-derzhavnogo-byudzhetu-ukrayini-za-2019-rik>. [in Ukrainian].
3. Libanova, E.M. (Eds.). (2020) Liudskiy rozvytok v Ukraini: priorytety rozvytku silskykh poselen u konteksti detsentralizatsii upravlinnia [Human development in Ukraine: priorities for rural development in the context of decentralization]. Kyiv : Akadempriodyka. [in Ukrainian].
4. Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy. Vnutrishno peremishcheni osoby [Internally displaced persons]. (n.d.). msp.gov.ua. Retrieved from <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html> [in Ukrainian].



5. Cherenko, L.M. et al. (2021) Model rivnia zhyttia v umovakh sotsialno-ekonomichnoi nestabilnosti [The standard of living in conditions of socio-economic instability]. Kyiv : Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen imeni M.V. Ptukhy NAN Ukrainy. [in Ukrainian].

6. Cherenko, L.M. et al. (2020) Otsinka efektyvnosti prohram sotsialnoi pidtrymky za danymy spetsialnogo opytuvannia naseleennia [Evaluation of the effectiveness of social support programs according to a special population survey]. Kyiv : Elektronne vydannia. [in Ukrainian].

7. Postanova KМУ № 505 vid 1 zhovtnia 2014 roku «Pro nadannia shchomisiachnoi adresnoi dopomohy vnutrishno peremishchenym osobam dlia pokryttia vytrat na prozhyvannia, v tomu chysli na oplatu zhytlovo-komunalnykh posluh» [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine «On the provision of monthly targeted assistance to internally displaced persons to cover living expenses, including the payment of housing and communal services»]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2014-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

8. Zablodska, I.V., Popova, I.V., Vasylichuk, N.O. & Tkhor, O.S. (2012) Sehmentatsiia rehionalnogo rynku pratsi [Segmentation of the regional labor market]. Luhansk : «Noulydzh». [in Ukrainian].

9. Senyk, I.V. (Eds.). (2011) Statystychnyi zbirnyk «Sotsialnyi zakhyst naseleennia Ukrainy u 2010 rotsi» [Statistical collection «Social protection of the population of Ukraine in 2010»]. Kyiv : Derzhkomstat Ukrainy [in Ukrainian].

10. Senyk, I.V. (Eds.). (2018) Statystychnyi zbirnyk «Sotsialnyi zakhyst naseleennia Ukrainy u 2017 rotsi» [Statistical collection «Social protection of the population of Ukraine in 2017»]. Kyiv : Derzhkomstat Ukrainy [in Ukrainian].

11. Senyk, I.V. (Eds.). (2019) Statystychnyi zbirnyk «Sotsialnyi zakhyst naseleennia Ukrainy u 2018 rotsi» [Statistical collection «Social protection of the population of Ukraine in 2018»]. Kyiv : Derzhkomstat Ukrainy [in Ukrainian].

12. Senyk, I.V. (Eds.). (2020) Statystychnyi zbirnyk «Sotsialnyi zakhyst naseleennia Ukrainy u 2019 rotsi» [Statistical collection «Social protection of the population of Ukraine in 2019»]. Kyiv : Derzhkomstat Ukrainy [in Ukrainian].

13. Senyk, I.V. (Eds.). (2021) Statystychnyi zbirnyk «Sotsialnyi zakhyst naseleennia Ukrainy u 2020 rotsi» [Statistical collection «Social protection of the population of Ukraine in 2020»]. Kyiv : Derzhkomstat Ukrainy [in Ukrainian].

УДК 369.5:94.(82)

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.16>

**Ірина ЛАВРОВА**

кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри соціології та соціальної роботи, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», вул. Університетська, 7, м. Маріуполь, Донецька область, Україна, 87500

**ORCID:** 0000-0002-6964-1012

**Бібліографічний опис статті:** Лаврова, І. (2021). Аргентинський шлях реформування системи пенсійного забезпечення у 1990-і рр. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 114–121, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.16>

## АРГЕНТИНСЬКИЙ ШЛЯХ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У 1990-І РР.

*Стаття висвітлює актуальні проблеми аргентинської системи пенсійного забезпечення та спроби уряду країни її реформувати.*

**Мета роботи** – висвітлити процес перетворень пенсійної системи Аргентини в контексті зміни її соціально-економічної моделі у 90-і рр. ХХ ст.

**Методологічною основою** роботи є діалектичний підхід, згідно з яким реформаторська діяльність сучасної держави є способом розв'язання соціальних конфліктів, задоволення потреб усіх членів суспільства та гармонізації суспільних відносин. Показано реформаційну діяльність аргентинської держави як спробу врегулювання протиріч системи пенсійного забезпечення та узгодження інтересів різних соціальних груп. Використано методи аналізу та синтезу, класифікації, а також хронологічний, логічний та описовий методи.

**Наукова новизна** дослідження полягає у тому, що у роботі здійснено одну з перших спроб комплексного вивчення передумов, процесу та наслідків реформи пенсійного забезпечення в Аргентині в умовах ринкових перетворень 1990-х рр.

**Висновки** відбивають основні результати дослідження. Показано, що традиційна солідарна пенсійна система в Аргентині не охоплювала пенсійним забезпеченням значну частину громадян і характеризувалася низькими розмірами пенсійних виплат. Причинами такого становища визначено демографічну ситуацію (старіння населення, несприятливе демографічне навантаження) та особливості соціально-трудої сфери. Виявлено, що через високий рівень безробіття та неформальної зайнятості значна частина аргентинців перебувала поза межами пенсійного страхування.

Розкрито особливості переходу від державної солідарної до інтегрованої пенсійної системи, де перевага надавалася накопичувальній схемі, що управлялася приватним сектором. Проаналізовано нормативно-правові акти із пенсійного забезпечення. Доведено, що шляхом пенсійної реформи покращити стан пенсійної захищеності аргентинців не вдалося. Кількість вкладників і отримувачів пенсій зменшилася.

Позначено причини неуспішності реформи. Через високе безробіття та величезний неформальний сектор, де працювала половина трудоактивного населення, а також через економічний спад кінця 1990-х рр. внески вкладників до пенсійних фондів були нерегулярними. Через запровадження Законом високого 30-річного бар'єру щодо обов'язкових пенсійних внесків значна частина вкладників опинилася поза межами пенсійного покриття.

Як результат показано скасування реформи і повернення Аргентини до старої солідарної системи, що управляється винятково державою.

**Ключові слова:** Аргентина, держава, накопичувальна система, пенсійне забезпечення, реформа, солідарна система, страхування.

**Ірина LAVROVA**

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Sociology and Social Work, State Higher Educational Establishment "Pryazovskyi State Technical University", 7, Universitetskaya str., Mariupol, Donetsk region, Ukraine, 87500

**ORCID:** 0000-0002-6964-1012

**To cite this article:** Lavrova, I. (2021). Arhentynskiy shliakh reformuvannia systemy pensiinoho zabezpechennia u 1990-i rr. [Argentinean way of pension scheme reformation in the 1990s.]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 114–121, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.16>

## ARGENTINEAN WAY OF PENSION SCHEME REFORMATION IN THE 1990S

*The article reveals the problems of actual importance concerning the Argentinean pension scheme and government's attempts to reform it.*

*The objective of the study is to highlight the process of Argentinean pension scheme transformation within the context of changes in its socioeconomic model in the 1990s.*

*The methodological basis for the study lies in dialectic approach according to which reformation activity of current state is a way of resolving social conflicts, meeting the requirements of all members of society and harmonizing social relations. The reformation activity of the Argentinean state is described as an attempt to resolve the controversies of pension scheme and harmonize the interests of different social groups. Methods of analysis and synthesis, classification are applied in the study, as well as chronological, logical and descriptive methods.*

*Scientific novelty of the study lies in the fact that it makes of the first attempts to study the preconditions, introduction and consequences of pension scheme reformation in Argentina within market transformations in the 1990s in its complexity.*

*Conclusions reflect the main results of the study. It is noted that traditional solidarity pension scheme in Argentina did not cover the vast majority of citizens and featured the low level of retirement payments. The reasons for such situation were demographical situation (ageing of population, unfavorable demographic load) and peculiarities of socio-labor sphere. It is emphasized that a great number of Argentineans stay below the line of pension insurance due to high level of unemployment and informal employment.*

*The specificity of transition process from state solidarity to integrated pension scheme is revealed, in the latter the advantage is provided to accumulating scheme managed by the private sector.*

*Legal and regulatory instruments on pension scheme are analyzed. It is proved that the state of Argentineans' pension security did not benefit from pension reform, moreover, a number of pension depositors and payees lessened.*

*The reasons for unsuccessful reform are defined. The contributions of depositors to pension funds were irregular due to high level of unemployment and a huge informal labor sector which involved nearly a half of able-bodied population, as well as economic stagnation at the end of the 1990s. A vast majority of depositors remained beyond the line of pension coverage as a result of introduction of high 30-year barrier as for obligatory pension contributions by the Law. The study comes to the conclusion that cancellation of reforms and reverting to the previous solidarity system managed exclusively by Argentina is more beneficial for the population.*

**Key words:** *Argentina, state, accumulating system, pension security, solidarity system, insurance.*

**Актуальність проблеми.** В умовах реформування пенсійної системи в Україні та становлення змішаної системи пенсійного забезпечення викликає науковий інтерес зарубіжний досвід пенсійних реформ, їх причини, успіхи та невдачі, результати та наслідки. На особливу увагу заслуговує теорія і практика реформ у країнах, де стартові умови перетворень є близькими до українських реалій. Аргентина є тією країною Латинської Америки, де у 90-і рр. XX ст. були проведені радикальні економічні реформи та реформи системи соціального захисту населення на засадах децентралізації, денационалізації та приватизації. У зв'язку з цим вивчення аргентинського досвіду перетворень має наукову та практичну цінність.

**Аналіз останніх досліджень.** В українській латиноамериканістиці сьогодні відсутні глибокі дослідження, що розкривали б комплекс реформ системи соціального захисту в Аргентині, у тому числі реформ системи пенсійного забезпечення. Соціальної сфери вчені торкаються в контексті розкриття соціальних наслідків неоліберальних економічних реформ та спроб уряду країни їх виправити (Кириченко; Шевчук).

Актуальні проблеми пенсійного забезпечення знайшли свій розвиток у працях зарубіжних авторів, насамперед експертів Економічної комісії для Латинської Америки і Карибського басейну та Міжнародної організації праці. У них здійснений аналіз ринку праці в Аргентині у досліджуваній період (Altimir, Beccaria; Moreno), реформи системи соціального захисту (Mesa-Lago; Bertranou, Grushka, Rofman) і власне сфери пенсійного забезпечення (Bertranou). Консультант Латиноамериканського центру демографії Хорхе Браво (Bravo, 2000) доходить оригінального висновку, що причинами кризи пенсійних систем у країнах Латинської Америки слід вважати насамперед соціально-трудова проблеми та неефективне управління, а потім уже старіння населення.

Джерельну основу роботи склали закони про пенсійне забезпечення, прийняті в Аргентині 1968 р. (Ley 18.037; Ley 18.038), 1993 р. (Ley 24.241).

**Мета дослідження** – висвітлити процес реформування системи пенсійного забезпечення Аргентини в контексті зміни її соціально-економічної моделі у 90-і рр. XX ст. У руслі розв'язання цієї мети поставлено такі

завдання: з'ясувати передумови пенсійної реформи, простежити її процес, визначити її позитивні і негативні результати, виявити подальші шляхи розвитку.

**Методологічною основою** роботи є діалектичний підхід, згідно з яким реформаторська діяльність сучасної держави є способом розв'язання соціальних конфліктів, задоволення потреб всіх членів суспільства та гармонізації суспільних відносин. Показано реформаційну діяльність аргентинської держави як спробу врегулювання протиріч системи пенсійного забезпечення та узгодження інтересів різних соціальних груп. Використано методи аналізу та синтезу, класифікації, а також хронологічний, логічний та описовий методи.

**Наукова новизна** дослідження полягає у тому, що у роботі здійснено одну з перших спроб комплексного вивчення передумов, процесу та наслідків реформи пенсійного забезпечення в Аргентині в умовах ринкових перетворень 1990-х рр.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Зародження пенсійної системи в Аргентині сходять до початку ХХ ст.

**Історія становлення системи пенсійного забезпечення.** Створений 1904 р. перший Громадянський пенсійний фонд в ті часи охоплював пенсійним забезпеченням лише окремі, найбільш кваліфіковані категорії працівників державного сектору: залізничників, викладачів, банківських та судових службовців. Вони відраховували до пенсійного фонду всього 5% заробітної плати (Libro Blanco, 2003, p. 11).

Після тривалої боротьби аргентинських залізничників за право пенсійного забезпечення з 1919 р. право на пенсії отримали і працівники приватних підприємств.

У 40–60-і рр. ХХ ст. завдяки серії нормативно-правових актів пенсійним забезпеченням було охоплено працівників різних галузей економіки як державного, так і приватного сектору. У 1968 р. було прийнято два Закони, які склали Національну систему соціального страхування. Закон № 18.037 (Ley 18.037, 1968) запроваджував єдиний страховий режим для всіх найманих працівників – і державних, і приватних підприємств. Закон № 18.038 (Ley 18.038, 1968) включав до системи пенсійного забезпечення працівників автономної форми трудової діяльності, тобто самозайнятих.

Новостворена пенсійна система включала надання таких видів пенсій: із похилого віку, з непрацездатності та по смерті. Керував справами функціонування пенсійної системи Секретаріат соціального захисту Аргентини.

Так була сформована солідарна, або розподільча, система пенсійного забезпечення, і управлялася вона винятково державою. Шляхом відрахувань із заробітної плати працівники здійснювали внески до пенсійного фонду, і в такий спосіб формували фінансову основу для пенсійних виплат теперішнім пенсіонерам. А ті, у свою чергу, у період своєї працездатності власними відрахуваннями утримували інших пенсіонерів. Завдяки сталому економічному розвитку та сприятливій демографічній ситуації солідарна система довгий час була досить ефективною.

Однак 1980-і рр. для Аргентини, як і для інших країн латиноамериканського регіону, стали «втраченим десятиліттям». Вони характеризувалися падінням темпів економічного розвитку, початком інфляції, що загострила питання фінансових надходжень до пенсійного фонду. Внески до пенсійного фонду не відповідали пенсійним виплатам, які він мусив здійснювати. Аби зберегти державний бюджет, уряд країни став скорочувати розміри пенсійних виплат. У результаті таких скорочень наприкінці 1980-х рр. середній розмір пенсій населенню похилого віку становив лише 40% середньої заробітної плати економічно активного населення (Libro Blanco, 2003, p. 16).

**Передумови пенсійної реформи.** 90-і рр. ХХ ст. в історії Аргентини пов'язані із президентством Карлоса Сауля Менема. Будучи лідером Хустісіалістської партії, президент, тим не менше, став проводити економічні реформи, протилежні теорії перонізму. Кардинальне скорочення державного сектору, денационалізація та приватизація торкнулися не лише усіх галузей економіки, але й сфери соціального забезпечення.

Реформування зазнала пенсійна система, яка, власне, вже потребувала перетворень через об'єктивні зміни соціально-демографічної та фінансово-економічної ситуацій.

Так, у демографічній сфері Аргентини протягом II половини ХХ ст. відбувався процес старіння населення. Спостерігалася тенденція скорочення народжуваності, подовження три-

валості життя, а отже, збільшення числа людей похилого віку. За офіційними даними, середня тривалість життя від середини до кінця XX ст. збільшилася в 10 разів, і наприкінці XX ст. вона становила 70,3 років у чоловіків та 77,3 роки у жінок, а за прогнозами, у 2050 р. становитиме відповідно 77,1 і 84,2 років (Libro Blanco, 2003, р. 24).

Старіння населення яскраво виразилося у зміні кількісних показників вікової структури населення. Упродовж 1980–2000 рр. через скорочення народжуваності частка дітей до 14 років у віковій структурі зменшилася з 30,3 до 27,7% населення. Водночас кількість людей старше 65 років зросла від 8,2% до 9,7% загалу населення, і, за прогнозами, у середині XXI ст. буде становити 18% населення (Argentina, 2000, р. 20). Процеси старіння населення стали важливим чинником внесення змін до солідарної системи пенсійного забезпечення, що сформувалася в Аргентині.

Другим важливим чинником перетворень стало погіршення пропорції між літніми людьми та населенням працездатного віку, тобто демографічне навантаження. За підрахунками експерта Міжнародної організації праці Ф. Бертранова, співвідношення осіб старше 65 років до числа населення віком 15–64 роки зросло з 13,19% у 1980 р. до 15,5% у 2000 р. (Vertranou, 2001, р. 20). Така зміна пропорції працюючих і пенсіонерів створювала несприятливе співвідношення тривалості сплати пенсійних внесків і періоду отримання пенсійного забезпечення. Ці обставини утруднювали фінансування пенсійної системи та висували вимоги щодо її коригування.

Про потребу змін у системі пенсійного забезпечення заявляла і соціально-трудова сфера. В умовах неоліберальних ринкових реформ 1990-х рр. в Аргентині кардинально скорочувався держаний сектор економіки, у якому були задіяні основні трудові ресурси країни. Крім того, під час раціоналізації виробництва та запровадження менш трудомістких технологій також вивільнялася частина робочої сили. Ці працівники часто не знаходили формальної зайнятості та поповнювали ряди аргентинських безробітних. За статистичними даними, протягом 1985–1995 рр. рівень відкритого безробіття зріс із 6,3% до 18,4% робочої сили (Argentina, 2000, р. 28), тобто майже у три рази. Оскільки

в умовах солідарної системи безробітні не сплачували внески до пенсійної системи, то вони не мали права на пенсійні виплати у літньому віці. І число таких людей, не захищених пенсійним страхуванням, невпинно зростало.

Крім того, аргентинська економіка характеризувалася традиційно великим неформальним сектором, який забезпечував працею майже половину трудоактивного населення країни. За оцінками експертів ЕКЛАК, число зайнятих в неофіційному секторі протягом 1991–1997 рр. змінилося із 49,1 до 46,1% населення (Altimir, 1999, р. 63). Висока частка неформального сектору зумовлювалася у тому числі високими соціальними податками у формальному секторі.

Відповідно до аргентинської солідарної системи, пенсійні внески здійснювали працівники, їхні роботодавці та частково держава. Обсяг соціальних податків був досить високим – близько 50% (Беккер, 1997). Саме тому у прагненні сховатися від високих податків підприємці часто зверталися до послуг неформальних працівників, за яких податки не треба було сплачувати, а самі працівники теж зверталися до неформальної зайнятості. Оскільки неформальний сектор займав майже половину економічної сфери країни, державний бюджет недоотримував суттєвих надходжень. Ці обставини також вимагали реформування системи пенсійного забезпечення.

Крім того, внаслідок запровадження аргентинським урядом «засобів стимулювання зайнятості», у другій половині 1990-х рр. створювалися робочі місця для молоді та уразливих категорій населення, не охоплені пенсійним страхуванням. Ефективно стимулювати формальну зайнятість та створити нові робочі місця вдалося слабо, натомість якість навіть формальних робочих місць значно погіршилася. Кількість працівників, за яких працедавці не сплачували соціальних внесків, за цей період зросла від 28% до 37% робітників формального сектору економіки (Vertranou, 2001, с. 21). Так значна частина формальних працівників була виключена із системи пенсійного забезпечення.

Таким чином, солідарна система пенсійного забезпечення в Аргентині у 90-і рр. XX ст. не виконувала функцій забезпечення громадян пенсіями. Більшість робочої сили – безробітні, неформальні та частина формальних

працівників – не мали доступу до пенсійного страхування. Охоплення населення пенсійним забезпеченням зменшилося, а розмір пенсійних виплат скоротився.

**Зміст пенсійної реформи.** Реформа системи пенсійного забезпечення відбувалася в контексті економічних перетворень на принципах децентралізації та приватизації. Прийнятий у 1993 р. Закон № 24.241 формував Інтегровану систему пенсій (ІСП), що почала діяти з липня 1994 р. Нова система пенсійного забезпечення містила дві рівні. Перший рівень передбачав збереження державної розподільчої схеми на засадах солідарності та управлявся винятково державою. Другий рівень передбачав запровадження режиму капіталізації, що засновувався на механізмі індивідуального накопичення внесків. Для його управління створювалися приватні підприємства – Адміністрації пенсійних фондів (АПФ) (Ley 24.241, 1993). Так до системи пенсійного забезпечення був запроваджений приватний компонент.

Закон визначав, що участь в Інтегрованій системі пенсій є обов'язковою для всіх громадян старше 18 років. Кожен вкладник мусив обрати або стару державну розподільчу систему, або один із приватних пенсійних фондів на принципах накопичення. Можливість повторних переходів обмежувалася двома роками (Ley 24.241, 1993).

Громадяни, які переходили до накопичувальної системи, вільно обирали одну з численних приватних АПФ, де вони відкривали індивідуальні накопичувальні рахунки. Державна підтримка накопичувальної системи виявлялася у тому, що громадян, які протягом визначеного терміну не могли зробити вибір, держава імперативно переводила на накопичувальну систему і призначала їм певну АПФ.

Фінансування розподільчої системи здійснювалося через особисті внески вкладників, внески працедавців та низки податків. Накопичувальна система фінансувалася за рахунок внесків вкладників, як обов'язкових, так і добровільних.

Закон передбачав надання пенсій по старості, непрацездатності та смерті. Усі пенсіонери отримали право на кілька видів страхових виплат. По-перше, вони отримували Основну універсальну виплату, що була мінімальною для всіх вкладників, які досягли пен-

сійного віку та виконали обов'язкові умови щодо років страхових внесків. По-друге, Національний Конгрес Аргентини винагородив усіх, хто брав участь у колишній системі, додатковою Компенсаційною виплатою у розмірі, відповідному до років участі у солідарній системі (Ley 24.241, 1993). Ці два види пенсійних виплат сплачувалися усім членам ІСП, незалежно від їх вибору між приватною накопичувальною або державною солідарною системою.

Додатково ті вкладники, які залишалися в державній системі, із досягненням пенсійного віку отримували Додаткову виплату, що залежала від розміру їх зарплати та кількості років перебування у солідарній системі. Ті ж громадяни, які перейшли до накопичувальної системи, отримували пенсію на основі капіталізації їх особистих внесків.

Аби пом'якшити несприятливе співвідношення працюючих і пенсіонерів, Закон збільшив пенсійний вік чоловіків до 65 років, жінок до 60 років (Ley 24.241, 1993). За умовами старої системи вік виходу на пенсію становив для чоловіків 60 років, для жінок – 55 років за умов найманості зайнятості (Ley 18.037, 1968) і 65 та 62 роки відповідно для самозайнятих (Ley 18.038, 1968).

Закон помітно збільшив кількість років обов'язкових страхових внесків – від 10 років до 30 років трудоактивного періоду (Ley 24.241, 1993). Звісно, така умова спричинила зменшення числа отримувачів пенсій, адже в умовах високого безробіття та неформальної зайнятості виконати такі вимоги могла незначна кількість працівників.

**Результати реформи.** Наслідком пенсійної реформи став активний перехід громадян від державної солідарної до приватної накопичувальної системи пенсійного забезпечення. Вже через три роки після впровадження реформи 60% працюючого населення стали вкладниками приватних фондів. У 1999 р. їхня кількість зросла до 75% працівників. І лише 25% вкладників залишилися у старій державній системі (Mesa-Lago, 2000).

Попри кардинальні структурні зміни, вирішити нагальні проблеми пенсійного забезпечення не вдалося. Під час реформи коло громадян, охоплених пенсійною системою, значно звузилося.

Упродовж 1994–1999 рр. число вкладників пенсійної системи зменшилося від 56,3% до 48,2% зайнятого населення. Така спадна динаміка пояснюється економічним спадом в Аргентині та погіршенням показників ринку праці. У цей період рівень міського безробіття зріс з 11,7% до 13,4% економічно активного населення (Vertranou, Grushka, 2001, р. 48–51), а також збільшилася кількість найманих працівників за тимчасовими трудовими контрактами, які не сплачували соціальних внесків.

Схожа спадна тенденція спостерігалася і серед отримувачів пенсій. Протягом 1994–1999 рр. кількість громадян, які отримували пенсії, зменшилася з 76,7 до 71,8% пенсіонерів (Vertranou, 2001, р. 23). Скорочення числа бенефіціарів пенсій пояснювалося наамперед обов'язковими умовами щодо трудового стажу, запровадженими новим законодавством.

Таким чином, упродовж першої п'ятирічки пенсійної реформи число вкладників скоротилося на 8%, а кількість отримувачів – на 5%. Нова системи пенсійного забезпечення виявила низхідну тенденцію щодо охоплення населення і трудоактивного, і пасивного віку.

Головною перепоною на шляху отримання пенсій для працівників стала заявлена Законом норма щодо обов'язкових 30-річних відрахувань до пенсійного фонду. Ретельні дослідження сфери зайнятості показали, що 30% найманих робітників не могли претендувати на пенсію, оскільки 10% із них не сплачували пенсійні внески взагалі, 10% сплачували їх протягом 10 років, і 10% працівників сплачували ці внески упродовж 25 років (Moreno, 2003, р. 142). Попри різний стаж, усі ці працівники позбавлялися права на пенсію.

Другою проблемою стала нерегулярність сплати членами ІСП пенсійних внесків до накопичувальної системи, що пояснювалося зростанням безробіття та високим рівнем неформальної зайнятості в умовах загального економічного спаду в Аргентині у II половині 1990-х рр.

Отже, пенсійна реформа в Аргентині не вирішила питань демографічного та фінансового характеру, що стояли перед нею. Охоплення населення пенсійною системою звузилося, що було зумовлено подальшим процесом старіння населення, погіршенням соціально-трудова показників на тлі ринкових реформ, а також

жорсткішанням вимог законодавства щодо термінів здійснення пенсійних внесків.

Законодавча база реформи не відповідала особливостям аргентинського ринку праці. Високий рівень безробіття та неформальної зайнятості не були враховані реформаторами. Значна частина населення залишилася поза межами пенсійного забезпечення. Фінансування пенсійної системи погіршилося також через фінансово-економічну кризу кінця 1990-х рр. Цей комплекс демографічних, соціально-трудова та нормативно-правових чинників негативно відбився на результатах реформи пенсійної системи. В Аргентині вони виявилися гіршими, ніж результати пенсійних реформ в інших країнах Латинської Америки.

**Повернення до старої моделі державного регулювання.** На межі ХХ–ХХІ ст. в Аргентині посилювалося розуміння того, що теорія неолібералізму в її практичному виконанні не відповідає соціальній психології та традиціям аргентинців. Адже загальний баланс економічних реформ і перетворень в сфері соціального захисту 1990-х рр. виявився негативним. Це призвело до поступового згортання неоліберальної доктрини.

Після кількох тимчасових президентів Аргентини країну очолив президент Нестор Кіршнер (2003–2007 рр.). Його соціально-економічна політика була переорієнтована на поновлення потужної ролі держави у вирішенні нагальних завдань, які не вдалося вирішити шляхом ринкових перетворень. Така діяльність, що відповідала традиційним цінностям перонізму, поступово вивела Аргентину з економічної кризи та викликала широку підтримку населення. На наступних виборах Нестора Кіршнера підтримали 60% аргентинців. Пропри це, він відмовився від балотування на посаду президента.

Натомість на цю посаду була обрана його дружина Крістіна Фернандес де Кіршнер (2007–2015 рр.), перша жінка-президент Аргентини. Саме за президенства Крістіни Кіршнер відбуваються широкі процеси націоналізації підприємств та закладів. З 2008 р. держава повертається і в сферу пенсійного забезпечення: приватні пенсійні фонди були повністю націоналізовані. В Аргентині фактично скасовувалася приватна накопичувальна схема, і громадяни поверталися до державної солідарної системи. Отже, пенсійна реформа 1993 р.

фактично відмінялася. Значна частина населення підтримала перетворення Крістіни Кіршнер, оскільки більше довіряла державній солідарній системі пенсійного забезпечення.

Однак реформування системи пенсійного забезпечення є тривалим процесом, тому ефективність функціонування пенсійної системи окреслюється в довготривалій перспективі. Про невирішеність проблем аргентинської пенсійної системи свідчать широкі протести в активних формах, що прокотилися країною у грудні 2017 р. у відповідь на чергову спробу аргентинського уряду запровадити нові форми розрахунку пенсій.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Аргентина у 1990-і рр. продемонструвала унікальний досвід реформування системи пенсійного забезпечення. Країна однією з перших у світі відмовилася від солідарної пенсійної системи, якою традиційно опікувалася держава. У середині 1990-х рр. була запроваджена інтегрована система, де пріоритет надавався накопичувальній схемі пенсійних внесків, управління якою віддавалося приватному сектору.

Попри прагнення реформаторів, покращити стан пенсійної захищеності аргентинців не вдалося. Через високе безробіття та величезний неформальний сектор, де працювала половина трудоактивного населення, а також економічний спад кінця 1990-х рр. внески вкладників до пенсійних фондів були нерегулярними. Через запровадження Законом високого бар'єру – 30 років обов'язкових пенсійних внесків – значна частина вкладників опинилася поза пенсійним покриттям, бо не могла виконати цю умову. Отже, шляхом пенсійної реформи покращити стан пенсійної захищеності аргентинців не вдалося. Кількість вкладників і отримувачів пенсій зменшилася.

Через понад 10 років реформування країна повернулася до старої державної схеми пенсійного забезпечення на принципах солідарності поколінь. У чому причини життєстійкості солідарної пенсійної системи і чи вдалося за її допомогою вирішити нагальні проблеми, не розв'язані у процесі пенсійної реформи, є перспективними напрямками подальших досліджень.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Altimir, O., Beccaria, L. (1999). El mercado de trabajo bajo en nuevo regimen economico en Argentina. *CEPAL. Serie reformas economicas*, 28, 79. URL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7476-mercado-trabajo-nuevo-regimen-economico-argentina>
2. Argentina. (2000). *Sinopsis estadistica*. INDEC.
3. Bertranou F.M. (2001). Temas y perspectivas de la cobertura previsional en Argentina, Brasil y Chile. *Cobertura previsional en Argentina, Brasil y Chile*. (pp. 15–28). Santiago de Chile. URL: [https://gerontologia.org/portal/archivosUpload/uploadManual/6\\_cobeturaprevisional\\_Arg\\_Bra\\_Chi.pdf](https://gerontologia.org/portal/archivosUpload/uploadManual/6_cobeturaprevisional_Arg_Bra_Chi.pdf)
4. Bertranou, F., Grushka, C., Rofman, R. (2001). Evolución reciente de la cobertura previsional en Argentina. En F. Bertranou (Ed.), *Cobertura previsional en Argentina, Brasil y Chile*. (pp. 29–56). Chile. URL: [https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action.jsessionid=NSshfH47i\\_ISfm-kelsF5Nce7p3H\\_LK1rrQIzCfAxj4z3NflzxmM!145745630?id=7271](https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action.jsessionid=NSshfH47i_ISfm-kelsF5Nce7p3H_LK1rrQIzCfAxj4z3NflzxmM!145745630?id=7271)
5. Bravo, J. (2000). Envejecimiento de la población y sistemas de pensiones en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 72. Santiago, Chile.
6. Ley 18.037 del 30/12/1968. Nuevo régimen de jubilaciones y pensiones para los trabajadores en relación de dependencia. Buenos Aires. URL: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28127/norma.htm>
7. Ley 18.038 del 30/12/1968. Nuevo regimen de jubilaciones y pensiones para los trabajadores autonomos. Buenos Aires. URL: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/31924/norma.htm>
8. Ley 24.241 del 13/10/1993 Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Buenos Aires. URL: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/639/norma.htm>
9. Libro Blanco de la prevision social. (2003). Argentina. Buenos Aires. URL: <http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/libroblanco-arg.pdf>
10. Mesa-Lago, C. (2000). Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI. *CEPAL. Serie politicas sociales*, 36, 67.
11. Moreno, J. (2003). Trayectorias Laborales a partir de Cohortes Ficticias. Gran Buenos Aires, 1974–2002. *Estudios sobre las frecuencias de Aportes. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*. (pp. 127–147). Buenos Aires.
12. Беккер Г.О. Аргентина указывает путь приватизации системы пенсионного обеспечения. *Финансовая Украина*. 1997. 15 апреля. С. 9.



13. Кириченко В.П. Нова історія країн Азії, Африки та Латинської Америки : навч. посіб. для студ. гуманіт. спец. вищ. навч. закл. Київ : Либідь, 2002. 168 с.

14. Шевчук В. Платіжний баланс, економічне зростання і стабілізаційна політика. Львів : Кальварія, 2008. 734 с.

#### REFERENCES:

1. Altimir, O., Beccaria, L. (1999). El mercado de trabajo bajo en nuevo regimen economico en Argentina. *CEPAL. Serie reformas economicas*, 28, 79. Retrieved from <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7476-mercado-trabajo-nuevo-regimen-economico-argentina>

2. Argentina. (2000). *Sinopsis estadistica*. INDEC.

3. Bertranou F.M. (2001). Temas y perspectivas de la cobertura previsional en Argentina, Brasil y Chile. *Cobertura previsional en Argentina, Brasil y Chile*. (pp. 15–28). Santiago de Chile. Retrieved from [https://gerontologia.org/portal/archivosUpload/uploadManual/6\\_cobaturaprevisional\\_Arg\\_Bra\\_Chi.pdf](https://gerontologia.org/portal/archivosUpload/uploadManual/6_cobaturaprevisional_Arg_Bra_Chi.pdf)

4. Bertranou, F., Grushka, C., Rofman, R. (2001). Evolución reciente de la cobertura previsional en Argentina. En F. Bertranou (Ed.), *Cobertura previsional en Argentina, Brasil y Chile*. (pp. 29–56). Chile. Retrieved from [https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=NSshfH47i\\_ISfm-kelsF5Nce7p3H\\_LK1rrQIzCfAxj4z3NflzxmM!145745630?id=7271](https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=NSshfH47i_ISfm-kelsF5Nce7p3H_LK1rrQIzCfAxj4z3NflzxmM!145745630?id=7271)

5. Bravo, J. (2000). Envejecimiento de la población y sistemas de pensiones en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 72. Santiago, Chile.

6. Ley 18.037 del 30/12/1968. Nuevo régimen de jubilaciones y pensiones para los trabajadores en relación de dependencia. Buenos Aires. Retrieved from <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28127/norma.htm>

7. Ley 18.038 del 30/12/1968. Nuevo regimen de jubilaciones y pensiones para los trabajadores autonomos. Buenos Aires. Retrieved from <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/31924/norma.htm>

8. Ley 24.241 del 13/10/1993 Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Buenos Aires. Retrieved from <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/639/norma.htm>

9. Libro Blanco de la prevision social. (2003). Argentina. Buenos Aires. Retrieved from <http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/libroblanco-arg.pdf>

10. Mesa-Lago, C. (2000). Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI. *CEPAL. Serie politicas sociales*, 36, 67.

11. Moreno, J. (2003). Trayectorias Laborales a partir de Cohortes Ficticias. Gran Buenos Aires, 1974–2002. *Estudios sobre las frecuencias de Aportes. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*. (pp. 127–147). Buenos Aires.

12. Bekker, G.O. (1997). Argentina ukazyvayet put' privatizatsii sistemy pensionnogo obespecheniya [Argentina shows the way to privatize the pension system]. *Finansovaya Ukraina – Financial Ukraine*, p. 9 [in Russian].

13. Kyrychenko, V.P. (2002). *Nova istoriya krayin Aziyi, Afryky ta Latyns'koyi Ameryky [New history of Asia, Africa and Latin America]*: Kyiv : Lybid' [in Ukrainian].

14. Shevchuk V. (2008). *Platizhnyy balans, ekonomichne zrostannya i stabilizatsiyna polityka [Balance of payments, economic growth and stabilization policy]*. L'viv : Kal'variya [in Ukrainian].

УДК 336.1:364

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.17>

**Вікторія ПОЛЄХІНА**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 28, м. Умань, Черкаська область, Україна, 20300

**ORCID:** 0000-0001-6561-9259

**Бібліографічний опис статті:** Полехіна, В (2021). Теоретико-методологічні засади фінансового забезпечення соціального захисту. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 122–127, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.17>

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

*Стаття присвячена аналізу теоретичних основ щодо форм та витоків фінансування та фінансового забезпечення у системі соціального захисту. Визначено, що фінанси виконують вагомую роль у частині забезпечення необхідних умов для формування, розподілу й використання ВВП у державі та забезпечення всіх суб'єктів суспільного відтворення грошовими коштами, достатніми для здійснення їхньої діяльності. Розкрито основні форми соціального захисту: соціальне страхування, що опирається на сформовані позабюджетні цільові фонди за рахунок особистих внесків учасників; соціальне забезпечення, що передбачає виплату універсальної соціальної допомоги чи послуг за рахунок загальнодержавних коштів, які збираються із бюджетів різних рівнів; соціальну допомогу, що надається як матеріальна допомога або послуга за умови перевірки потреби в ній, що фінансуються за рахунок державних та приватних коштів.*

*З'ясовано, що основна мета соціального захисту – це створення та забезпечення сприятливих соціально-економічних умов для всебічного розвитку людини як культурного, економічного та соціального індивіду. Стратегія соціальної державної політики має бути спрямована на забезпечення стабільності життя населення, зниження рівня безробіття, зменшення класової фінансової нерівності, подолання бідності та посилення соціального захисту населення. Процес фінансового забезпечення можливо умовно поділити на два етапи: формування фінансових ресурсів та використання фінансових ресурсів. Визначено, що фінансове забезпечення соціального захисту розглядаємо як систему грошових відносин розподільного характеру, у процесі яких за рахунок податків та спеціальних внесків формуються централізовані та децентралізовані фонди фінансових ресурсів, що в майбутньому будуть використовуватися для фінансування соціальних виплат.*

**Ключові слова:** фінанси, фінансове забезпечення, соціальний захист; соціальне страхування; соціальна допомога; фінансове забезпечення соціального захисту.

**Viktoriiia POLIEKHINA**

PhD in Pedagogy, Associate Professor at the Social and Psychological Education Department, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 28, Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

**ORCID:** 0000-0001-6561-9259

**To cite this article:** Poliekhina, V. (2021). Teoretyko-metodolohichni zasady finansovoho zabezpechennia sotsialnoho zakhystu [Theoretical and methodological fundamentals of financial support of social protection]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 122–127, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.17>

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF FINANCIAL  
SUPPORT OF SOCIAL PROTECTION**

*The article is dedicated to the analysis of the theoretical foundations of the forms and sources of financing and financial security in the social protection system. It was found that finances play an important role in providing the necessary conditions for the formation, distribution and use of GDP in the country and providing all actors of social reproduction with sufficient funds to carry out their activities.*

*Main forms of social protection: social insurance, based on the formed extra-budgetary trust funds at the expense of personal contributions of participants; social security, which provides for the payment of universal social assistance or services at the expense of national funds collected from the budgets of various levels; social assistance provided as material assistance or service subject to verification of the need for it, financed from public and private funds.*

*It was established that the main purpose of social protection is to create and provide favorable socio-economic conditions for the comprehensive development of man as a cultural, economic and social individual. The strategy of social state policy should be aimed at ensuring the stability of life, reducing unemployment, reducing class financial inequality, overcoming poverty and strengthening social protection. The process of financial security can be divided into two stages: the formation of financial resources and the use of financial resources. It is determined that financial protection of social protection is considered as a system of monetary relations of distributive nature, in the process of which at the expense of taxes and special contributions are formed centralized and decentralized funds of financial resources that will be used to finance social benefits.*

**Key words:** *finance, financial support, the social protection; social Insurance; social assistance; financial support of social protection.*

**Актуальність теми.** Соціальний захист як засіб реалізації розподілу державного бюджету є невід'ємним компонентом демократично-правової соціальної держави. Досягнення соціального добробуту, міжкласової рівності, росту економіки можливе лише у разі наявності та виконання соціальних гарантій. Соціальна орієнтація економіки є наслідком посилення розвитку системи соціальних гарантій.

Здійснення соціальних виплат і, як наслідок, забезпечення соціальної безпеки можливе лише за наявності необхідного фінансування, основу якого повинні формувати насамперед державні ресурси. Проте, незважаючи на те, що видатки держави на реалізацію соціальних виплат щороку зростають, головні соціальні інтереси українців все ще не задовольняються.

Нині перед урядом особливо гостро стоять питання, які стосуються недостатнього рівня фінансового достатку населення, зниження рівня якості та доступності громадських благ у сферах охорони здоров'я, освіти, культури тощо. Причинами таких проблем є недостатнє фінансування, неефективні форми застосування та недоцільне використання наявних коштів.

Таким чином, актуальність питання реформування української системи фінансового забезпечення соціальних гарантій та досягнення соціальної безпеки, які б відповідали очікуванням суспільства та економічним можливостям держави, зумовило вибір теми нашої статті.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Роль і сутність соціальних виплат у виконанні соціальної функції держави ґрунтовно досліджено в багатьох наукових працях сучасних економістів. Окремим питанням фінансового забезпечення соціальних гарантій присвячені роботи О.Д. Василик, С.Х. Батажок, В.М. Гриньова, Н.Д. Глазко, Л.В. Лисяк, М.І. Мальваного, В.М. Опаріна, В.Б. Тропіної, В.М. Федосова та інших.

Аналіз праць дослідників, які займалися вивченням функціонування соціального захисту у системі соціальної безпеки, засвідчив, що фінансові вектори цієї проблематики вимагають подальших наукових розробок та законодавчих ініціатив.

З огляду на вищезазначене, метою статті є з'ясування науково-теоретичних підходів щодо фінансового забезпечення соціального захисту населення в Україні.

Для функціонування нашої держави як сучасної організованої соціальної структури, що прагне стати членом Європейського Союзу, одним із першочергових пріоритетів має бути соціальний захист населення. Стратегія соціальної державної політики спрямована на забезпечення стабільності життя населення, зниження рівня безробіття, зменшення класової фінансової нерівності, подолання бідності та посилення соціального захисту населення.

Дослідження практики забезпечення соціальних гарантій за рахунок фінансових ресурсів держави та здійснення оцінювання її впливу на досягнення соціальної безпеки може стати передумовою для вдосконалення як соціальної, так і фінансової політики України.

Як зазначено у підручнику для здобувачів освіти економічних спеціальностей вищих навчальних закладів за редакцією О.Я. Стойко, «фінанси виконують вагомую роль у частині забезпечення необхідних умов для формування, розподілу й використання ВВП у державі та забезпечення всіх суб'єктів суспільного відтворення грошовими коштами, достатніми для здійснення їхньої діяльності».

«Фінанси – це сукупність грошових відносин, які виникають між державою, юридичними та фізичними особами із приводу розподілу і перерозподілу вартості валового внутрішнього продукту з метою формування фінансових ресурсів та створення фондів грошових коштів і їхнього використання для забезпечення

соціально-економічного розвитку суспільства» (Стойко, 2017).

К. Павлюк розглядає фінанси як «частину вартості внутрішнього валового продукту, відокремлену у процесі його руху у формі грошових фондів та доходів для задоволення потреб процесу відтворення» (Павлюк, 1998).

О. Романенко сформулювала таке бачення зазначеної проблеми: «Фінанси визначають як систему економічних відносин, що виникають із приводу розподілу і перерозподілу вартості валового внутрішнього продукту, а в певних умовах і національного багатства, з метою формування фінансових ресурсів у суб'єктів господарювання та держави і використання їх на розширене відтворення та задоволення інших суспільних інтересів і потреб» (Романенко, 2004).

У науковій літературі є різні підходи щодо визначення основних форм соціального захисту населення, проте науковці (Бендасюк, 2010; Грушко, 2006; Болотіна, 2005) схильні до об'єднання у їхньому складі соціального страхування, соціального забезпечення та соціальної допомоги.

Практично методи фінансового забезпечення в Україні реалізуються, як вище зазначалося, через три основні форми соціального захисту: соціальне страхування, що опирається на сформовані позабюджетні цільові фонди за рахунок особистих внесків учасників; соціальне забезпечення, що передбачає виплату універсальної соціальної допомоги чи послуг за рахунок загальнодержавних коштів, які збираються із бюджетів різних рівнів; соціальну допомогу, що надається як матеріальна допомога або послуга за умови перевірки потреби в ній, що фінансуються за рахунок державних коштів та приватних. Фінансові відносини відповідно до форм соціального захисту регулюються нормами права та реалізуються у процесі діяльності певних організацій, також це формує суспільні інститути фінансового забезпечення соціального захисту населення (Мальований, 2016).

Фінансове забезпечення соціального захисту в межах цих форм має свої особливості, які проявляються як у формуванні, так і у використанні фінансових ресурсів.

Значний інтерес для нашого дослідження становить думка В.М. Опаріна, який вважає, що фінансове забезпечення – це використання

суб'єктами господарювання необхідної кількості сформованих фінансових ресурсів за рахунок різних джерел їх надходження з метою виконання певного завдання, передбаченого (або ні) бізнес-планом (Опарін, 2001).

Загалом, незважаючи на певні особливості, фінансове забезпечення соціального захисту розглядаємо як єдиний процес, адже загальні принципи формування та використання фінансових ресурсів у різних формах соціального захисту на соціальні потреби є універсальними.

З'ясовано, що процес фінансового забезпечення можливо умовно поділити на два етапи: а) формування фінансових ресурсів; б) використання фінансових ресурсів. Для кожного з етапів характерний певний набір елементів (рис. 1) (Мальований, 2016).

Значний інтерес для нашого дослідження становить думка І.П. Денісової, яка вважає, що «найбільш вагомим джерелом фінансових ресурсів, які спрямовуються на фінансове забезпечення соціального захисту в Україні, як і в більшості країн світу, є державні централізовані фонди, що включають у себе державний та місцеві бюджети» (Денісова, 2007).

На думку В.Б. Тропіної, «такий стан речей зумовлено як соціальною природою держави, так і обсягами фінансових ресурсів, які акумулюються в її скарбниці. Зважаючи на значні обсяги фінансових ресурсів, які зосереджені в державному та місцевих бюджетах в Україні, повністю або частково фінансуються за їхній рахунок програми усіх трьох форм соціального захисту: соціального забезпечення, соціального страхування та соціальної допомоги. Також важливою особливістю фінансового забезпечення соціального захисту за рахунок державних коштів є те, що значна кількість програм соціального захисту фінансується за рахунок коштів місцевих бюджетів» (Тропіна, 2008, с. 18).

Зважаючи на сучасний процес децентралізації як передачу значних бюджетів та повноважень від державних органів, недофінансованість програм соціального спрямування спричинена хронічною нестачею фінансових ресурсів у відповідних органах місцевого самоврядування.

Відповідно, можемо виокремити такі проблеми фінансового забезпечення соціального захисту населення на місцях, як недостатня



**Рис. 1. Процес фінансового забезпечення соціального захисту**

ефективність використання державних коштів; відсутність науково обґрунтованих, чітких критеріїв розподілу бюджетних компетенцій; незацікавленість керівництва місцевих громад у пошуку альтернативних джерел фінансування; недостатність коштів для забезпечення мінімального гарантованого законодавством соціального захисту (Тропіна, 2008, с. 24).

Така ситуація впливає як на рівень соціальної захищеності громадян, так і на покращення соціально-економічного зростання у регіонах. Саме тому задля адекватної моделі управління децентралізація фінансового забезпечення вимагає реформування міжбюджетних відносин.

На думку більшості науковців, соціальне забезпечення, яке фінансується з державного та місцевого бюджетів, обов'язково повинно доповнюватися соціальним страхуванням.

Ми цілком погоджуємося з позицією Д. Карамішева та Л. Карамішевої щодо того, що «основними перевагами соціального страхування над іншими формами соціального захисту є те, що: соціальне страхування більш надійно та стабільно функціонує із причини масштабності страхового обсягу та всебічної підтримки держави; загальне фінансове навантаження не є важким, тому що обов'язковість за законом забезпечує регулярний та масовий обсяг страхових надходжень; норми страхового захисту забезпечують широке коло профілак-

тичних та реабілітаційних послуг» (Карамішев, 2011, с. 130).

Ці переваги соціального страхування, на думку автора, позитивно позначаються не лише на організації соціального захисту населення, а й на його фінансовому забезпеченні, оскільки, незважаючи на те, що деяка кількість програм соціального страхування фінансується з державного та місцевих бюджетів (наприклад, окремі програми пенсійного забезпечення), все-таки фінансове забезпечення соціального страхування відбувається здебільшого за рахунок коштів, які акумулюються у позабюджетних (децентралізованих) фондах загальнообов'язкового державного соціального страхування. Це дає змогу зменшити фінансове навантаження на державні фінанси та підсилити відповідальність працівників за убезпечення свого життя.

Таким чином, соціальний захист включає в себе інститути та інституції, які оточують людину впродовж її життя: традиції, історичний досвід, норми поведінки, державні установи, муніципальні і приватні організації тощо. Сформоване і прогресуюче інституціональне середовище створює такі умови, за яких стають можливими інвестиції у фізичне, психологічне, соціальне здоров'я людини, її природний капітал, рівень її освіти. Таким чином, інституціональне середовище, якщо є попит на певні види послуг, здатне забезпечити їх реалізацію. При

цьому рівень та якість цих послуг тісно залежить від рівня розвитку суспільства та економічної системи.

У разі соціального захисту спостерігаються спрямовані інвестиції як із боку індивіда і сім'ї, так і з боку суспільства. Соціальні інститути є вузлами перетину взаємодій людей у процесі формування коштів соціальних фондів, отримання різноманітних видів соціальних допомог та послуг, організації благодійних організацій тощо. Цілком можливо стверджувати, що чим ширший буде спектр відносин, тим краще та ефективніше буде здійснюватися обмін матеріальними та нематеріальними благами між суб'єктами інституціонального середовища соціального захисту. Мобільність інституціонального середовища соціального захисту, його гнучкість і здатність реагувати на зміни у суспільстві та економіці дасть можливість не лише не стримувати еволюцію економіки і суспільства загалом, а й стимулювати цей розвиток і спрямовувати його, створюючи сприятливі умови для розвитку людини.

Узагальнюючи наявні дефініції та використовуючи інституціонально-системний підхід, ми підтримуємо авторське визначення поняття «соціальний захист» М.І. Мальованого, де соціальний захист – це система соціальних інститутів і інституцій, яка характеризується сукупністю функцій, принципів, соціальних норм, організацій і впливає на становлення стійких форм соціальної поведінки та дій людей. Її значення полягає в тому, щоб за допомогою нормативно-правових, економічних, соціально-психологічних, організаційно-технічних засобів, з одного боку, створити сприятливі соціально-економічні умови для всебічного розвитку людини як соціального, культурного та економічного індивіду, а з іншого боку, гнучко реагувати на зміни в соціально-економічній системі, запобігаючи виникненню різного роду соціальних ризиків або мінімізуючи їх наслідки для людини (Мальований, 2016).

З огляду на фахову літературу, основна мета соціального захисту – це створення та забезпечення сприятливих соціально-економічних умов для всебічного розвитку людини як соціального, культурного та економічного індивіду. Як зазначає вчений, для цього слід досягнути

певних цілей, які ставляться перед соціальним захистом, таких як: боротьба з бідністю; підвищення добробуту населення; попередження та мінімізація дії наслідків соціальних ризиків; зменшення соціальної нерівності; сприяння соціальному та економічному розвитку; стимулювання розвитку соціального партнерства; боротьба з демографічною кризою; поліпшення фізичного та духовного здоров'я людини тощо (Мальований, 2016).

Узагальнюючи, фінансове забезпечення соціального захисту можна визначити як систему грошових відносин розподільчого характеру, у процесі яких за рахунок податків та спеціальних внесків формуються централізовані та децентралізовані фонди фінансових ресурсів, що в майбутньому будуть використовуватися для фінансування соціальних виплат. Зрозуміло, що провідними формами соціального захисту, через які реалізовується безпосередньо фінансування соціальних переміщень, є соціальне забезпечення, соціальна допомога та соціальне страхування. Зазначені форми доповнюють одна одну, створюють всеохоплюючу систему соціального захисту населення попри те, що задіяні різні джерела фінансування та умови виплати соціальних трансфертів.

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** Отже, незважаючи на те, що важливість належного фінансування витрат на соціальне забезпечення та соціальний захист населення лежить у площині достатнього обсягу фінансових ресурсів, спрямованих в галузь, і механізмів їх розподілу, першочерговими заходами у контексті реформування галузі є відстежування неефективного розподілу із місцевих бюджетів та скерування вивільнених коштів для підвищення матеріального рівня осіб, що опинилися у складних життєвих обставинах, та соціально вразливих осіб.

Важливими векторами вдосконалення механізму фінансового забезпечення соціальної сфери повинні стати: посилення правової відповідальності за порушення використання коштів не за призначенням; прийнятне розмежування повноважень між органами влади всіх рівнів щодо здійснення витрат; підвищення якості надання соціальних послуг із залученням до процесу неурядових організацій.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Бендасюк О. Державне управління соціальним захистом населення в умовах ринкової економіки. *Галицький економічний вісник*. 2010. № 1(26). С. 123–126.
2. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України : навчальний посібник. Київ : Знання, 2005. 615 с.
3. Грушко В.І. Пенсійна система України : навчальний посібник. Київ, 2006. 496 с.
4. Денисова І.П., Клиновенко Л.Р. Социальная политика: ученик. Ростов-на-Дону, 2007. 347 с.
5. Карамішев Д., Карамішева Л. Соціальне страхування як механізм реалізації соціальної політики. *Публічне управління: теорія та практика*. 2011. № 1. С. 128–132.
6. Мальований М.І. Фінансові аспекти функціонування системи соціального захисту населення в Україні : Монографія. Умань, 2016. 496 с.
7. Опарін В.М. Фінанси (загальна теорія) : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2001. 240 с.
8. Павлюк К.В. Фінансові ресурси держави : монографія. Київ : НІОС, 1998. 175 с.
9. Романенко О.Р. Фінанси : підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 312 с.
10. Стойко О.Я., Дема Д.І. Фінанси : підручник Київ, 2017. 406 с.
11. Тропіна В.Б. Бюджетне забезпечення соціальної функції держави в Україні *Фінанси України*. 2008. № 5. С. 15–31.

**REFERENCES:**

1. Bendasiuk, O. (2010). Derzhavne upravlinnia sotsialnym zakhystom naseleння v umovakh rynkovoi ekonomiky [State management of social protection of the population in a market economy]. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk-Galician Economic Bulletin*, 1 (26), 123–126 [in Ukrainian].
2. Bolotina, N.B. (2005). Pravo sotsialnoho zakhystu Ukrainy : navch. posib. [Law of social protection of Ukraine: textbook]. Kyiv : Znannia [in Ukrainian].
3. Hrushko, V.I. (2006). Pensiina systema Ukrainy: navch. Posibn [Pension system of Ukraine: textbook]. Kyiv, 496 p. [in Ukrainian].
4. Denysova, Y.P. (2007). *Sotsyalnaia polityka: Uchebnyk [Social policy: Textbook]*. Rostov-on-Don:Fenix [in Russian].
5. Karamyshev, D. & Karamysheva, L. (2011). Sotsialne strakhuvannia yak mekhanizm realizatsii sotsialnoi polityky derzhavy. [Social insurance as a mechanism for implementing the social policy of the state]. *Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka Zbirnyk naukovykh prats -Public administration: theory and practice. Collection of scientific works*, 1, pp. 54–58 [in Ukrainian].
6. Malovanyi M.I. (2016). *Finansovi aspekty funktsionuvannia systemy sotsialnoho zakhystu naseleння v Ukraini [Financial aspects of the functioning of the social protection system in Ukraine]*. Uman: SPD Sochinskii 496 p. [in Ukrainian].
7. Oparin, V.M. (2001). *Finansy (zahalna teoriia): navch. posibnyk [Finance (general theory): textbook. Manual]*. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
8. Pavliuk K.V. (1998). *Finansovi resursy derzhavy [Financial resources of the state]*. Kyiv: NIOS, 175p. [in Ukrainian]
9. Romanenko O.R. (2004). *Finansy: Pidruchnyk. [Finance: Textbook]*. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 312 p. [in Ukrainian].
10. Stoiko, O.Ia. & Dema, D.I. (2017). *Finansy: pidruchnyk [Finance: textbook]*. Kyiv : Alerta [in Ukrainian].
11. Tropina V.B. (2008). Biudzhethne zabezpechennia sotsialnoi funktsii derzhavy v Ukraini [Budget support of the social function of the state in Ukraine]. *Finansy Ukrainy. Finance of Ukraine*, 5, pp. 15–31. [in Ukrainian]

## ЗМІСТ

### РОЗДІЛ 1

#### АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

<b>Клавдія ДУБИЧ</b> АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СІМ'Ї ЯК ОБ'ЄКТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ.....	3
<b>Катерина ІВАЩЕНКО</b> АБІЛІТАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ БАТЬКІВ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ: ЗМІСТОВИЙ АСПЕКТ.....	10
<b>Вікторія ІСАЧЕНКО, Інна ГОНЧАР</b> ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ SMM (АНГЛ. “SOCIAL MEDIA MARKETING” – «МАРКЕТИНГ У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ») У СУЧАСНІЙ СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ.....	16
<b>Paraskevi KALTSOUNI</b> THE INTEGRATION OF CHILDREN WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS AND FACTORS THAT MAKE THIS PROCESS SUCCESSFUL.....	22
<b>Наталія ЛЕВЧЕНКО</b> МОЛОДІЖНИЙ ПРАЦІВНИК – СУЧАСНИЙ ПРОФЕСІОНАЛ ІЗ МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ.....	28
<b>Яна МАРТИНЮК</b> ОРГАНІЗАЦІЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....	38
<b>Олександр ПОПОВ</b> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З МІСЦЕВИМИ ГРОМАДАМИ В ПОЛЬЩІ.....	44
<b>Оксана ПРОТАС</b> ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «МЕТОДОЛОГІЯ І ТЕХНОЛОГІЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ» ДЛЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	51
<b>Оксана СОБЧИШИН</b> ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ МАЙБУТНІХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ У ХХІ СТОЛІТТІ.....	58
<b>Ольга СОРОКА, Анатолій ШКЛЯР</b> МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОФІЦЕРІВ ПОЛІЦІЇ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ПРАВОПОРУШЕНЬ НЕПОВНОЛІТНІХ.....	68
<b>Оксана ТАШКІНОВА, Ірина МАРЧЕНКО, Єлизавета БОЙКО</b> НАПРЯМИ РОЗВИТКУ КАФЕДР ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ, ЩО Є ВИПУСКОВИМИ ДЛЯ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 231 «СОЦІАЛЬНА РОБОТА».....	75
<b>Ірина ЦИРКОВНИКОВА</b> ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ В АСПЕКТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ.....	83
<b>Світлана ЧЕРНЕТА</b> ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ДО НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ.....	91
<b>Оксана ШЕВЧУК</b> ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	99



**РОЗДІЛ 2**  
**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

***Лариса ГОЛОВІНА***

СУЧАСНІ ТРЕНДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: АНАЛІТИЧНИЙ АСПЕКТ.....105

***Ірина ЛАВРОВА***

АРГЕНТИНСЬКИЙ ШЛЯХ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У 1990-І РР.....114

***Вікторія ПОЛЄХІНА***

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....122

## CONTENTS

### SECTION 1 ACTUAL PROBLEMS OF SOCIAL WORK

<b><i>Klavdiya DUBYCH</i></b> CURRENT PROBLEMS OF THE FAMILY AS AN OBJECT OF SOCIAL POLICY AND SOCIAL WORK.....	3
<b><i>Kateryna IVASHCHENKO</i></b> HABILITATION COMPETENCE OF PARENTS OF CHILDREN WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS: CONTENT ASPECT.....	10
<b><i>Viktoriia ISACHENKO, Inna GONCHAR</i></b> THE USE OF SMM (“SOCIAL MEDIA MARKETING”) TECHNOLOGY IN MODERN SOCIAL WORK.....	16
<b><i>Paraskevi KALTSOUNI</i></b> THE INTEGRATION OF CHILDREN WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS AND FACTORS THAT MAKE THIS PROCESS SUCCESSFUL.....	22
<b><i>Nataliia LEVCHENKO</i></b> YOUTH WORKER – MODERN YOUTH WORK PROFESSIONAL.....	28
<b><i>Yana MARTYNIUK</i></b> ORGANIZATION OF VOLUNTEER ACTIVITIES IN A TERRITORIAL COMMUNITY.....	38
<b><i>Oleksandr POPOV</i></b> THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO COMMUNITY SOCIAL WORK IN POLAND.....	44
<b><i>Oksana PROTAS</i></b> PECULIARITIES OF TEACHING THE DISCIPLINE “METHODOLOGY AND TECHNOLOGY OF SCIENTIFIC RESEARCH” FOR FUTURE SPECIALISTS IN THE SOCIAL SPHERE.....	51
<b><i>Oksana SOBCHYSHYN</i></b> LEADERSHIP QUALITIES OF THE FUTURE MILITARY PERSONNEL OF UKRAINE IN THE 21 <sup>ST</sup> CENTURY.....	58
<b><i>Olga SOROKA, Anatolii SHKLIAR</i></b> MODEL OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF POLICE OFFICERS IN JUVENILE DELINQUENCY’S PREVENTION.....	68
<b><i>Oksana TASHKINOVA, Iryna MARCHENKO, Elizabeth BOYKO</i></b> AREAS OF DEVELOPMENT OF DEPARTMENTS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF UKRAINE, WHICH ARE GRADUATES OF THE SPECIALTY 231 “SOCIAL WORK”.....	75
<b><i>Iryna TSYRKOVNYKOVA</i></b> PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN THE ASPECT OF PSYCHOLOGICAL CULTURE OF PERSONALITY OF INTERNALLY DISPLACED PERSONS.....	83
<b><i>Svitlana CHERNETA</i></b> ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR TRAINING FUTURE SPECIALISTS IN SOCIAL WORK TO PROVIDING SOCIAL SERVICES.....	91
<b><i>Oksana SHEVCHUK</i></b> TRAINING AS A MEANS OF FORMING THE COMMUNICATIVE ABILITIES OF FUTURE SOCIAL WORKERS.....	99

**SECTION 2**  
**ACTUAL PROBLEMS OF SOCIAL SECURITY**

***Larysa HOLOVINA***

MODERN TRENDS OF THE ORGANIZATION OF SOCIAL SECURITY  
OF THE POPULATION OF UKRAINE: ANALYTICAL ASPECT.....105

***Iryna LAVROVA***

ARGENTINEAN WAY OF PENSION SCHEME REFORMATION  
IN THE 1990S.....114

***Viktoriiа POLIEKHINA***

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF FINANCIAL SUPPORT  
OF SOCIAL PROTECTION.....122

Науковий журнал

**Ввічливість**

**Humanitas**

Випуск 6

Коректура • Ірина Миколаївна Чудеснова

Комп'ютерна верстка • Оксана Іванівна Молодецька

Формат 60x84/8. Гарнітура Times New Roman.

Папір офсет. Цифровий друк. Ум.-друк. арк. 15,35. Замов. № 0222/065. Наклад 300 прим.

Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»

65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1

Телефон +38 (048) 709 38 69,

+38 (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08

E-mail: mailbox@helvetica.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи

ДК № 6424 від 04.10.2018 р.